

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute Of Education

និក្ខេបបទ

**បរិយាកាសអង្គការនៅកន្លែងធ្វើការងារ៖
ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
ក្នុងខេត្តកណ្តាល**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE IN WORKING PLACE:
PERSPECTIVES FROM HIGH SCHOOL TEACHERS
IN KANDAL PROVINCE**

ដោយ/by

កែម ម៉ឺន/ក្រង/KEM MALYSKRANG

ដើម្បីបំពេញតួនាទីបណ្តុះបណ្តាលប្រជាជនក្នុងស្ថានភាពបរិយាកាសគ្រប់ជាន់ខ្ពស់

ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute Of Education

និក្ខេបបទ

**បរិយាកាសអង្គការនៅកន្លែងធ្វើការងារ៖
ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
ក្នុងខេត្តកណ្តាល**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE IN WORKING PLACE:
PERSPECTIVES FROM HIGH SCHOOL TEACHERS
IN KANDAL PROVINCE**

ដោយ/by

កែម ឆ្លឹះក្រង/KEM MALYSKRANG

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០

គ្រូដឹកនាំបណ្តុះបណ្តាល ៖ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុប

គ្រូដឹកនាំទេ ៖ លោក ម៉ែន សុខសុន្តិ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា “**បរិយាកាសអន្តរាគមន៍
កន្លែងធ្វើការងារ៖ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្ត
កណ្តាល**” សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិ
អប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សា
សម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើណាមួយនៅ
ឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មាន
ការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបាន
ស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃខែ..... ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខា

កែម ឆ្លឹះក្រុង

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាគ្រូជីកនាំបង្គោល

លោក **ម៉ែន សុខសុទ្ធី** ជាគ្រូជីកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

កញ្ញា **កែម ម៉ឺនក្រុង** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ **“បរិយាកាសអង្គការនៅកន្លែងធ្វើការងារ៖ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល”** ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ..... ខែ..... ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០២០

.....

.....

ម៉ុក សារ៉ុម

ម៉ែន សុខសុទ្ធី

អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ

មន្ត្រីដេប៉ូតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ

លិខិតឧទ្ទេសសាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៥២០៧ អយក.១៤២
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសសាមគណៈ

យោង ៖ -លិខិតលេខ២៥៥៥ អយក.រជអ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ និងទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំង ជា **គណៈកម្មការការពារសារណា** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅ ពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារឹម	អគ្គ.អប់រំ	អនុប្រធាន
៣- ឯកឧត្តម	នឿ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	នូវ រីក	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ម៉ន មុនីន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត	អាន រ័ត្នារិ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារសារណា របស់ និស្សិតពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៣ តុលា ខែ តុលា ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបរិញ្ញាវត្ត
 - ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
 - កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រជអ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ សម្រេចបានដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ព្រោះមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមផ្តល់ឱកាសជួយសម្របសម្រួល និងជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតតាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់ទីបញ្ចប់។ ប្រការនេះ បានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំពិតជាមានក្តីសោមនស្ស និងភាពកក់ក្តៅយ៉ាងក្រៃលែងនឹងរកពាក្យអ្វីមកថ្លែងប្រៀបធៀបផ្ទៃមុខពុំបានក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះ។ ជាដំបូងនាងខ្ញុំ សូមថ្លែងនូវសេចក្តីដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះលោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ដំបូន្មាន ឧបត្ថម្ភគាំទ្រ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យកូនស្រីម្នាក់នេះបានរៀនសូត្ររហូតទទួលបានផ្លែផ្កាដូចបច្ចុប្បន្ន។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់តាំងពីបឋមរហូតឥឡូវ ដែលបានចំណាយអស់កម្លាំងកាយចិត្តស្មារតី និងពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀន និងអប់រំរូបនាងខ្ញុំមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ទោះបីពេលខ្លះលោកអ្នកទាំងអស់កំពុងមានបញ្ហាផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ។ មិនតែប៉ុន្មោះនោះ លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ ប្រៀនប្រដៅណែនាំជានិច្ចឱ្យកូនប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ លើកទឹកចិត្តឱ្យបន្តការសិក្សារហូតមក ក៏ព្រោះថាចំណេះដឹងជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏វិសេសវិសាលបំផុតប្រសើរលើសទ្រព្យសម្បត្តិទាំងពួង ដែលមិនចេះរីងស្ងួត ចោរលួចមិនបាន ភ្លើងក៏មិនឆេះ កណ្តៀរមិនកោរ កណ្តុរមិនកាត់។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើងនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឱ្យនាងខ្ញុំមានឱកាសបានបន្តការសិក្សានៅទីនេះ។

គណៈគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ និងលោកសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាយ៉ាងមហារញឹក និងមានតម្លៃបង្ហាត់បង្រៀនដល់នាងខ្ញុំ ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដែលឯកឧត្តមតែងតែឆ្លៀតពេលដ៏វែងវែង និងមានតម្លៃក្នុងការផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំល្អៗ កែលម្អរាល់គ្រប់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ ទាំងពាក្យ ពេចន៍ឃ្លាប្រយោគ ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការរៀបរៀង និក្ខេបបទនេះ។ មិនតែប៉ុន្មាននោះ ឯកឧត្តមបានផ្តល់ជាឯកសារទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងជួយបង្ហាញទិស ដៅដល់រូបនាងខ្ញុំ រហូតការសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

លោក **ម៉ែន សុខសុទ្ធី** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ដែលលោកតែងតែលែងលកពេលវេលាដ៏មាន តម្លៃឆ្លៀតក្នុងការជួយកែសម្រួល រចនាបទ ឃ្លាប្រយោគ និងរបៀបសរសេរនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងជួយកែ សម្រួលកម្រងសំណួរផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងការវិភាគទិន្នន័យផងដែរ។

មិត្តរួមថ្នាក់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧ទាំងអស់ ដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រូបនាងខ្ញុំ តាមរយៈការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានទាំងឡាយ ធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំមានទឹកចិត្តតស៊ូ ព្យាយាម និងពុះពារជំនះរាល់ការលំបាកគ្រប់ឧបសគ្គទាំងឡាយ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ សរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមឆ្លើយនូវ កម្រងសំណួរ និងសហការក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមគោរពរំលឹកនឹកគុណព្រះរតនត្រ័យ “ព្រះពុទ្ធ ព្រះធម៌ ព្រះសង្ឃ” សូមជួយ តាមថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី តំណាងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ឯកឧត្តម បណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តភក្តិទាំងអស់ សូមជួបប្រទះ តែសេចក្តីសុខចម្រើន សុវត្ថិភាព សុខភាពល្អបរិបូណ៌ សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ការកិច្ច និងសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នា ព្រមទាំងទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងឡាយ ៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

ចំណងជើង

ទំព័រ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន	i
លិខិតបញ្ជាក់.....	ii
លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ	iii
លិខិតថ្លែងអំណរគុណ	iv
មូលនិយមសង្ខេប.....	១
Abstract	iii
ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម.....	៦
១.១- លំនាំបញ្ហា	៦
១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	៨
១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៩
១.៤- សំណួរការស្រាវជ្រាវ	១០
១.៥- សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ.....	១០
១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	១១
១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	១២
១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ	១៣
១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	១៤

ជំពូកទី២ ៖ លើកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ..... ១៦

២.១- បញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសអង្គភាព..... ១៦

២.១.១- និយមន័យរបស់បរិយាកាសអង្គភាព ១៦

២.១.២-គោលបំណង និងបេសកកម្មរបស់អង្គភាព ១៩

២.១.៣- សារៈសំខាន់របស់បរិយាកាសអង្គភាព ២២

២.១.៤- ធាតុផ្សំរបស់បរិយាកាសអង្គភាព..... ២៨

២.១.៥- លទ្ធផលការយល់ដឹងបរិយាកាសអង្គភាព ២៩

២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលា..... ៣០

២.២.១- អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ៣១

២.២.២- “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ក្នុងបរិបទតំបន់ និងសាកលលោក ៣១

២.២.៣- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ៣៥

២.២.៤- ដំណើរឆ្ពោះទៅពង្រីកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន..... ៣៨

២.៣- ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធបរិយាកាសអង្គភាព..... ៤១

២.៣.១- ការអភិវឌ្ឍន៍នៃបរិយាកាសអង្គភាព..... ៤១

២.៣.២- បរិយាកាសអង្គភាព និងឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក..... ៤៣

២.៣.៣- បរិយាកាសក្នុងអង្គភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ..... ៤៤

ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ..... ៤៨

៣.១- ប្រជាជន និងភាគីសំណាក់ ៤៨

៣.២- ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ..... ៥០

៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍	៥០
៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍	៥៤
៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ	៥៤
៣.៤- ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ.....	៥៥
៣.៤.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍	៥៦
៣.៤.២- អំណាចចំណែក (discrimination)	៥៧
៣.៤.៣- ភាពជឿជាក់ (α)	៥៧
៣.៤.៤- ស្ថិតិមូលដ្ឋាន.....	៥៧

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ៦០

៤.១- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១	៦០
៤.២- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២	៧១

ជំពូកទី៥ ៖ សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ ការពិភាក្សា សំណូមពរ

និសេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៧៩
៥.១- សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ.....	៨០
៥.១.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាព	៨០
៥.១.២- ការប្រៀបធៀបបរិយាកាសក្នុងអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន	៨៣
៥.២- ការពិភាក្សា.....	៨៤
៥.២.១- លទ្ធផលការវិភាគ	៨៤
៥.២.២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀប.....	៨៦

៥.៣- ការណែនាំ/សំណូមពរ ៨៧

៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ ៨៧

៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត ៨៨

៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត ៨៨

៥.៤- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៨៩

ឯកសារយោង ៩២

ឧបសម្ព័ន្ធ ៩៥

មញ្ជីចំណងជើងតារាង

ល.រ	ឈ្មោះតារាង	ទំព័រ
តារាងទី៣.១	ឈ្មោះស្រុក ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ.....	៤៨
តារាងទី៣.២	ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក.....	៤៩
តារាងទី៣.៣	ផ្នែក និងចំណុចការអនុវត្តនៃបរិយាកាសអង្គភាព.....	៥១
តារាងទី៣.៤	ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃបរិយាកាសអង្គភាព.....	៥២
តារាងទី៤.១	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាម ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ.....	៦១
តារាងទី៤.២	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាម ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨.....	៦៤
តារាងទី៤.៣	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាម ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ និងតាមចំណុចនីមួយៗ.....	៦៤
តារាងទី៤.៤	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់ គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមភេទ.....	៦៧
តារាងទី៤.៥	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់ គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមអាយុ.....	៦៨
តារាងទី៤.៦	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់ គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ.....	៦៩
តារាងទី៤.៧	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់	

គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន..... ៧០

តារាងទី៤.៨ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះ
បរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលជាមួយ និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាម
ភេទ..... ៧២

តារាងទី៤.៩ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះ
បរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលជាមួយ និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាម
អាយុ..... ៧២

តារាងទី៤.១០ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះ
បរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលជាមួយ និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាម
គុណវុឌ្ឍិ..... ៧៤

តារាងទី៤.១១ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះ
បរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលជាមួយ និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមបទ
ពិសោធន៍ការបង្រៀន..... ៧៥

បញ្ជីអក្សរកាត់

	ទំព័រ
EMIS: Education Management Information System	១១
EQIP: Equity and Quality Improvement Project	៣៦
IOC: Items-Objective Congruence	៥៦
M: Mean	៦១
SC: Standard Charter	៣៩
SD: Standard Diviation	៦១
SEIP: Secondary Education Improvement Project	៣៦
USESDP: Upper Secondary Education Sector Development Program	៣៦

មូលនិយមសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បី៖ (១) ស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាសអង្គភាព និង (២) ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាសអង្គភាព ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

ភាគសំណាកដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ ចំនួន ១៥២ នាក់។ ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាកម្រងសំណួរស្តីពីបរិយាកាសអង្គភាព តាមទ្រឹស្តីរបស់ ដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (១៩៨០)។ ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យប្រកបដោយ ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ Independent Sample t-test និង One-way ANOVA ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១- បរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់”។ ពេលពិចារណាតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” គ្រប់ផ្នែក។ បើលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាប គឺផ្នែកស្វ័យរង្វាយតម្លៃ ទំនុកចិត្ត នវានុវត្តន៍ ការគាំទ្រ ភាពយុត្តិធម៌ ការសហការការងារ ការទទួលស្គាល់ និងសម្ពាធការងារតាមលំដាប់។ បរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” គ្រប់ផ្នែក។

២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាសអង្គភាពតាមព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់គ្រូបង្រៀន មានដូចខាងក្រោម៖

២.១- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមភេទ បង្ហាញថា ផ្នែកការសហការការងារមាន

ភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0៥ និងផ្នែកភាពយុត្តិធម៌មានភាពខុសគ្នាក្នុង
កម្រិត 0.0១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមអាយុបង្ហាញថា ផ្នែកស្វ័យរង្វាយតម្លៃ និងផ្នែកការ
ទទួលស្គាល់មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0៥ រីឯផ្នែកសំពាធការងារមាន
ភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.00១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.៣- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមគុណវុឌ្ឍិ បង្ហាញថាផ្នែកភាពយុត្តិធម៌ ផ្នែកការ
សហការការងារ និងផ្នែកនវានុវត្តន៍មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0៥
ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.៤- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមបទពិសោធន៍ បង្ហាញថា ផ្នែកស្វ័យរង្វាយតម្លៃ និង
ផ្នែកការគាំទ្រមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត0.0៥ រីឯផ្នែកសំពាធការងារមាន
ភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the perception of the high school teachers in Kandal province on the organizational climate; and (2) to compare the similarities and differences of their perception on the organizational climate by gender, age, qualification, and teaching experiences.

The sample used in this study was 152 high school teachers in Kandal province in the academic year 2019-2020. The tools used in this study were a questionnaire on the unit of organizational climate derive through DeCotis and Koys' theory (1980). Statistics used to analyze data by percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-way ANOVA, comparing pairs using the Scheffe's Method.

The research results were summarized as follows:

1. The organizational climate from the perception of high school teachers in Kandal province is generally "high". When considered in terms of the results are "high" in all respects. If the average value is from high to low, the result is: self-esteem, confidence, innovation, support for justice, co-operation, recognition and sequential work pressure. The organizational climate from the perception of teachers by gender, age, qualifications and experience is at a "high" level in all parts.
2. Results of Comparison of Perception of High School Teachers in Kandal Province on the organizational climate according to the demographic information of teachers are as follows:

- 2.1 The results of the gender segmentation comparison showed that the co-operative segment was statistically significant at 0.05 and the justice segment was 0.01, while the other segments were not.
- 2.2 The results of the age comparison show that the self-assessment and recognition sections were statistically significantly different at 0.05, while the pressure were statistically significant at the level of 0.05-0.001, while the other parts are no different.
- 2.3 The results of the qualitative segment comparison show that the equity, co- Operation and innovation divisions were statistically significant at 0.05, while the other divisions were not.
- 2.4 Comparison results show that the self-assessment and support sections were statistically significantly different at 0.05, while the pressure difference was statistically significant at 0.01. The other parts are no different.

**ပုံနှိပ်ရေး
လုပ်ငန်း**

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១- លំនាំបញ្ហា

នៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះ គ្រប់ប្រទេសលើសកលលោកបាននឹងកំពុងធ្វើកំណែទម្រង់លើគ្រប់វិស័យក្នុងគោលបំណងឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរ និងតម្រូវការគ្មានទីបញ្ចប់របស់មនុស្សសំដៅលើកម្ពស់គុណភាពជីវិតការងារ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិសេរីភាព។ ដើម្បីអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងការវិវត្តរបស់ពិភពលោក និងតំបន់ក្នុងន័យឆ្លើយតបចំពោះការប្រកួតប្រជែង ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវតែមានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨)។ ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ គុណភាពនៃជីវិតការងារឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងបរិយាកាសអង្គការ ដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័នដែលនឹងនាំឱ្យមានការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកផងដែរ (Walton, ១៩៧៣)។

ជាមួយគ្នានេះដែរ លោកបានអះអាងថាបរិយាកាសការងារអាចប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ Litwin និង Stringer (១៩៦៨) បានបង្កើតកម្រងសំណួរដើម្បីវាស់ស្ទង់បរិយាកាសអង្គការ និងបានលើកឡើងថា ចំណុចវិជ្ជមាននៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ចំពោះបរិយាកាសរបស់អង្គការត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជារឿងដ៏មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការស្វែងយល់ពីតថភាពជាក់ស្តែងផ្នែកលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក។ បរិយាកាសក្នុងអង្គការក៏ជះឥទ្ធិពលទាំងបុគ្គល និងអង្គការចំពោះការពេញចិត្តនឹងការងារ និងផលិតភាព។ ការសិក្សាលើការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍការអប់រំនឹងបង្កើនគុណភាពនៃជីវិតការងារ និងបរិយាកាសរៀបចំការងារដែលល្អនឹងបង្កើនសមត្ថភាព និងផលិតភាពសម្រាប់អង្គការ ឬស្ថាប័នអប់រំស្របតាមគំនិតរបស់ Katz និង Kahn (១៩៧៨) ដែលបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិទ្ធភាពការងារ គឺជាកូនសោរនៃការបំពេញការងាររបស់

ពួកគេនៅក្នុងអង្គការ។ ការមូលមតិគ្នាយ៉ាងច្បាស់មានក្នុងចំណោមអ្នកស្រាវជ្រាវដែលកំណត់បរិយាកាស
នៃអង្គការថាជាបាតុភូតពហុវិមាត្រ ដែលពិពណ៌នាអំពីបទពិសោធន៍ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ
នៅក្នុងអង្គការដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រវត្តិការងារ ការតស៊ូខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ការគ្រប់គ្រងការងារ
ដំណើរការការងារជាដើម (Katz & Kahn, ១៩៧៨) ពីបទពិសោធន៍ទាំងអស់នេះការយល់ឃើញរបស់
មនុស្សម្នាក់ៗមានអត្ថន័យផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងអាកប្បកិរិយាដែលជាផែនទីចង្អុលបង្ហាញការយល់ដឹងរបស់
បុគ្គលម្នាក់ៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យមានភាពជិតស្និទ្ធរវាងការបំពេញការងារ និង
បរិយាកាសក្នុងអង្គការគ្រប់ស្ថាប័នត្រូវតែមានអ្នកត្រួតពិនិត្យជាក់លាក់លើការពិនិត្យតាមដាន រង្វាយតម្លៃ
ចំពោះការដាក់ចេញនូវសំណួរការងារ ភាពជឿជាក់ ការលើកទឹកចិត្ត ព្រមទាំងស្វ័យរង្វាយតម្លៃផងដែរ។
គួរកត់សម្គាល់ថាភាពជាប់ទាក់ទងនឹងពេលវេលា (Campbell, Dunnette, Lawler & Weick,
១៩៧០)។ ការយល់ឃើញអំពីបរិយាកាសការងារជាការពិពណ៌នារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ អំពីខ្លឹមសារនៃ
បទពិសោធន៍បំពេញការងារ និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេក្នុងអង្គការជាជាងប្រតិកម្មតបទៅនឹងអ្វី
ដែលធ្លាប់មាន។ មានការបកស្រាយដោយលើកឧទាហរណ៍ផ្សេងៗ និងការវាយតម្លៃលើការងារជាច្រើន
ទៅនឹងបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកនីមួយៗក្នុងអង្គការត្រូវបានគេកត់សំគាល់នៅកន្លែងផ្សេងទៀត ដូចជា
ការសម្គាល់ភាពពេញចិត្តនៃបរិយាកាសការងារ និងផលប៉ះពាល់ (Litwin & Stringer, ១៩៦៨; Payne
& Pugh, ១៩៧៥)។ លក្ខណៈពិសេសមួយទៀតនៃបរិយាកាសការងារ បានបង្ហាញថាអង្គការដែលបាន
ផ្តល់ឱ្យនូវផលប្រយោជន៍ និងទំហំការងារផ្សេងគ្នា អាចត្រូវបានគេរារាំងនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃបរិយាកាស
ការងារ។ ឧទាហរណ៍ជាច្រើនបានបង្ហាញថាសមាជិកនៃអង្គការនៅកម្រិតឋានានុក្រមខុសៗគ្នា ឬនៅក្នុង
អង្គការផ្សេងៗគ្នានៃ អង្គការតែមួយអាចយល់ពីស្ថានភាពក្នុងអង្គការខុសគ្នាពេលគឺ បុគ្គលិកដែលមាន
បទពិសោធន៍ផ្សេងៗគ្នាមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារ ក្នុងអង្គការតែមួយផ្សេងៗគ្នាដែរ (Johnson,
១៩៧៦, Litwin & Stringer, ១៩៦៨; Payne & Mansfield, ១៩៧៣ Schneider & Hall ឆ្នាំ
១៩៧២)។

សរុបមក បរិយាកាសនៃអង្គភាព ជាគំនិតសំខាន់មួយពីព្រោះវាជាឥទ្ធិពលលើឥរិយាបថរបស់សមាជិក ឬបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពក្រោមបង្គាប់។ វាត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងវិធានការលទ្ធផលដូចជាការពេញចិត្តការងារ និងផលិតភាព។ វាដើរតួនាទីជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ដោះស្រាយជាមួយមនុស្ស និងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់លើការលើកទឹកចិត្តពួកគាត់ និងផលិតភាពរបស់បុគ្គលក៏ដូចជាក្រុមការងារ។ បរិយាកាសល្អគឺជាសំណើរយៈពេលវែង។ អ្នកគ្រប់គ្រងចាត់វិធានការលើមធ្យោបាយ និងបែបបទបំពេញការងារជាប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក ដែលមានន័យថាពួកគេចាត់ទុកលើការធ្វើការងារបានល្អជាទ្រព្យយ៉ាងសកម្មរបស់អង្គភាព។ ចំពោះសំណុំនៃគុណតម្លៃយ៉ាងជាក់លាក់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពមួយដែលអាចត្រូវបានបង្កើតចេញទាក់ទងជាមួយសមាជិក និងបរិស្ថានរបស់ជុំវិញអង្គភាព។ វាត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ចំពោះអង្គភាពដែលវាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់។ កត្តាដែលត្រូវបានយល់ឃើញដោយបុគ្គលិក អំពីអង្គភាពរបស់ពួកគេដែលបម្រើជាកម្លាំងដ៏សំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកលើកកម្ពស់អាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ និងឥរិយាបថរបស់ពួកគេ។ កត្តាទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលការពិពណ៌នាការងារ ទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃស្តង់ដារភាពជាអ្នកដឹកនាំ បញ្ហាប្រឈម ការបង្កើតថ្មី តម្លៃអង្គភាព និងទម្លាប់ធ្វើការងារជាដើម។

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

បច្ចុប្បន្ន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា កំពុងយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដើម្បីធ្វើឱ្យវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា មានការរីកចម្រើន និងមានសក្តានុពលភាពទាំងនៅក្នុងតំបន់ និងនៅលើសាកលលោក។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលានានាក៏ដូចជា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូផងដែរ។ ក្រសួងតែងតែតាមដានត្រួតពិនិត្យ នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ នៅទូទាំងប្រទេស ដើម្បីសម្របសម្រួលលើដំណើរការសាលារៀនទាំងនោះ ក្នុងចេតនាជួយពង្រឹង និងដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗដែលតែងតែកើតមាននៅក្នុងអង្គភាពទាំងនោះ។ តែទោះបីជាក្រសួង ឬស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើអង្គភាព

នីមួយៗយ៉ាងណា ក៏គេនៅតែសង្កេតឃើញថាអង្គការទាំងនោះ នៅតែមានបញ្ហាតិច និងច្រើនជៀសមិន ផុតឡើយ។ ដោយបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះមានជាអាទិ៍ ការដោះស្រាយបញ្ហានៅតាមសាលារៀន មាន បរិកាសក្នុងអង្គការ ដូចជាការរៀបចំកន្លែងធ្វើការងារឱ្យមានជាសុខភាព ការបំពាក់សម្ភារៈបរិក្ខាទំនើបៗ ទម្លាប់បំពេញការងារក្នុងសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងគន្លងអាជីពរង្វាយតម្លៃលទ្ធផល ប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀង និងយោបល់របស់អ្នកទទួលសេវា ដើម្បីអាចកំណត់ មុខសញ្ញាគ្រូ និងនាយក ឈានមុខគម្រូ និងឆ្នើម វាយតម្លៃលទ្ធផលពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និង ចុងឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ និងគណៈនាយក ដោយផ្អែកលើ៖ (ក) ផលសម្រេចកិច្ចព្រមព្រៀង (ខ) យោបល់សិស្ស (គ) យោបល់មាតាបិតាសិស្ស និង(ឃ)យោបល់របស់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។ ស្វ័យភាព ការលើកទឹកចិត្តគ្រូជាដើម (Hang Choun Naron, ២០២០)។ ការសិក្សាពីបរិយាកាសអង្គការ ត្រូវបាន អ្នកសិក្សា និងអ្នកប្រាជ្ញនៅប្រទេសជាច្រើនក្នុងពិភពលោក ក៏ដូចជាក្នុងតំបន់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្ននិយកម្មជិតបួនទសវត្សរ៍មកហើយ ប៉ុន្តែតាមការស្រាវជ្រាវនិងចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ពុំទាន់មានការសិក្សាពីបរិយាកាសរបស់អង្គការជារួម និងដោយឡែក ជាពិសេសបរិយាកាសអង្គការនៅ កម្រិតសាលារៀន។ ការសិក្សានេះ នឹងបំពេញបន្ថែមការខ្វះចន្លោះ និងស្នើជាគោលគំនិតសម្រាប់ការលើក កម្ពស់បរិយាកាសអង្គការនៅកម្រិតសាលារៀន និងកម្រិតផ្សេងៗទៀត។

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានដូចខាងក្រោម៖

- ១-សិក្សាពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាស អង្គការរបស់ពួកគេ។
- ២- ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើ បរិយាកាសអង្គការ ដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

១.៤- សំណួរការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅគោលបំណងខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់សំណួរស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម៖

១- តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើបរិយាកាសអង្គភាពស្ថិតក្នុងកម្រិតណា ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោកដេកូទីស និងខយ? DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (1980)៖

- ស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ
- ទំនុកចិត្ត
- ការសហការការងារ
- សម្ពាធការងារ
- ការគាំទ្រ
- ការទទួលស្គាល់
- ភាពយុត្តិធម៌
- នវានុវត្តន៍

២- តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារបង្រៀន?

១.៥- សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ

១- ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើបរិយាកាសអង្គភាពស្ថិតក្នុងកម្រិត “ល្អ”។

២- គ្រូបង្រៀនដែលមានភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារបង្រៀន “ខុសគ្នា” មានទស្សនៈលើបរិយាកាសអង្គភាព “ខុសគ្នា”។

១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ដូចខាងក្រោម៖

១.៦.១- ផ្នែកខ្លឹមសារ

ខ្លឹមសារ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ គឺកម្រងសំណួរ មាន ៨ ចំណុចគោល និង ៤០ចំណុចរង ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោកដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (1980) ដូចខាងក្រោម៖

- ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ មាន៥ចំណុច
- ទំនុកចិត្ត មាន៥ចំណុច
- ការសហការការងារ មាន៥ចំណុច
- សម្ពាធការងារ មាន៥ចំណុច
- ការគាំទ្រ មាន៥ចំណុច
- ការទទួលស្គាល់ មាន៥ចំណុច
- ភាពយុត្តិធម៌ មាន៥ចំណុច
- នវានុវត្តន៍ មាន៥ចំណុច

១.៦.២- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ក- ប្រជាជន គឺសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (នៅវិទ្យាល័យដែលមានកម្រិតពីទី៧ ដល់ទី១២) សរុបចំនួន ៧២៩៨ (EMIS) ក្នុងខេត្តកណ្តាល របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០។

ខ- ភាគសំណាក ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកំណត់យកតាមសាលាវិទ្យាល័យចំនួន ០៣ ក្នុងចំណោមវិទ្យាល័យទាំង ៣៩ និងស្រុកទាំង ១១ ក្នុងខេត្តកណ្តាល។

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់លើប្លង់ចំណុចជាចម្បងគឺ តាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ជាអថេរឯករាជ្យនិងបរិយាកាសអង្គភាព ដែលមានប្រាំបីចំណុចជាអថេរមិនឯករាជ្យ ។

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងប្រើរយៈពេល ០៤សប្តាហ៍នៃខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទ “ បរិយាកាសអង្គភាពនៅកន្លែងធ្វើការងារ ៖ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ” ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ វាធ្វើឲ្យយល់ដឹងពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៃសាលារៀនរដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល លើបរិយាកាសអង្គភាព ដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គាត់ស្ថិតក្នុងកម្រិតណាមួយ។ លើសពីនេះ យើងអាចធ្វើជាសូចនាករវាស់វែងដើម្បីកែលម្អអង្គភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងទៀត គឺដឹងកាន់តែច្បាស់ពីភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ ជាហេតុធ្វើឲ្យងាយស្រួលក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ មួយវិញទៀត វាជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យបានមើលឃើញពីតថភាពជាក់ស្តែងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ចថា តើមានផលជះអ្វីខ្លះ ទៅដល់ពួកគាត់នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយស្ថានភាពផ្សេងៗ ក៏ដូចជាងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំផងដែរ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះប្រធានបទនេះ អាចសម្រាប់ទុកជាឯកសារជំនួយស្នាដៃដល់អ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗផងដែរ។

ជាពិសេសការស្រាវជ្រាវនេះ មានប្រយោជន៍សម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈរបស់អង្គភាពដូចជា ស្ថេរភាព ការច្នៃប្រឌិត ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងប្រសិទ្ធភាពការងារ។ នេះជាការបង្ហាញឥរិយាបថរបស់សមាជិកចំពោះអង្គភាព។ អង្គភាពមួយមានបរិយាកាសទាក់ទាញ និងរក្សាមនុស្សដែលសមស្រប

នឹងស្ថានភាពការងារ ជាហេតុនាំឲ្យការបំពេញការងារបានស្ថិតស្ថេរ និងល្អប្រសើរមួយកម្រិតថែមទៀត។ លទ្ធផលការសិក្សានេះ និងជួយដល់ការបំពេញការងារក្នុងអង្គការបានប្រសើរជាងមុន ដើម្បីនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរគំរូអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សនៅក្នុងអង្គការ ការផ្លាស់ប្តូរនៃការរៀបចំប្រព័ន្ធធ្វើការងារ និងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង។ ប្រសិនបើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពកន្លែងការងារមិនស៊ីគ្នានឹងប្រព័ន្ធនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអាចមានការតស៊ូមតិខ្លះពីបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការនោះ។

១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ

១- បរិយាកាស នៅទីនេះសំដៅដល់បរិស្ថានប្រកបដោយគុណភាពយូរអង្វែងដែលត្រូវបានពិសោធន៍ និងដឹងដោយបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ការជះឥទ្ធិពលលើការបកស្រាយ និងសកម្មភាពបុគ្គល (Poole, ១៩៨៧)។

២- អង្គការ នៅទីនេះសំដៅដល់គុណភាពនៃបរិស្ថានការងារដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងមនុស្សតាមរយៈចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងជាច្រើនអំពីរបៀបរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងអង្គការ Simon (១៩៧៦)។

៣- កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅរដ្ឋចាប់ពីថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី១២។

៤- គ្រូបង្រៀន នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជាមន្ត្រីរាជការដែលបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល។

៥- បរិយាកាសនៃអង្គការ នៅទីនេះសំដៅដល់ការរៀបចំ គុណភាព ស្ថិតស្ថេរ នៃបរិស្ថានខាងក្នុងរបស់អង្គការមួយទៅតាមបទពិសោធន៍ពីសមាជិករបស់ខ្លួន ការជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេដោយទាក់ទងនឹងគុណតម្លៃនៃសំណុំជាក់លាក់នៃលក្ខណៈរបស់អង្គការ (Tagiuri & Litwin, ១៩៨០)។

១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

និក្ខេបបទនេះចែកចេញជា ៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ ៖ បង្ហាញពីសេចក្តីផ្តើម ដែលចែកចេញជាប្រាំបីចំណុច ១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤- សំណួរ និងសម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ ៥- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ៦- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៧- និយមន័យ និងពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ ៨- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ៖ ជាផ្នែករំលឹកទ្រឹស្តី គឺជាការបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងរបស់វត្ថុបំណងនៃការសរសេរនិក្ខេបបទ ដោយលើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសំខាន់ៗ ឯកសារផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសអង្គភាព និងការងាររបស់បុគ្គលិកសិក្សា (គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិ)។

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

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

ជំពូកទី៥ ៖ ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ ធ្វើការសន្និដ្ឋានលើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគ និងផ្តល់ជាយោបល់ ជាសំណូមពរទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី២

រំលឹកគ្រឹះស្នូល

និងការស្រាវជ្រាវ

ដែលពាក់ព័ន្ធ

ជំពូកទី២

លើកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

២.១- បញ្ញតិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសអង្គភាព

ជំពូកនេះ បង្ហាញពីបញ្ញតិ និងទ្រឹស្តីដែលទាក់ទងនឹងក្របខ័ណ្ឌគំនិតដើម្បីគាំទ្រការស្រាវជ្រាវ។ ចំណេះដឹងដែលទទួលបានយ៉ាងទូលំទូលាយបង្កើតបានជាប្រវត្តិសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការវិភាគ និងការបកស្រាយជាបន្តបន្ទាប់នៃទិន្នន័យដែលប្រមូលបានសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញនៃទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំពូកនេះ មានប្រធានបទជាច្រើនត្រូវបានពិពណ៌នាបកស្រាយ និងលើកបង្ហាញ។ ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់អង្គភាពត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញដំបូងដោយគំរូទ្រឹស្តី និងលក្ខណៈនៃការអនុវត្តនៅក្នុងអង្គភាព និងទ្រឹស្តី។ ការអភិវឌ្ឍន៍អង្គភាពត្រូវបានបន្តដោយទស្សនៈផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គភាព ការមើលឃើញ ជាក់ស្តែងជុំវិញបរិយាកាសអង្គភាព និងក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តី។ លើសពីនេះទៀត ការវាស់ស្ទង់ ការយល់ឃើញនៃបរិយាកាសអង្គភាពត្រូវបានដោះស្រាយ និងអភិវឌ្ឍន៍ ហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីមុនស្តីពីបរិយាកាសអង្គភាពត្រូវបានពិភាក្សាជាចម្បង។ ការពិភាក្សាខ្លីនៃក្របខ័ណ្ឌគំនិតដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកចុងក្រោយ។ ការដោះស្រាយផ្នែកសំខាន់ៗទាំងនេះនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយផ្តល់ទាំងមូលដ្ឋានគ្រឹះ និងទ្រឹស្តីសម្រាប់ការសិក្សា។ ផ្នែកចុងក្រោយនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃជំពូកនេះ។

២.១.១- និយមន័យរបស់បរិយាកាសអង្គភាព

និយមន័យនៃអង្គភាព ត្រូវបានអ្នកសិក្សាឱ្យនិយមន័យផ្សេងៗគ្នាមានសាលាល្បីៗ និងអ្នកប្រាជ្ញជាច្រើនបានចូលរួមចំណែក ក្នុងការផ្តល់នូវចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃដល់ប្រព័ន្ធទ្រឹស្តីនានា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ហើយការងារដែលមានភាពលេចធ្លោជាងគេ គឺមកពីជានិយ័យលខេត និងរ៉ូប៊ីតខាញ។ Katz & Kahn ចាត់ទុកអង្គភាពថាជា “ប្រព័ន្ធពើកចំហរ” (ដុនណាន់, អាល់, ១៩៩១, ទំព័រ ១៥៥៥)

ដូច្នោះ អង្គភាពមានលក្ខណៈសម្បត្តិជាមូលដ្ឋាននៃការបញ្ចូលការផ្លាស់ប្តូរ និងលទ្ធផលទូទៅ (វិចនានុក្រម Collins, ១៩៧៩)។ ប៉ុន្តែអង្គភាព ក៏ដូចជាមនុស្សដែលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពដែលស្វ័យទ្រាំនឹងការងារ ដរាបណាពួកគេត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវធាតុចូលទាំងនោះរួមមាន ការចូលជាសមាជិក និងតួនាទី Harmon & Mayer, (១៩៩៥)។ Katz & Kahn ក៏បានប្រើគំនិត តួនាទីដើម្បីទាក់ទងទៅនឹងមុខងាររបស់អង្គភាព ជាប្រព័ន្ធបើកចំហចំពោះសកម្មភាពនានានៅក្នុងស្ថាប័ន។ នៅកន្លែងធ្វើការងារមនុស្សម្នាក់ៗបំពេញតួនាទី និងមានទីតាំងស្ថិតនៅក្នុងសំណុំសកម្មភាពសរុបដោយយោងតាមការិយាល័យនីមួយៗ ដែលជាចំណុច ជាក់លាក់មួយនៅក្នុងចន្លោះស្ថាប័ន រួមទាំងការកំណត់នូវតារាងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ ខែ និងឆ្នាំ និងការវាយ តម្លៃលើអាកប្បកិរិយាដែលនឹងរំពឹងទុកក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវតួនាទី Duncan (១៩៩១)។

“ អង្គភាព ” គឺជាមាត់នៃជីវិត ពីព្រោះវាត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងមនុស្សជាតិអស់រយៈពេលជា យូរមកហើយ ជាមួយនឹងចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ការងារជាក់ស្តែងជាច្រើនអំពីរបៀបរៀបចំ និងគ្រប់គ្រង អង្គភាព Simon (១៩៧៦)។ គំនិតនៃការរៀបចំ និងការអនុវត្តការងារមានភាពខុសគ្នាពីមនុស្សម្នាក់ទៅ មនុស្សម្នាក់ទៀត តាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលគេកំពុងស្ថិតនៅ។ ទ្រឹស្តីនៃសហសម័យ បានផ្តល់និយម ន័យផ្សេងៗគ្នាអំពីអង្គភាពដែលរួមមានគំនិតដូចជា “ រចនាសម្ព័ន្ធ ” នៃការទាក់ទងគ្នាជាលក្ខណៈបុគ្គល និងជាទម្លាប់ Waldo (១៩៥៥) “ ការបង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធ ” នៃសកម្មភាពសមហេតុផល (Selznick, ១៩៤៨) “ ប្រព័ន្ធ ” នៃសកម្មភាពសម្របសម្រួលរបស់មនុស្សពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ Barnard (១៩៣៨) ទំព័រ ៧៣។ ការប្រមូលផ្តុំនៃ “ ជំរើស ” ដែលកំពុងស្វែងរកបញ្ហា “ បញ្ហា ” និង “ អារម្មណ៍ ” កំពុងស្វែងរក ស្ថានភាពការសម្រេចចិត្តដែលពួកគេអាចត្រូវមាន “ ដំណោះស្រាយ ” ដោយស្វែងរកមូលហេតុនៃបញ្ហា ដែលអាចជាចម្លើយចំពោះ “ អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ” ស្វែងរកការងារ Cohen (១៩៧២) ឬ “ ដំណើរ ការផ្លាស់ប្តូរ ” ដែលបំបែកធាតុចូលទៅក្នុងលទ្ធផល Nadler (១៩៨៨)។ វានឹងគ្មានទីបញ្ចប់នៅពេល ដែលមនុស្សម្នាក់ៗមានទស្សនៈផ្លាស់ប្តូរចំពោះអង្គភាពផ្សេងគ្នា ទោះបីជាអង្គភាពនោះមានភាពទាក់ទាញ ឬអស្ចារ្យកម្រិតណាក៏ដោយ។ ពេលគឺ គេត្រូវសិក្សាស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅពីស្ថានភាពពិតប្រាកដ

ជាក់ស្តែងនៃអង្គការនីមួយៗនោះសិន មុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃ ឬសម្រេចចិត្តអ្វីមួយ ដើម្បីចៀសវាងការជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានណាមួយទៅលើការងារ និងជីវិតរស់នៅរបស់ពួកគេ។ បច្ចុប្បន្នបុគ្គលជោគជ័យ តែងសម្រេចគោលបំណងរបស់ពួកគេ ដោយប្រើមធ្យោបាយចម្បងគឺការស្វែងយល់ពីវប្បធម៌ និងសង្គមដែលគេកំពុងរស់នៅ។ បន្ទាប់មកគេយកចំណេះដឹង និងអ្វីដែលគេបានរៀនសូត្រមកធ្វើការអភិវឌ្ឍ និងរៀបចំរបៀបធ្វើការងាររបស់ពួកគេឱ្យបានល្អប្រសើរជាងមុន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះពួកគេក៏អាចចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងទាំងឡាយទៅកាន់បុគ្គលផ្សេងៗទៀត Heffron (១៩៨៩)។ ជាក់ស្តែង អង្គការនានាដែលជាអង្គការធំ និងសុគតស្នាញដូចជា ស្ថាប័នព្រឹទ្ធសភា រដ្ឋសភា រដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុន អង្គការសហគ្រាស សិប្បកម្ម និងអាជីវកម្មសាមញ្ញដូចជាហាងលក់គ្រឿងទេសដែលគ្រប់គ្រងដោយបុគ្គលមួយចំនួនតូចក៏ដោយក៏អង្គការទាំងនោះមានលក្ខណៈពិសេសបួនដូចខាងក្រោម៖

- ១- ពួកគេមានមនុស្សពីរនាក់ រឺច្រើននាក់ធ្វើការដើម្បីសំរេចគោលដៅរួម
- ២- ការសម្រេចគោលដៅរួម តាមរយៈអ្វីមួយ
- ៣- ការសម្របសម្រួលសកម្មភាពនានាដែលពាក់ព័ន្ធ
- ៤- ប្រភេទនៃរចនាសម្ព័ន្ធមួយចំនួន

លក្ខណៈទាំងនេះបង្ហាញពីទស្សនៈនៃ “សមូហភាព” នៅក្នុងអង្គការមួយ ដែលមានន័យថា មានសកម្មភាព និងបុគ្គលជាច្រើនត្រូវធ្វើការងាររួមគ្នាដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួមរបស់អង្គការ។ គំនិតនេះត្រូវបានចែករំលែក និងពន្យល់លម្អិតដោយ Gagne (១៩៩៥) ដែលបានផ្តល់និយមន័យសង្ខេប។ ជាមួយនឹងអត្ថន័យ និងនិយមន័យផ្សេងទៀត Solomon (១៩៨៩) មនុស្សអាចនឹងព្យាយាមឆ្លើយសំណួរថា ហេតុអ្វីបានជាអង្គការនានាមានចំណុចចាប់ផ្តើមដំបូង ? Banner និងGagne (១៩៩៥) បានសរសេរថា “គ្រប់អង្គការទាំងអស់ចាប់ពីសាជីវកម្ម តូចរហូតដល់ហាងលក់គ្រឿងទេសធំៗមានសុទ្ធតែមានគោលបំណង”។ ទ្រឹស្តីប្រព័ន្ធនៃអង្គការ ក៏បានពណ៌នាអំពីទស្សនៈដូចគ្នាដោយមើលអង្គការទាំងនោះថាជា

“អង្គភាពមានគោលបំណង” Harmon & Mayer (១៩៩៥) បន្ទាប់មកមនុស្សនឹងប្រឈមមុខជាមួយ សំណួរមួយទៀត គឺតើគោលបំណងរបស់អង្គភាពជាអ្វី ?

២.១.២-គោលបំណង និងមេសកកម្មរបស់អង្គភាព

គោលបំណង មានន័យថាអ្វីដែលត្រូវបានបង្កើត ឬមាន Colin (១៩៧៩) និយាយម្យ៉ាងទៀត អង្គភាពមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់មួយ ឬហេតុផលដែលវាគួរតែត្រូវបាន បង្កើតឡើង។ Haft (១៩៨៨) បានឃើញអង្គភាពនានាក្នុងវិស័យឯកជនកំពុងផលិត និងសេវាកម្ម ដើម្បី ធ្វើឱ្យជីវិតរបស់យើងរីករាយជាងមុន ដែលនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ “ការពារយើងពីសត្រូវបរទេស ការពារ យើងពីឧក្រិដ្ឋជន”។ ការកសាងផ្លូវខ្ពស់ និងអាកាសយានដ្ឋាន អប់រំកូនៗរបស់យើង និងផ្តល់សេវាកម្មជា ច្រើនដែលជួយបង្កើនគុណភាពជីវិតនៅក្នុងសង្គមរបស់យើង។ ប៉ុន្តែ តើមនុស្សយើងគួរតែយកគោល បំណងរបស់អង្គភាពក្នុងវិស័យឯកជនធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីឱ្យជីវិតរបស់យើងកាន់តែរីករាយដោយមិន ចាំបាច់សួរថា តើពួកគេអាចរកប្រាក់ចំណេញ ដើម្បីទ្រទ្រង់ស្ថេរភាពជាបន្តរបស់ពួកគេបានដែរឬទេ ? សម្រាប់រដ្ឋាភិបាលមានគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងសង្គម តើប្រជាជនអាច ដឹងច្បាស់ពីគោលបំណងនៃអង្គការវិស័យសាធារណៈយ៉ាងដូចម្តេច ? លោក Barnard បានកំណត់ អង្គការមួយថាជាសកម្មភាពដែលកំណត់ដោយស្មារតីឆ្ពោះទៅរកគោលបំណងមួយ អង្គការមានគោល បំណង Hurley & Neel (១៩៩១)។ តើ Benad ឲ្យនិយមន័យគោលបំណងជាអ្វី ? តាម (Beda & Gogain, ១៩៩៥) គោលបំណង មានន័យថាហេតុផលដែលអ្វីៗត្រូវបានបង្កើត ឬមានរួចហើយ។ ខណៈ ដែលការពន្យល់នេះបានបញ្ជាក់ពីបុព្វហេតុនៃគោលបំណងរបស់អង្គការ ស្ថាប័នចំពោះអ្នកបង្កើត លោក បាណាដ បានពិចារណាថាការបង្កើតគោលបំណង គឺជាតួនាទីរបស់នាយកប្រតិបត្តិ Nadler & Tushman (១៩៨៨) ឬអ្នកអនុវត្តដូចដែលបានប្រើនៅក្នុងការពន្យល់នេះ។ ប៉ុន្តែការកំណត់ព្រំដែន បែបនេះជាល្អិចមួយ។ លោក Barnard ក៏បានលើកឡើងអំពីការបង្កើតគោលបំណងទាំងនោះដូចជា៖ គោលបំណងគួរតែជួយឱ្យយើងឆ្លើយសំណួរថា ហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនធ្វើអាជីវកម្ម ? ទោះយ៉ាងណា

គោលបំណងខ្លួនវាមិនមែនជាគោលដៅទេ។ វាជាបរិបទនៃគោលដៅ និងក្របខ័ណ្ឌធំទូលាយដែលអាច
ឈានដល់គោលដៅ Haftron (១៩៨៩)។ ជាមួយនឹងគោលបំណងរបស់អង្គការដែលបានកំណត់អ្នក
អនុវត្តនឹងសួរថាតើបេសកកម្មរបស់គាត់គឺជាអ្វី? ប្រសិនបើអ្នកប្រតិបត្តិម្នាក់គ្មានបេសកកម្មដើម្បីសំរេច
គាត់នឹងត្រូវចំណាយទាំងស្រុង។ ដូច្នេះបេសកកម្មហូរចេញពីគោលបំណង។ Wheelan បានកំណត់
បេសកកម្មរបស់អង្គការមួយថាជា “គោលបំណង ឬហេតុផលសម្រាប់អត្ថិភាពរបស់វា” Wheelan &
Hunger (១៩៩១)។ យោងទៅតាមទស្សនវិស័យ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងការផ្សព្វផ្សាយនេះ
បេសកកម្ម និងគោលបំណងមិនចាំបាច់មានន័យដូចគ្នាទេ ប៉ុន្តែការកំណត់ព្រំដែន មិនច្បាស់លាស់ទើបជា
បញ្ហាក្នុងអង្គការ។ នៅក្រោមទ្រឹស្តីប្រព័ន្ធអង្គការត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាប្រព័ន្ធបើកចំហហើយ
ប្រព័ន្ធទាំងអស់មានគោលបំណងមួយជាក់ច្បាស់ Harmon & Mayer (១៩៩៥)។ ដោយសារបុគ្គល
ផ្សេងគ្នាអាចមានទស្សនៈផ្សេងគ្នាក្នុងការមើលទិដ្ឋភាពទូទៅក្នុងអង្គការ វាមិនមែនជារឿងគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើល
ទេដែលពួកគេបកស្រាយគោលបំណងរបស់អង្គការផ្សេងៗគ្នា។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយវាមិនគួរមានការ
ខ្វែងគំនិតគ្នានោះទេ។ គោលបំណងពិតប្រាកដនៃអង្គការមួយត្រូវតែបានគិតពិចារណាដោយបុគ្គលដែល
នាំឱ្យអង្គការនេះមាន។ គោលបំណងពិតប្រាកដនៃអង្គការមួយត្រូវតែបានគិតដោយបុគ្គលដែលបាននាំ
មកនូវការរីកចម្រើន និងមានស្ថេរភាព។ Dastmalchian (១៩៨៦) ជឿជាក់ថាបរិយាកាសរបស់
អង្គការត្រូវបានជះឥទ្ធិពលដោយកត្តាខាងក្នុង និងខាងក្រៅមួយចំនួន។ ក្នុងចំណោមកត្តាផ្ទៃក្នុងនៃ
អង្គការ គឺវិមាត្រនៃចនាសម្ព័ន្ធ ទំហំអង្គការ និងមានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងធាតុផ្សំនៃបរិស្ថានខាងក្រៅជា
លក្ខណៈសម្បត្តិ នៃអង្គការ។ ការពិនិត្យឡើងវិញរបស់គាត់ទៅលើការស្រាវជ្រាវកន្លងមកបានបង្ហាញថា
បរិយាកាសក្នុងអង្គការ អាចត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយទម្រង់ដឹកនាំ និងការអនុវត្តដោយគណៈគ្រប់គ្រង
ជាមុន។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់ បានបង្ហាញថាភាពងាយរងគ្រោះរបស់អង្គការចំពោះ
សម្ពាធការងារ និងការគំរាមកំហែងដែលបានកំណត់ដោយធម្មជាតិនៃទីផ្សារការងារអាចជះឥទ្ធិពលយ៉ាង
ខ្លាំងទៅលើឥរិយាបថ និងការគិតរបស់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់អង្គការ ក្នុងការព្យាយាមបង្កើត
បរិយាកាសការងារអំណោយផលនៅក្នុងអង្គការរបស់ពួកគេ។ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញផងដែរថាភាពមិន

ច្បាស់អំពីលទ្ធផលដែលបណ្តាលមកពីភាពមិនប្រាកដប្រជាផ្នែកបរិស្ថានកើនឡើង ដែលទាក់ទងនឹងការយល់ឃើញមិនអំណោយផលនៅកន្លែងធ្វើការងារ។ ម៉្យាងទៀតការប្រកួតប្រជែងហាក់ដូចជាមានឥទ្ធិពលលើភាពជិតស្និទ្ធនៃទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងបរិយាកាសនៃការឆ្លើយតប និងភាពច្នៃប្រឌិត។ នេះបញ្ជាក់ថាបរិយាកាសអង្គការនីមួយៗ មានអន្តរកម្មជាមួយវិមាត្រនៃបរិយាកាសការងារដើម្បីព្យាករណ៍ការងារ នូវការគាំទ្រ ភាពកក់ក្តៅ រង្វាន់ និងកន្លែងស្នាក់នៅត្រូវបានរកឃើញថាមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងខ្លាំង។ ការតម្រង់ទិសការងារជាមួយនឹងការស្ទង់មតិប្រចាំថ្ងៃ ក្នុងចំណោមអ្នកជំនាញវាក៏នឹងជួយគិតពីកម្រិតតម្រង់ទិសការងាររបស់ពួកគេ អ្នកឆ្លើយសំណួរទាំងអស់មានទំនោរធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវបរិកាសអង្គការដែលគេយល់ថាមិនមានភាពច្បាស់លាស់នូវកន្លែងដែលមានហានិភ័យ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាចាំបាច់។ ឧទាហរណ៍៖ រចនាសម្ព័ន្ធ Butcher (១៩៩៤) បានបង្ហាញថាការរៀបចំជាឧបករណ៍ផ្ទុកដែលអាចបង្ហាញថាបរិយាកាសនៃអង្គការមានទំនាក់ទំនងជាប្រព័ន្ធដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់ដល់ទស្សនៈនៃតម្លៃរបស់បេសកកម្មអង្គការ។ ការស្ថាបនាបរិយាកាសនៃការរៀបចំក៏ជាបញ្ហាចម្រុះចម្រាសផងដែរ។ អ្នកស្រាវជ្រាវខ្លះបានវិភាគបរិយាកាសស្ថាប័ននៅកម្រិតអង្គការ និងខ្លះទៀតតាមកម្រិតបុគ្គល។ លោក James (១៩៨៨) បានគាំទ្រថាពិន្ទុសរុបដែលជាសូចនាករនៃបរិយាកាសអង្គការបង្ហាញពីរបៀបដែលបុគ្គលជាទូទៅយល់ឃើញអំពីអង្គការរបស់ពួកគេ។ (Jeffersky & Skril, ១៩៩០) យល់ស្របថាបរិយាកាសក្នុងអង្គការ ជាការយល់ឃើញរួមគ្នាដែលបណ្តាលមកពីការស្ថាបនា ទៅតាមបែបផែនរបស់អង្គការនីមួយៗ។ ដោយសារតែការយល់ឃើញរួមគ្នាទាំងនេះដែលថាសមូហភាពបរិយាកាសរួមមាន “អត្ថន័យសង្គមដ៏សំខាន់” Sparrow & Gaston (១៩៩៦) បានយកគោលការណ៍នេះជាការឯកភាពគ្នាក្នុងចំណោមការយល់ឃើញរបស់បុគ្គល ដើម្បីកំណត់ការងារដែលត្រូវបង្ហាញហើយមានទំនោរប្រើពិន្ទុមធ្យមដើម្បីតំណាងឱ្យទិដ្ឋភាពនៃការកំណត់បរិយាកាស សម្រាប់វិធានការបរិមាណនៃអង្គការ។

២.១.៣- សារៈសំខាន់របស់បរិយាកាសអង្គភាព

ជាលទ្ធផលនៃការផ្លាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងការអភិវឌ្ឍនៃយុគសម័យព័ត៌មាន គុណប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាសផ្នែកលើមូលធនបញ្ហា។ បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពពិត ជាម្ចាស់នៃចំណេះដឹង ជំនាញ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតដែលចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពង្រឹងជំហិរបស់អង្គភាពរបស់ពួកគេនៅលើទីផ្សារ។ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេតាមរបៀបដែលមានប្រសិទ្ធភាពវាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវលក្ខខ័ណ្ឌល្អៗ ក្នុងអង្គភាពដែលមានអំណោយផលដើម្បីបង្កើតឱ្យមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។ គំនិតនៃបរិយាកាសអង្គភាពសំដៅទៅលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារដែលអាចត្រូវបានផ្សំជាមួយនឹងការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចកម្រិតដំបូងក្នុងវិធីសាស្ត្រដែលបង្ហាញដោយសេដ្ឋកិច្ចវិទ្យាស្ថានថ្មីយោងតាមគំរូដែលបង្ហាញដោយ Owilson (២០០០) តម្លៃវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក លើបរិយាកាសអង្គភាពដែលមាន។ គេសន្មតថាទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់នាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់អង្គភាព។ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់សម្មតិកម្មការស្ទង់មតិបរិមាណមួយចំនួនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងចំណោមបុគ្គលិក។ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះកម្រងសំណួរពីរត្រូវបានគេប្រើ៖ កម្រងសំណួរស្តីពីបរិយាកាសនៃអង្គភាព និងសារពើភ័ណ្ឌ Oldoutburg Burnout (OLBI បង្កើតដោយ E. Demerouti) ដែលពិនិត្យមើលកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើការ។ លទ្ធផលនៃការវិភាគស្ថិតិបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាន និងសំខាន់រវាងការវាយតម្លៃវិមាត្រនៃបរិយាកាសអង្គភាព និងកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងការធ្វើការងារដែលរួមចំណែកដល់ការកើនឡើងនូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាស និងស្ថាប័ន។ ទោះបីជាវាត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ ក៏ដោយ ក៏វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចថ្មីមួយមានសន្ទុះរីកចម្រើនក្នុងរយៈពេលតែ១២ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះជាដំបូងនៃការប្រឈមមុខនឹងយន្តការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយថាមវន្តនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងដំណើរការសាកលកាបូបនីយកម្ម Rudolf (២០១៦) ។ វាអាចត្រូវបានគេសង្កេតឃើញជាពិសេសនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រឆ្ពោះទៅរកធនធានអរូបី ដែលបង្ហាញពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រកួតប្រជែងក្នុងសហគ្រាស និងស្ថាប័នដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសរួមក្នុងអង្គភាព និងរៀនពីរបៀបធ្វើការជា

មួយមនុស្សច្រើនគ្នា។ ក្នុងចំណោមធនធានដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មូលធនបញ្ញាសំខាន់បំផុត គឺ បុគ្គលិក និងសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានដំណើរការ និងអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង។ ដោយពិចារណាវិធីសាស្ត្រ នៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្ថាប័នថ្មី ការសង្កត់ធ្ងន់ចម្បងត្រូវបានដាក់លើតួនាទីនៃការផ្លាស់ប្តូរដែលកើតឡើងរវាង បុគ្គលិក និងចំណេះដឹងដែលពួកគេមាន។ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងចូលរួមចំណែកក្នុងកំណើននៃអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាស ពួកគេទាមទារលក្ខខណ្ឌដែលនឹងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេអភិវឌ្ឍ និងកាន់តែមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការងារ របស់ពួកគេ។ សូចនាករនៃការវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌដែលបានផ្តល់ជូននៅសហគ្រាសជាក់លាក់មួយអាចជា បរិយាកាសនៃការរៀបចំការសង្កេត ដែលបានចែករំលែកជាមួយបុគ្គលិកជាទូទៅដោយបើកចំហរស្តីពីការ អនុវត្ត ការគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងលក្ខណៈពិសេសផ្សេងទៀតនៃសហគ្រាសរបស់ពួកគេ Payne. P. & Pugh (១៩៧១)។ ការវាយតម្លៃជាវិជ្ជមាន នៃបរិយាកាសអង្គការអាចឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពដែល លក្ខខណ្ឌ នៃកិច្ចសន្យានានាមិនត្រូវបានឆ្លើយតបដោយក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់លក្ខខណ្ឌមិនអំណោយផល ដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ គោលបំណងនៃអត្ថបទនេះ គឺដើម្បីកំណត់ទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃ បរិយាកាសអង្គការ និងកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងចំណេះដឹងចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ដែលត្រូវបានបកប្រែទៅជាធន្នៈ និងការត្រៀមខ្លួនធ្វើការរបស់ពួកគេហើយដែលបង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ ប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងវិធីនេះ មានការស្ទង់មតិអំពីបរិមាណដែលត្រូវបានធ្វើឡើងលើអ្នក មានចំណេះដឹងចំនួន ៦៣៩ នាក់ដោយប្រើទម្រង់សំណួរចំនួនពីរ គឺកម្រងសំណួរបរិយាកាសនៃអង្គការ រៀបចំឡើងដោយ Oldenburg Burnout Inventory (១៩៩២) ដើម្បីពិនិត្យកម្រិតនៃការលះបង់ និងការ ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើការ។ បន្ទាប់មកលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិបានឆ្លងកាត់ការវិភាគស្ថិតិ។ មានការសន្មតថា ការវាយតម្លៃជាវិជ្ជមាន នៃបរិយាកាសអង្គការមានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្រិតខ្ពស់នៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ បុគ្គលិក។ អត្ថបទនេះត្រូវបានបែងចែកជាបួនផ្នែក នៅក្នុងផ្នែកដំបូងគំនិតនៃបរិយាកាសនៃការរៀបចំត្រូវ បានពិភាក្សារួមជាមួយនឹងថ្លៃដើមប្រតិបត្តិការ និងទ្រឹស្តីកិច្ចសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុន។ ផ្នែកទី២ សំដៅទៅលើ តួនាទីរបស់បុគ្គលិក និងចំណេះដឹងក្នុងការអភិវឌ្ឍគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាស និងសារៈ

សំខាន់នៃបរិយាកាសរៀបចំសម្រាប់ការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិក។ ផ្នែកទីបីនៃអត្ថបទគឺលក្ខណៈ
នៃវិធីសាស្ត្រ វាបង្ហាញពីគំរូស្រាវជ្រាវឧបករណ៍ដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគស្ថិតិនៃ
លទ្ធផលដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីការស្រាវជ្រាវ។ ផ្នែកទីបួន បង្ហាញពីការពិភាក្សាអំពីលទ្ធផលនិងការធ្វើ
បទបង្ហាញនៃការសន្និដ្ឋានជាក់ស្តែងមួយចំនួន។ ផ្នែកទីប្រាំទៅលើដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវដែល
បានធ្វើ និងទស្សនវិស័យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតនៃបញ្ហាដែលបានពិភាក្សា។ ដំណើរការផលិតកម្ម
ឬវត្ថុធាតុដើមដែលជាកម្មសិទ្ធិមិនគ្រប់គ្រាន់ទេដើម្បីអភិវឌ្ឍគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែង។ សមត្ថភាពប្រកួត
ប្រជែងនាពេលបច្ចុប្បន្នមិនអាចត្រូវបានកំណត់ត្រឹមតែការកាត់បន្ថយថ្លៃដើមផលិតកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ
ពួកគេត្រូវតែត្រូវបានគេពិចារណាពីទស្សនៈវិស័យជាច្រើន Rudolf (២០០៥) ។ ដូច្នោះនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច
បច្ចុប្បន្នរបស់យើងមូលធនដ៏សំខាន់នៅក្នុងអង្គភាពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន
ដូចជានៅឆ្នាំ ១៩៥៩ Phdure បានកំណត់នូវនិយមន័យក្នុងការអនុវត្តនូវចំណេះដឹង និងពីរបៀប
អនុវត្តការងាររបស់ពួកគេចាប់តាំងពីពេលនោះមក ការសិក្សាមួយចំនួនត្រូវបានបង្ហាញលើបុគ្គលិកដែល
មានចំណេះដឹងរហូតដល់ចុងសតវត្សរ៍ទី២០ និងបានបង្កើតក្រុមអាជីពសំខាន់បំផុត។ នេះគឺជាការអភិវឌ្ឍ
សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយភាពស្វាហាប់រួមជាមួយនឹងការជឿនលឿនសាកលការបន្ថែម និងតម្រូវការ
ជំនាញ ដែលបណ្តាលឱ្យមានការពិតថា បច្ចុប្បន្នចំណេះដឹងកំណត់ពីគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងរបស់
សហគ្រាស។ ក្នុងចំណោមការសិក្សាផ្សេងៗគ្នាលើបុគ្គលិក និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេយើងគួរតែយកចិត្ត
ទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះការសិក្សាដោយ T. Davenport (២០០៧) ដែលបានកំណត់បុគ្គលិកជំនាញថា
ជាមនុស្សមានចំណេះដឹង ជំនាញការងារ និងបទពិសោធន៍។ ការអប់រំ បទពិសោធន៍ និងជំនាញដែល
នៅក្នុងទ្រឹស្តីជំនាញជនជាតិប៉ូឡូញសំណូមពរដែលស្នើឡើងដោយ Amorazosky (២០០៩) ដែលប្រើ
ការអភិវឌ្ឍ ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានទេពកោសល្យ និងអ្នកឯកទេសបង្កើតជា
បណ្តាញនៃការផ្លាស់ប្តូរ និងសហប្រតិបត្តិការព័ត៌មានដែលនាំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពរួមគ្នាដែលរួមចំណែក
ដល់ការកើនឡើងនូវគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាស Rudolf (២០០៥)។ ការខូចទ្រង់ទ្រាយ
នៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងភាពទន់ខ្សោយនៅក្នុងបរិយាកាសនៃអង្គការបណ្តាលឱ្យមានឱកាស

សម្រាប់ការបង្កើតការបង្រួបបង្រួមការចែករំលែកចំណេះដឹង និងការធ្វើឱ្យប្រតិបត្តិការអតិបរមានទំហំ តូចជាងមុន។ ផលប៉ះពាល់នេះផ្ទុយពីការសន្មតនៃសេដ្ឋកិច្ចស្ថាប័នថ្មីពីព្រោះគោលបំណងនៃប្រតិបត្តិការ ដែលអាចធ្វើទៅបានដោយសារតែសេរីភាពនៃការដោះដូរ និងការជឿទុកចិត្តក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ នៃ កិច្ចសន្យា Staniek (២០១៧) សហគ្រាសដែលតម្រងទិសឆ្ពោះទៅរកការប្រកួតប្រជែងដើម្បីការកើន ឡើងនូវអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើ គោលនយោបាយធនធាន មនុស្ស ដោយផ្អែកលើគំរូនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលនឹងជួយឱ្យពួកគេអាចរក្សាបុគ្គលិកមាន សមត្ថភាព និងមានទេពកោសល្យបានយូរ Koso (២០១២)។ នៅគ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ដែលបុគ្គលិក មានចំណេះដឹងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ដើម្បីថែរក្សាសុខុមាលភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ បុគ្គលិកពីព្រោះការងាររបស់ពួកគេធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស។ រាល់ការធ្វេសប្រហែសនៃលក្ខខណ្ឌ ការងារនៅក្នុងអង្គភាព នឹងមានន័យថាមានការលំបាកក្នុងការរក្សាធនធានមនុស្ស ហើយតាមរបៀបនេះក៏ រក្សាប្រសិទ្ធភាពរបស់វាផងដែរដែលជាហេតុអាចនាំឱ្យមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ។ ដូច្នេះ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើបរិយាកាសការងារ និងបង្កើតវាតាម របៀបមួយដែលនឹងលើកទឹកចិត្តដល់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្មករចំណេះដឹង និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ពួកគេ។ វាមិនអាចទៅរួចទេជាមួយនឹងអាកប្បកិរិយាឱកាសនិយមរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិក គ្រប់គ្រង។ ដូចដែល Srodul (២០០៥) បានប្រកាស ៖ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ដំណើរការសហគ្រាសត្រូវបាន ផ្តល់ជូនតែនៅពេលដែលថ្លៃដើមនៃមុខងារសម្របសម្រួលរបស់វាទាបជាងថ្លៃដើមប្រតិបត្តិការ ដែលមិន អាចខ្វះបានក្នុងការផ្តល់ផលផលិតផលជាក់លាក់មួយចំនួនទៅកាន់ទីផ្សារ។ ដូច្នេះវាទាមទារឱ្យមានការ យកចិត្តទុកដាក់អំពីលក្ខខណ្ឌ នៅក្នុងអង្គភាពមួយដោយអំណោយផលដល់ការថយចុះការចំណាយ។ បរិយាកាសនៃអង្គភាពជាកត្តាកំណត់សំខាន់មួយដែលបង្ហាញពីអាកប្បកិរិយាបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Buriniki, Kriry & Stevozes (១៩៨៨)។ សម្រាប់បុគ្គលិកការវាយ តម្លៃក្នុងសហគ្រាស ឬអង្គការលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការសម្រេចចិត្ត ធ្វើសកម្មភាពនានា និងកិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេពិតជាមានសារៈសំខាន់។ បរិយាកាសរបស់អង្គភាពក៏ជះឥទ្ធិពលដល់កម្រិតនៃការ

ប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកផងដែរ Stankiewicz & Moczulska (២០១២)។ វាមានន័យថា បរិយាកាសក្នុងអង្គការត្រូវបានវាយតម្លៃជាវិជ្ជមានដោយជំរុញឲ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្ត។ តាមវិធីនេះវារួមចំណែកដល់ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និង ការពង្រឹងជំហររបស់ក្រុមហ៊ុននៅលើទីផ្សារ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលមានឥទ្ធិពល ត្រូវបានកំណត់ដោយសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ផ្តោតលើការងារ និងការចូលរួមក្នុងបញ្ហាវិជ្ជាជីវៈ Schaufeli (២០០២)។ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក អាចត្រូវបានគេដឹងនៅក្នុងបរិបទនៃទ្រឹស្តីកិច្ចសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុន Pietrzak (២០១៦)។ វាបំពេញមុខងារ ដែលជំរុញមនុស្សឱ្យបំពេញនូវទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬសូម្បីតែហួសពីការកិច្ចដែលបានកំណត់។ កម្មករដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តបំពេញការកិច្ចរបស់ពួកគេងាយស្រួលនិងស្ម័គ្រចិត្តជាងមនុស្សដែលមិនមានការប្តេជ្ញាចិត្ត។ អាចសន្មតថា បុគ្គលិកដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តចែករំលែកចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ ដោយស្ម័គ្រចិត្តហើយពួកគេអនុវត្តវានៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេដែលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុន និងការប្រកួតប្រជែងរបស់ពួកគេ។ ចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកជាធម្មតាត្រូវបានកំណត់ដោយការបំពេញការកិច្ច ដើម្បីអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការរៀនសូត្របន្តទៀត Davpot & Morsaki (២០០៩)។ ដោយពិចារណាលើការយល់ដឹងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេទៅលើទីផ្សារការងារ ការសម្រេចចិត្តចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេលឿនជាងបុគ្គលិកផ្សេងទៀត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនទាំងនេះមិនបំពេញតាមការរំពឹងទុករបស់ពួកគេ ហើយថ្លៃដើមប្រតិបត្តិការខ្ពស់ជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ដូច្នេះដើម្បីបង្កើនការប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួនសហគ្រាសដំបូងគួរតែយកចិត្តទុកដាក់លើលក្ខខណ្ឌការងារកំណត់ឥរិយាបថ ឱកាស នៅតាមអង្គការ និងបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ ជាលទ្ធផលនៃការពិចារណាខាងលើ វាត្រូវបានគេមើលឃើញថាការសំរេចចិត្តផ្ទៀងផ្ទាត់ទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃ បរិយាកាសនៃអង្គការ និងកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក។ ដូច្នេះសម្មតិកម្មខាងក្រោមត្រូវបានបង្កើតឡើង៖

១- មានទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃបរិយាកាសអង្គភាព និងកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត ដែលបានបង្ហាញដោយចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក។

២- កម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក ដែលបានឆ្លើយសំណួរមានទំនាក់ទំនងផ្សេងៗគ្នាដើម្បីវាយតម្លៃវិមាត្រជាក់លាក់នៃបរិយាកាសអង្គភាព។

ការស្រាវជ្រាវដែលបានធ្វើឡើងបង្ហាញពីសារៈសំខាន់ខ្ពស់នៃបរិយាកាសអង្គភាពសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃការប្តេជ្ញាចិត្តដែលបានបង្ហាញដោយចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក ដែលការងាររបស់ពួកគេរួមចំណែកដល់ការកើនឡើងនូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់ក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ។ ការវាយតម្លៃទាបនៃបរិយាកាសអង្គភាពបង្ហាញថា ថ្ងៃដើមប្រតិបត្តិការអាចទទួលយកបានទាក់ទងនឹងគុណសម្បត្តិដែលទទួលបានពីកិច្ចសន្យាដែលបានបញ្ចប់រវាងអង្គភាព និងចំណេះដឹងអ្នកធ្វើការ។ ក្នុងករណីបុគ្គលិកដែលមានចំណេះដឹង ជារឿយៗបង្កើតជាក្រុមចល័តជំនាញយ៉ាងខ្ពស់ និងសំខាន់ដើម្បីយល់ពីតម្លៃរបស់ពួកគេនៅលើទីផ្សារ ការវាយតម្លៃទាបនៃបរិយាកាសអង្គភាពអាចរួមចំណែកដល់ការសម្រេចចិត្តចាកចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ជាធម្មតាការបាត់បង់កម្មករដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ទាក់ទងនឹងថ្ងៃដើមទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនីតិវិធីផ្សេងៗ ប៉ុន្តែវាក៏មានន័យថាការបាត់បង់ដើមទុនបញ្ញាដែលជាធាតុសំខាន់បំផុតនៃគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទោះបីជាបុគ្គលិកមិនចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានវាយតម្លៃថាមានភាពទន់ខ្សោយក៏ដោយ ក៏ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើការនៅតែអាចធ្លាក់ចុះ។ ត្រូវបានគេយល់ថាមានឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការផ្តោតលើទំនួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សម្នាក់ និងត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងប្រតិបត្តិការអង្គភាព ការប្តេជ្ញាចិត្តហាក់ដូចជាកត្តាសំខាន់មួយដែលបង្កការអភិវឌ្ឍអង្គភាព។ បុគ្គលិកដែលមានឆន្ទៈចង់ធ្វើការ និងតាមវិធីដែលអាចធ្វើទៅបានហើយរួមចំណែកដល់ការប្រកួតប្រជែងដែលកំពុងកើនឡើង។ ដូច្នេះវាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់សហគ្រាសដែលជួលបុគ្គលិកផ្នែកចំណេះដឹងឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងបរិយាកាស នៃការរៀបចំរបស់ពួកគេជាពិសេសក្នុងទំនាក់ទំនងដៃគូជាមួយបុគ្គលិក សូម្បីតែការបែងចែកភារកិច្ចជាមួយនឹងកម្រិតល្អប្រសើរ

បំផុតនៃប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងាររបស់និយោជិក។ ទោះបីចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកដែលបានស្ទង់មតិតំណាងឱ្យក្រុមជំនាញផ្សេងៗក៏ដោយ ក៏ទំនាក់ទំនងជាមួយថ្នាក់លើ និងរបៀបគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ ជាកត្តាសំខាន់បំផុតដែលពន្យល់ពីកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត។ របៀបដែលត្រូវបានគ្រប់គ្រងទិសឆ្ពោះទៅរកមនុស្សជាជាងឆ្ពោះទៅរកការងារ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត។ វាពិតជាមានតម្លៃក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកទាក់ទងនឹងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាស។ ការសិក្សាខ្លះក៏គួរពិចារណាផងដែរព្រោះពួកគេអាចបញ្ជាក់ពីការវាយតម្លៃបរិយាកាសរបស់អង្គការ កម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក និងការកើនឡើងនូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាសក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ ការសិក្សានឹងអនុញ្ញាតឱ្យយើងកំណត់ពីឥទ្ធិពល ដែលបានមកពីការវាយតម្លៃបរិយាកាសរបស់អង្គការស្តីពីកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត និងទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃអាកាសធាតុរបស់អង្គការ ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រាសក្នុងពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ នៅក្នុងទម្រង់បច្ចុប្បន្នការស្រាវជ្រាវបរិមាណអនុញ្ញាតឱ្យយើងគ្រាន់តែផ្តល់ការវិភាគនៃទំនាក់ទំនង និងពន្យល់ពីភាពមិនចុះសម្រុងនៃកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់តំរូវតំរង់ដែលមានកត្តាវិភាគនៃបរិយាកាសអង្គការ។

២.១.៤- ធាតុផ្សំរបស់បរិយាកាសអង្គការ

កត្តាសំខាន់មួយដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ចំពោះការចូលរួមគឺផ្នែកផ្សេងៗទៀតដែលជាធាតុផ្សំរបស់បរិយាកាសអង្គការ មានដូចជា ការត្រួតពិនិត្យការងារ ទំនាក់ទំនងរវាងការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក និងការចូលរួម។ ទិន្នន័យមួយត្រូវបានប្រមូលដោយប្រើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកចំនួន ២៦៩នាក់ នៃក្រុមហ៊ុនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានមួយ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានអះអាងថាការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកមានអថេរសំខាន់បី គឺការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ការធ្វើការងារជាក្រុម និងទំនាក់ទំនង។ ការវិភាគតំរូវតំរង់វាបានក្រុមចំនួនបីត្រូវបានអនុវត្តជាមួយនឹងការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗនៃអថេរ

ដែលពាក់ព័ន្ធជាអថេរដែលពឹងផ្អែក។ ទិន្នន័យប្រជាសាស្ត្ររបស់បុគ្គលិក អាកប្បកិរិយាដែលមានឥទ្ធិពល
របស់បុគ្គលិក និងវិមាត្រអង្គភាព (ការពេញចិត្តនឹងការងារ ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងសំពាធការងារ)។ លទ្ធផល
បានបញ្ចូលទៅក្នុងការវិភាគ។ ការច្នៃប្រឌិត និងការគាំទ្របង្ហាញថាបរិយាកាសក្នុងអង្គភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្ត
របស់បុគ្គលិក បានទស្សន៍ទាយយ៉ាងខ្លាំងនូវអថេរដែលទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកនីមួយៗ។ លទ្ធផល គឺទាក់ទង
ទៅនឹងទ្រឹស្តីរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវបច្ចុប្បន្នស្តីពីបរិយាកាសអង្គភាព និងការចូលរួមរបស់អង្គភាព និងផលប៉ះ
ពាល់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានពិភាក្សា។

២.១.៥- លទ្ធផលការយល់ដឹងបរិយាកាសអង្គភាព

អាកប្បកិរិយា សុដីវធម៌ និងអារម្មណ៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ ទៅលើ
បរិយាកាសនៃការរៀបចំក្នុងអង្គភាព។ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថាជាង ៧០% នៃបុគ្គលិកត្រូវការអ្នកគ្រប់គ្រង
ដែលចេះជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក យល់ពីអាកប្បកិរិយាពួកគាត់ និងចេះបត់បែនទៅតាមស្ថានភាព
ការងារ។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីសិក្សាពីទំនាក់ទំនងរវាងភាពរវាងវៃខាងអារម្មណ៍របស់
អ្នកគ្រប់គ្រង និងបរិយាកាសរៀបចំដែលពួកគេបង្កើត។ អ្នកចាត់ការទូទៅចំនួន ៣០ នាក់ត្រូវបានជ្រើស
រើសដោយចៃដន្យគំរូ ហើយភាពរវាងវៃផ្នែកអារម្មណ៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ៗ និងបរិយាកាសនៃការ
រៀបចំរបស់ពួកគេ ត្រូវបានវាស់ដោយកម្រងសំណួរ ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រផ្តល់មតិប្រតិកម្ម ៣៦០ ដីក្រេ។
លទ្ធផលរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានប្រៀបធៀបជាមួយនឹងអ្នកត្រួតពិនិត្យ និងអ្នកវិភាគចំនួន ១៤០ នាក់
ផ្សេងទៀត បានបង្ហាញថាមានការទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមាន រវាងភាពរវាងវៃខាងអារម្មណ៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រង
និងបរិយាកាសអង្គភាព។ លទ្ធផលនៃការវិភាគ ក៏បានបង្ហាញផងដែរថាក្នុងចំណោមកត្តានៃបញ្ហាអារម្មណ៍
ការយល់ដឹងពីសង្គម និងការយល់ដឹងអំពីខ្លួនឯងមានឥទ្ធិពលកាន់តែច្រើន ទៅលើបរិយាកាសរបស់
អង្គភាព ខណៈដែលក្នុងចំណោមកត្តាបរិយាកាសនៃអង្គភាពភាពជឿជាក់ត្រូវបានជះឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុត
ដោយបញ្ហាអារម្មណ៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រង។

២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលា

លទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ រួមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើ ការសិក្សារបស់សិស្ស បានបង្ហាញអំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើប្រព័ន្ធរបស់សាលារៀន រួម មាន៖ ការប្រើប្រាស់ធាតុចូល (ធនធានសាលារៀន) ដំណើរការ (ការបង្រៀន និងរៀន) និងលទ្ធផល (ការសិក្សារបស់សិស្ស)។ ស្មារតីនៃអង្គវិបស្សនាអប់រំឆ្នាំ ២០១៧ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីតម្រូវការរៀបចំ និងជំរុញការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុចដែលឈរលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ បានបង្ហាញអំពី ភាពរួចរាល់ និងសមល្មមសម្រាប់ផ្នែកគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ដើម្បីឈានទៅធ្វើកំណែ ទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន។ ម៉្យាងទៀត ក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហ មជ្ឈការត្រូវឱ្យស្ថាប័នអប់រំគ្រប់កម្រិតមាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបាន ផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំជាម៉ូឌុលយន្តការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណាការយល់ឃើញដូចគ្នា ការកំណត់ ច្បាស់អំពីជំហានអនុវត្ត និងការកំណត់ពីការគាំទ្រមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ទោះបីជា “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” “ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល” “អភិបាលកិច្ចសាលារៀន” និង “ការគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន” មានអត្ថន័យដូចគ្នា ឬខុសគ្នានៅកម្រិតណាមួយក៏ដោយក៏ទស្សនា ទានទាំងនេះមានទិសដៅក្នុងការបង្កើនស្វ័យភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការ គ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយមានបំណងកំណត់បាននូវទស្សនាទានរួម ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ពង្រីកការ អនុវត្តទស្សនាទាននេះ និងសកម្មភាពជាក់លាក់ទាំងកម្រិតគោលនយោបាយកម្រិតកម្មវិធី/អន្តរាគមន៍ និងការកែលម្អនៅកម្រិតសាលារៀន។

២.២.១- អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

បច្ចេកសព្ទ School-based Management ត្រូវបានបកប្រែឬកំណត់និយមន័យខុសៗគ្នាទៅតាម អ្នកស្រាវជ្រាវ និងបរិបទនៃប្រទេសផ្សេងៗគ្នា។ យោងតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤- ២០១៨ របស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បច្ចេកសព្ទនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរថា “ការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន” ។

រាជបណ្ឌិត្យសភាអន្តរជាតិនៃការអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំរបស់អង្គការ អន្តរជាតិ យូណេស្កូ បានកំណត់និយមន័យជាសាកលថា “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” គឺជាការធ្វើ វិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហា សំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹង ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា ស្តង់ដារអនុវត្ត ឬ គណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា និង មានការបកស្រាយអំពីការអនុវត្តទៅតាមបរិបទ សង្គមរបស់ប្រទេសនីមួយៗ។

សេចក្តីមក “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ជាយុទ្ធវិធីក្នុងការកែលម្អការសិក្សាដោយការផ្លាស់ប្តូរ អំណាចនៃការសម្រេចចិត្តពីថ្នាក់ជាតិ ឱ្យទៅសាលារៀន ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រង សាលារៀន រួមមានអាណាព្យាបាល សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ព្រឹទ្ធាចារ្យ អង្គការជនដី អតីតសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការ សម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងថវិកា បុគ្គលិក ការបង្រៀននិងរៀន។ល។

២.២.២- “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ក្នុងបរិបទតំបន់ និងសាកលលោក

“ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ត្រូវបានធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មក្នុងបរិបទប្រទេសលោកខាងលិច រួម មាន៖ ប្រទេសអង់គ្លេស ណូវែលហ្សឺឡង់ អូស្ត្រាលី កាណាដា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រមាណជិតបួន ទសវត្សមកហើយ។ គោលដៅនៃការអនុវត្ត “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមាន ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានដល់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និង

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ សាលារៀន។ ការអនុវត្ត “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” រួមចំណែកដល់ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឱ្យមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក សាលារៀននីមួយៗមានគណៈកម្មការសាលារៀន (School Council ឬ School Board) ដែលរួមមានតំណាងគ្រូ នាយក-នាយករង មាតាបិតា/អាណាព្យាបាលសិស្ស និង សហគមន៍។ គណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំការសិក្សាដែលមានទម្រង់ ខុសៗគ្នាទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀននីមួយៗ។ នៅក្នុងសាលារៀនរដ្ឋ និងឯកជនមួយ ចំនួនគណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា ការគ្រប់គ្រងកញ្ចប់ថវិកា និងការជួលគ្រូ និងនាយក-នាយករងសាលា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គណៈកម្មការសាលារៀនមួយចំនួនទៀតមានតួនាទី ត្រឹមផ្តល់យោបល់ប្រឹក្សាដល់នាយក-នាយករងសាលារៀន តែប៉ុណ្ណោះ។

នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការអនុវត្ត “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” សហរដ្ឋអាមេរិក ទទួលបាននូវលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដូចជា៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមពីសហគមន៍ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងភាពប្រសើរឡើងនៃកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា។ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” បានគ្រប ដណ្តប់ទូទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក និងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយទៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀតនៅជុំវិញពិភពលោក។

ចំណុចលេចធ្លោនៃកំណែទម្រង់ការសិក្សានៅប្រទេសអង់គ្លេស គឺការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចទៅសាលារៀន ដែលក្រសួងអប់រំជាអ្នកកំណត់គោលនយោបាយ ហើយអាជ្ញាធរអប់រំមូលដ្ឋាន (Local Education Authority) ជាអ្នករៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការសិក្សា។ ដូចគ្នាផងដែរ ក្រសួងអប់រំបានផ្តល់អំណាចទៅឱ្យសាលារៀន តាមរយៈ “គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន” ដែលមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំការសិក្សាដោយទទួលបានការវិភាជ ថវិកាពីក្រសួងអប់រំដើម្បីរៀបចំការបង្រៀន និងរៀន។ វិមជ្ឈការអំណាចខាងលើ ធ្វើឱ្យសាលារៀនមានសេរីភាពក្នុង ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពពេញចិត្ត ដែលបានចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលា

រៀន ទទួលបានចំណេះដឹងក្នុងការងារសាលារៀន ឃើញវឌ្ឍនភាពវិជ្ជមាននៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងមាន ទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសាលារៀន។

ប្រទេសអូស្ត្រាលី បានធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅឱ្យសាលារៀន ដើម្បី បន្ថែមអំណាច និងសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដែលនេះគឺជាចំណុចសំខាន់នៃកំណែទម្រង់អប់រំ របស់អូស្ត្រាលី។ ដើម្បីសម្រេចបានកិច្ចការនេះ អូស្ត្រាលីត្រូវចំណាយពេលរហូតដល់ទៅ៣០ឆ្នាំ ដោយ ផ្ដោតសំខាន់លើសម្ព័ន្ធភាព រវាងសាលារៀនជាមួយសហគមន៍ និងតម្រូវការដែលតម្រូវឱ្យសហគមន៍ចូល រួមសម្រេចចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ រដ្ឋវិកតូរ៉េ ជាមួយដែលមាន បានផ្តល់អំណាចទៅសាលារៀនច្រើនបំផុតនៅ ក្នុងទម្រង់មួយដែលរដ្ឋនេះដាក់ឈ្មោះថា “ការគ្រប់គ្រង សាលារៀនខ្លួនឯង” (Self-managing Schools) ដឹកនាំ ដោយក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន (School Council) ដែលរួមមានតំណាងអាណាព្យាបាល គ្រូ និងសហគមន៍ ប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងសហរដ្ឋ អាមេរិក និងអង់គ្លេស។

មិនខុសគ្នាពីបរិបទសាកលលោកទេ ការអនុវត្ត “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” នៅក្នុងតំបន់ក៏មាន ការកើនឡើងដែរ។ យោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Villiamah (២០១៥) បានបង្ហាញថា នៅក្នុងប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី គណៈគ្រប់គ្រងសាលាសិទ្ធិអំណាចខ្ពស់ក្នុងការកំណត់ពីទស្សនវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់ សាលារៀនខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចសម្រេចលើការងារគ្រប់គ្រងនានារួមមានកម្មវិធីសិក្សា បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ ថវិកាដែលទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្ត ទាំងនេះ កំពុងត្រូវបានទទួលប្រជាប្រិយ ភាពពីអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកអប់រំនានាលើភាពបត់ បែន និងស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តកម្រិតសាលារៀន ដែលអាចនាំឱ្យ សិស្សទទួលបានប្រយោជន៍ និង ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងផងដែរ។

ទីក្រុងហុងកុងបានផ្តួចផ្តើមគម្រោងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (School Management Initiatives : SMI) ដំបូងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦ និងបានស្នើគំនិតផ្តួចផ្តើម “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណ ភាពសាលារៀនបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដោយកំណត់ផែនការឱ្យសាលារៀនទូទាំងទីក្រុង ហុងកុង

ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក សាលារៀន ក្នុងទីក្រុងហុងកុងមានសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនរៀងៗខ្លួន។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០ ក្រសួងអប់រំប្រទេសសិង្ហបុរីបានផ្តល់អាទិភាពទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លាំងជាងមុន។ ការសិក្សាអាចនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អ គឺអាស្រ័យសាលារៀនល្អ។ ដូច្នេះសាលារៀនត្រូវមានតួនាទីច្រើនជាងមុន ក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដែលមានការយល់ព្រមពីក្រសួងអប់រំ។ ទោះបីជាគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់សិង្ហបុរី មិនមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងអាណាព្យាបាលក៏ដោយក៏សាលារៀនមានក្លឹបអាណាព្យាបាល ដែលដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សា និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សាលារៀន។

នៅក្នុងប្រទេសថៃ ទស្សនាទាននៃ “ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” បានចាប់ផ្តើមបន្ទាប់ពីមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញបន្ថែមអំពីការអប់រំក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដែលចែងថា បេះដូងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ នៅក្នុងន័យនេះ រដ្ឋាភិបាលថៃបានផ្តល់អំណាចគ្រប់គ្រងទៅសាលារៀន ដែលមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីធ្វើការងារដោយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ ជាពិសេស ការលើកកម្ពស់ឱ្យប្រជាជនមានភាពជឿជាក់លើសាលារៀន និងពេញចិត្តគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងសហការជាមួយសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលដល់គុណភាពអប់រំ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការស្រាវជ្រាវរបស់ធនាគារពិភពលោក (World Bank) ឆ្នាំ២០០៧ បានបង្ហាញថា គណៈកម្មការនៅកម្រិតសាលារៀន ត្រូវបានផ្តល់អំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃសម្រាប់ការប្រតិបត្តិនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត នៅក្នុងចំណោមប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី។

កម្រិតនៃស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តនៅកម្រិតសាលារៀន ជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះបាននាំឱ្យកើតមានឡើងនូវវិសមភាពក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា

អប់រំ។ ជារួម វិធីសាស្ត្រដែលល្អប្រសើរក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអប់រំ គឺការធ្វើឱ្យសាលារៀន មានស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការចូលរួមពី សហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ នៅពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង សហគមន៍មានសមត្ថភាព និងអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងារចម្បងៗដូចជា ការងារ អភិវឌ្ឍផែនការសាលារៀន នោះដំណើរការនៃការអនុវត្តនឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។

ជាក់ស្តែង នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនកម្រង គឺជាផ្នែកមួយនៃ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការដល់កម្រិតសាលារៀន ដែលត្រូវបានមើលឃើញតាំងពីនៅឆ្នាំ១៩៩៤។ តាមរយៈរបាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីការសហការក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកអនុវត្តការ ងារនៅកម្រិតសាលារៀននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងមានការផ្តល់ការណែនាំជាប្រចាំ ដើម្បីទទួលបានភាព ជោគជ័យ។

២.២.៣- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននេះ មានគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

វិមជ្ឈការ (Decentralization) ៖ ការបែងចែកអំណាច និងការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីថ្នាក់ ជាតិទៅឱ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានច្រើនបំផុតដោយមានទំនុកចិត្តថា សាលារៀនជាកន្លែងសំខាន់នៃការ ផ្លាស់ប្តូរនិង ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់កុមារ។

ការចូលរួម (Participation) ៖ បើកឱកាសឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកចង់ចូលរួមមានចំណែកចូលរួម ក្នុងការគ្រប់គ្រង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំផែនការសាលារៀន និងមានអារម្មណ៍ជា ម្ចាស់ និងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំការសិក្សាច្រើនជាងមុន។

ការប្រគល់អំណាចការរៀបចំការសិក្សាឱ្យប្រជាជន (Return Power to People) ៖ កាលពីអតីត កាល ការសិក្សាកើតឡើងជាច្រើនកន្លែង ដូចជាវត្តអារាម និងតាមស្ថាប័នមូលដ្ឋាន។ ក្រោយមក ការអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំ ដោយក្រសួងអប់រំ ដើម្បីឱ្យមានឯកភាពនិងស្តង់ដារការសិក្សាតែមួយ។ កំណើនប្រជាជន កាន់តែច្រើននិងភាពរីក ចំរើនស្ទើរគ្រប់វិស័យដែលមានសន្ទុះយ៉ាងរហ័ស ធ្វើឱ្យការរៀបចំការសិក្សាដោយ

ថ្នាក់ជាតិចាប់ផ្តើមមានដែនកំណត់ ដែលបង្កឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវ និងមិនបានសមស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្សនិងសហគមន៍ជាក់ស្តែង។ ដូច្នោះ តម្រូវឱ្យមានការប្រគល់អំណាចឱ្យភូមិ-ឃុំ និងប្រជាជនក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយខ្លួនឯងជាថ្មីម្តងទៀត។

ការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង (Self-managing) : ប្រព័ន្ធអប់រំចំណេះដឹងទូទៅបានកំណត់ថាសាលារៀនជាស្ថាប័នអនុវត្តតាមនយោបាយរបស់ថ្នាក់ជាតិ សាលារៀនគ្មានអំណាចពិតប្រាកដទេ។

“ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន” មិនបានបដិសេធចំពោះការធ្វើឱ្យសម្រេចតាមទិសដៅ និងគោលនយោបាយទេ។ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ អាចដើរតួនាទីក្នុងការកំណត់គោលនយោបាយនិងទិសដៅ ហើយសាលារៀនមានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតរបៀប គ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង ដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវអំណាចតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ដែលការងារ នេះអាស្រ័យទៅ លើការត្រៀមខ្លួននិងស្ថានភាពរបស់សាលារៀន។

ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ (Monitoring and Evaluation) : ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិមានតួនាទីកំណត់គោលនយោបាយនិងស្តង់ដារ។ អង្គការឯករាជ្យធ្វើការងារត្រួតពិនិត្យគុណភាព ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែង ការសិក្សា ដើម្បីឱ្យគុណភាពនិងស្តង់ដារដំណើរការតាមផែនការ និងតាមគោលនយោបាយជាតិ។ នៅអំឡុងឆ្នាំ ២០០០-២០០៤ សាលារៀនមួយចំនួនបានទទួលថវិកាពីគម្រោង EQIP អនុវត្តនូវគោលវិធី ការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។ ក្រសួងបានចាប់ផ្តើមសាកល្បងអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅវិទ្យាល័យ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនមួយចំនួនទៀត និងបង្កើតបានជាគោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ គម្រោង SEIP នឹងផ្តល់នូវកញ្ចប់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដល់សាលា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិប្រមាណ ១៣០ ដើម្បីអនុវត្តការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។

គម្រោង USESDP ក៏បានផ្តល់នូវកញ្ចប់ថវិកា និងអន្តរាគមន៍ដ៏ទៃទៀតជំរុញការសិក្សាមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ ដល់សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅតំបន់ជួបការលំបាក ដោយឈរលើគោលគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណាទាំងការសាកល្បងទាំងការគាំទ្រ

របស់គម្រោងនានាមិនទាន់ធានាបាននូវនិរន្តរភាព និងពង្រីកវិសាលភាពនៅឡើយ បើយើងពិនិត្យមើល អំពីកង្វះខាតនៃក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ កម្រិតកម្មវិធី/អន្តរាគមន៍ សមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន ដូចខាងក្រោម៖

ក- ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ

- កង្វះការពិនិត្យមើលអំពីភាពពាក់ព័ន្ធផលប៉ះពាល់និងរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធី និង កំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេស សាលារៀន
- នៅគ្រប់កម្រិតមិនទាន់ច្បាស់លាស់អំពីទស្សនទាន នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើ លទ្ធផល ព្រមទាំងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃតួនាទី និងការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងជំហាន នៃការពង្រីកវិសាលភាព
- ទស្សនទាន និងគោលការណ៍ប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផលមិនទាន់ សុខដុមនីយកម្ម និងផ្សព្វផ្សាយបានទូលំទូលាយ

ខ- ការគាំទ្រ/កម្មវិធី

- ថវិកាចរន្តរបស់ក្រសួង ធៀបនឹងថវិកាចរន្តរាជរដ្ឋាភិបាលកើនឡើង ប៉ុន្តែមិនទាន់ផ្ដោតទៅលើ ការកែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន (ផ្តល់ធនធានកាន់តែច្រើនដល់ សាលារៀន) មានន័យថា ចំណាយឯកតាសម្រាប់សិស្សម្នាក់នៅទាបនៅឡើយ
- ថវិកាផ្ដោតលើលទ្ធផល ប៉ុន្តែអាទិភាពរបស់សាលារៀននៅតែបន្តផ្ដោតលើការចូលរៀន និង ការកែលម្អបរិស្ថានដោយមិនទាន់បានផ្ដោតលើការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនជាពិសេស លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស
- កម្មវិធីគាំទ្រនានា ដែលអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានជំនាញសម្រាប់ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលា រៀននៅមិនទាន់ស៊ីសង្វាក់គ្នា

- ធនធានផ្តល់ឱ្យសាលារៀនដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលនៅមានកម្រិត (កង្វះការវិនិយោគ ដើម្បីទទួលបានធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាព)

គ- សមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន

- សាលារៀននៅតែមិនអាចបង្កើនគុណភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនគ្រប់គ្រាន់ដោយសារកង្វះ កិច្ចការ អធិការកិច្ច
- សាលារៀនជាច្រើន មិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងលើកឡើងនូវគំនិតផ្តួច ផ្តើមថ្មីៗ
- បែបបទក្នុងការគ្រប់គ្រង មានការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញយ

២.២.៤- ដំណើរឆ្ពោះទៅពង្រីកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ថ្វីបើ ទស្សនាទាននៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានបញ្ជ្រាប និងអនុវត្តនៅក្នុងប្រព័ន្ធកម្ពុជា កន្លងមកក៏ដោយក៏មិនទាន់មានលក្ខណៈពេញលេញធានាបាននិរន្តរភាព និងធានាបានលទ្ធផលតាមការ រំពឹងទុកនៅឡើយ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យសាលារៀននៅកម្ពុជាអាចឈានទៅអនុវត្តទស្សនាទានការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀនបានគួរត្រូវយកចិត្តទុកដាក់កិច្ចការមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

ក- កម្រិតគោលនយោបាយ

- រៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន ដោយផ្ដោតលើក្របខណ្ឌគតិ យុត្តិ គាំទ្រដល់ការអនុវត្តការផ្តល់ធាតុចូល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃ
- រៀបចំផែនការគោល ឬក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់កំណត់ និងពង្រីកចំនួនសាលារៀន(តំបន់ ភូមិសិក្សា និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ) ដែលអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនតាម សាលារៀន

- រៀបចំម៉ូដែលសម្រាប់ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន ដែលអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ផ្សារភ្ជាប់នឹងគណនេយ្យភាពលទ្ធផល
- រៀបចំគោលការណ៍ ឬម៉ូឌុលស្តីពីការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន (ម៉ូឌុលរបស់គម្រោង SEIP និងឯកសារប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល រៀបចំដោយ SC ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងកំណែទម្រង់ដទៃទៀត)
- រៀបចំគោលនយោបាយ ឬឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ អប់រំ រួមបញ្ចូលទាំងការកំណត់អំពីចំណាយផ្លូវការ ចំណាយក្រៅផ្លូវការ ចំណាយបន្តក សាធារណៈ ចំណាយបន្តកឯកជន ។ល។
- រៀបចំក្របខណ្ឌការងារថ្នាក់ជាតិស្តីពី ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស
- រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធអប់រំ (នាយកសាលា គ្រូ បង្រៀន សិស្សានុសិស្ស មាតាបិតា សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត)
- ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ

ខ- កម្រិតកម្មវិធីឬអន្តរាគមន៍

- គាំទ្រនិងពង្រីកកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី
- បង្កើតកញ្ចប់ថវិកានិងអង្គភាពអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាយកសាលា រួមទាំងនាយក សាលាដែលមានស្រាប់
- រៀបចំក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន
- រៀបចំកម្មវិធីគាំទ្រ (អនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានមួយចំនួន) ដល់សាលារៀនដែលអនុវត្ត ដូចជា កម្មវិធីណែនាំគ្រូ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្កើតកម្មវិធីនានា

- រៀបចំកម្មវិធីប្រែក្លាយវិទ្យាល័យធនធានទៅជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងសាលារៀនកុមារ
មេត្រីឱ្យទៅជាការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន

គ- កម្រិតសាលារៀន

- រៀបចំគំរូនៃ ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ស្វ័យភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា
- ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើស្តង់ដារទាំង ៩ ដើម្បីកំណត់ពីចំណុចត្រូវអភិវឌ្ឍ និងឈាន
ទៅរកការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន
- ជំរុញការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមកម្រិតសាលារៀន
- ផ្តល់ការគាំទ្រលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈការបំប៉នស្តីពីនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុពាក់ព័ន្ធ និង
ការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុង
- ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង
- រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលារៀន
- ដាក់ឱ្យអនុវត្តបណ្ណរាយការណ៍របស់សាលារៀន
- ជំរុញការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ នៅសាលារៀន
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន
- ពិនិត្យឡើងវិញម៉ូឌុលសម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា
- ជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ឱ្យដល់សាលារៀន
- រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើ
លទ្ធផលការងារ។

២.៣- ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធបរិយាកាសអង្គភាព

ការស្រាវជ្រាវទៅលើបរិយាកាសអង្គភាព និយមន័យ និងវិធីវាស់វែងលើទិដ្ឋភាពទូទៅ និងកម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពពីមុនត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងបែងចែកជា ៣ ប្រភេទ៖ (១) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់លក្ខណៈរបស់អង្គភាព (២) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់ ការយល់ឃើញអំពីអង្គភាពនិង (៣) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់លើបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បុគ្គលក្នុងអង្គភាព។ ភាពស្រដៀងគ្នា និងភាពខុសគ្នារវាងវិធីសាស្ត្រនានាត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងគោលបំណងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទ្រឹស្តី និងចិត្តសាស្ត្រ។ ការផ្តោតអារម្មណ៍ដ៏សំខាន់មួយគឺវិសាលភាពដែលបរិយាកាសនៃអង្គភាពទៅនឹងអង្គភាព ស្ថាប័ន និងបុគ្គលផ្សេងទៀត។ អនុសាសន៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត រួមមានហេតុផលសម្រាប់ភាពខុសគ្នារវាងបរិយាកាសអង្គភាព និងផ្លូវចិត្ត ឬបុគ្គល និងការសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតនៃការវាស់វែង និងកម្រិតនៃការពន្យល់ដែលទាក់ទងទៅនឹងនិយមន័យទិដ្ឋភាពទូទៅនាពេលអនាគត។ យោង (កំណត់ត្រាទិន្នន័យ PsycINFO)។

២.៣.១- ការអភិវឌ្ឍន៍នៃបរិយាកាសអង្គភាព

ការស្រាវជ្រាវលើបរិយាកាសអង្គភាពត្រូវបានចាក់ឫសនៅក្នុងចិត្តវិទ្យា Gestalt មានន័យថាការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងអង្គភាពមានលក្ខណៈច្រើនយ៉ាងខុសៗគ្នា ទាំងគំនិត ការផ្តល់ជាមតិ យោបល់ គំនិតច្នៃប្រឌិត ទេពកោសល្យ និងការអនុវត្តការងារ Schnider, Bowen, Ehrhart, & Holcombe (២០០០)។ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៦០ គំនិតផ្សេងៗនៃបរិយាកាសអង្គភាព ជាបុព្វហេតុនៃការព្រួយបារម្ភក្នុងចំណោមអ្នកស្រាវជ្រាវ(Argyris, ១៩៥៧, McGregor, ១៩៦០)។ McGregor (១៩៦០) បានសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំបានបង្កើតជា “បរិយាកាសគ្រប់គ្រង” ដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាននិងអវិជ្ជមានដល់ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកក្រោមបង្គាប់។ ការស្រាវជ្រាវពីបរិយាកាសអង្គភាពបានធ្វើឡើងនៅទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ ហើយការបង្កើតកម្រងសំណួរស្ទង់មតិ ដើម្បីវាស់វែងកម្រិតការអនុវត្តការងារក្នុងស្ថានភាពបរិយាកាសអង្គភាពផ្សេងៗគ្នាត្រូវបានចាប់ផ្តើមឡើង។

Pace and Stern (១៩៥៨) បានបង្កើតឧបករណ៍វាស់វែងលើបរិយាកាសអង្គភាពសាលារៀន។
ខណៈពេល Litwin and Stringer (១៩៦៨) បង្កើតវិធានការណ៍ដើម្បីវាយតម្លៃលើ សមិទ្ធិផលការងារ
Frederiksen, Jensen, and Beaton (១៩៧២) and Schneider and Bartlett (១៩៦៨-១៩៧០)
បានដោះស្រាយការដាក់បញ្ចូលភាពខុសគ្នានៃបុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលបណ្តាលឱ្យជះឥទ្ធិពលដល់ការយល់
ឃើញរបស់ពួកគេលើបរិយាកាសអង្គភាព។ ម៉្យាងវិញទៀត Ashton studies (២០០៤) បានធ្វើការ
សិក្សាស្រាវជ្រាវលើឋានានុក្រម ទំហំ រយៈពេលនៃការគ្រប់គ្រង និងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ដើម្បីទស្សន៍ទាយ
លើការសម្រេចការងារក្នុងស្ថាប័ន។ ទោះយ៉ាងណា លទ្ធផលនៃការសិក្សាគឺមានចំនួនតិចតួចជាងអ្វីដែល
ពួកគេបានរំពឹងទុក ទោះបីជាពួកគេបានខិតខំអនុវត្តយ៉ាងច្រើនប៉ុនណាក៏ដោយ។

បរិយាកាសនៃអង្គភាព ផ្ដោតលើការវាស់ស្ទង់ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ អំពីអង្គភាពរបស់
ពួកគេជំនួសឱ្យតម្លៃបទដ្ឋាន និងជំនឿចិត្ត ដែលបានចែករំលែកដោយថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេទាំងអស់
(Mok & Au-yeung, ២០០២)។ ម៉្យាងវិញទៀតវប្បធម៌រៀបចំការងារ សំដៅទៅលើបាតុភូត ដែល
សមាជិកក្នុងក្រុម ឬសហគមន៍ចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ការងារឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ពោលគឺគុណតំលៃ
និងបទដ្ឋាន (Schein, ១៩៨៥)។ Glick (១៩៨៥) បានពន្យល់ថា វិធីសាស្ត្រដែលអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវប្រើ
ដើម្បីពិនិត្យតាមដានបរិយាកាសក្នុងអង្គភាព និងវប្បធម៌បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ គឺការ
អនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីភាពខុសគ្នារវាង
គំនិតទាំងពីរ។ ការស្រាវជ្រាវពីបរិយាកាសក្នុងអង្គភាព ទំនងជាធ្វើឡើងដោយបច្ចេកទេសបរិមាណ។ ផ្ទុយ
ទៅនឹងការស្រាវជ្រាវអំពីវប្បធម៌បំពេញការងារដែលមាននិន្នាការមួយច្បាស់លាស់ ត្រូវបានពិនិត្យដោយ
ប្រើបច្ចេកទេសគុណភាព Glick (១៩៨៥) Xenikou & Furnham (១៩៩៦)។

មានការស្រាវជ្រាវតិចតួចដែលបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងបរិយាកាសអង្គភាព និងលទ្ធផលនៃ
ការរៀបចំការងារជាប្រព័ន្ធ ទោះបីជាមានការសិក្សាជាច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងបរិយាកាសនៃអង្គភាពនៅ
ទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ និង ១៩៧០ ក៏ដោយ។ ដូច្នេះជាមធ្យោបាយជំនួសនៃការយល់ដឹងពីការយល់ឃើញ

របស់បុគ្គលិកចំពោះកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ វប្បធម៌ ឬទម្លាប់នៃការបំពេញការងារក្នុងអង្គការត្រូវបានគេ ពិនិត្យ (Pettigrew, ១៩៧៩)។ អ្នកស្រាវជ្រាវជាច្រើនបានងាកទៅរកវប្បធម៌រៀបចំការងារ ហើយវាបាន គ្រប់គ្រងលើការស្រាវជ្រាវពីធនធានមនុស្សក្នុងអង្គការ។

២.៣.២- បរិយាកាសអង្គការ និងឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

ដោយសារមានទំនាក់ទំនងរឹងមាំរវាងបរិយាកាសក្នុងអង្គការ និងវប្បធម៌បំពេញការងាររបស់ បុគ្គលិកក្នុងអង្គការបានបង្កឱ្យមានការពិភាក្សា និងទទ្ទឹករណ៍ជាច្រើន។ អ្នកប្រាជ្ញខ្លះនិយាយថា ឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាវិធានការពីរផ្សេងគ្នា ខណៈអ្នកខ្លះនិយាយថាពួកគេជាបញ្ហាស្រ ដៀងគ្នាពីរហើយអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។ Cooke and Rousseau (១៩៨៨) បាននិយាយថា បរិយាកាស ខុសគ្នានៃអង្គការ និងវប្បធម៌នៃការរៀបចំការងារ ទម្លាប់ក្នុងការបំពេញការងារនាពេលកន្លងមកបានឆ្លុះ បញ្ចាំងឱ្យឃើញពីរចនាសម្ព័ន្ធក្នុងអង្គការ និងរបៀបបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ ហើយ ក្រោយមកទៀត សង្កត់ធ្ងន់លើការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗទាក់ទងនឹងការសម្របខ្លួន ឬភាពបត់បែន នៃការគិត និងឥរិយាបថនៅកន្លែងធ្វើការ។ ជំនឿទាក់ទងនឹងរបៀបប្រព្រឹត្ត គឺជាទិដ្ឋភាពនៃវប្បធម៌ Moran and Volkwein(១៩៩២) បង្កើតវិធីសាស្ត្រវប្បធម៌ក្នុងការបង្កើតឥរិយាបថធ្វើការងារក្នុងអង្គការ។ បរិយាកាសនៃការរៀបចំកន្លែងធ្វើការងារឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ មានរបៀបរៀបរយ និងមានសុភាព ផ្តល់ឱ្យនូវភាពពេញចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ នេះបង្ហាញពីការយកចិត្តទុក ដាក់របស់គណៈគ្រប់គ្រងអង្គការក៏ដូចជាថ្នាក់លើផងដែរ។ បរិយាកាសនៃអង្គការមានវិសាលភាពក្នុង ស្មារតីរបស់បុគ្គលិក ហើយវាបានជ្រាបចូលទៅក្នុងភាពជាក់ស្តែងរបស់អង្គការ។ បរិយាកាសនៃអង្គការ អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាធាតុមួយនៃវប្បធម៌ ឬទម្លាប់បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ ដែលមាន ចំណុចជាច្រើនប្រទាក់គ្នារវាងកន្លែងធ្វើការ និងទំនាក់ទំនង ឬការប្រាស្រ័យទាក់ទង ឬការសហការគ្នា របស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការផងដែរ។ Al-Shammari (១៩៩២) កំណត់ថា ក្បួនច្បាប់ និងវិន័យជាមូលដ្ឋាន នៃអង្គការបានវិវត្តចេញពីក្របខ័ណ្ឌចិត្តសាស្ត្ររបស់បុគ្គល ខណៈពេលដែលមូលដ្ឋាននៃវប្បធម៌បានផុស

ចេញពីប្រសិទ្ធភាពនៃសង្គម។ វាអាចទៅរួចសម្រាប់អង្គការជាច្រើន (ថ្មី ឬក្នុងអន្តរកាល) ភាពខ្វះជំនឿ និង គុណតម្លៃណាមួយវាអាចបង្កើតទៅជាវប្បធម៌។ ផ្ទុយមកវិញ ទិដ្ឋភាពទូទៅអាចមានក្នុងអង្គការគ្រប់ ប្រភេទមិនថាថ្មី ឬចាស់ទេ គឺចេញមកពីភាពខ្វះជំនឿ និងឱ្យតម្លៃលើការងារ។

Meudell and Gadd (១៩៩៤) ទម្លាប់ដំណែងតែងតែមានឡើងក្នុងអង្គការ វាត្រូវបានបង្ហាញ នូវអ្វីដែលទាក់ទងនឹងបរិយាកាសក្នុងអង្គការ ផ្ដោតលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការទាំងមូល ហើយនឹងជះឥទ្ធិពលដល់ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេជាបន្តបន្ទាប់។ Dension (១៩៩៦) បានធ្វើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងហ្មត់ចត់ ដើម្បីស្វែងយល់ពីភាពខុសគ្នារវាងទម្លាប់រស់នៅ និងទម្លាប់បំពេញ ការងារក្នុងអង្គការ។ កាលបើពួកគេមកពីកន្លែងខុសគ្នា ទម្លាប់នៃការបំពេញការងាររបស់ពួកគេក៏ខុសគ្នា ដែរ។ វប្បធម៌នៃការរៀបចំការងារនៅកន្លែងធ្វើការងារមានសណ្តាប់ធ្នាប់ និងរបៀបរៀបរយ ការបំពេញ ការងាររបស់ពួកគេក៏បានល្អដែរ។ បរិយាកាសអង្គការ សំដៅទៅលើស្ថានភាព និងទំនាក់ទំនងរបស់ បុគ្គលិកទៅនឹងគំនិត អារម្មណ៍ និងអាកប្បកិរិយារបស់សមាជិកក្នុងអង្គការ។ ជាញឹកញាប់ បរិយាកាស អង្គការត្រូវបានរៀបចំដោយគណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក។ ផ្ទុយទៅវិញវប្បធម៌ សំដៅទៅលើបរិបទដែល មានការរឹតត្បិត ក្នុងនោះស្ថានភាពមួយអាចត្រូវបានបង្កប់អត្ថន័យស៊ីជម្រៅ ហើយទាមទារឱ្យមានការសម្រប សម្រួល ការយោគយល់ និងភាពបត់បែនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក ។ វាបានចាក់ឫសនៅក្នុងសង្គម ការងារ ដែលទាមទារឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យ និងយកចិត្តទុកដាក់ពីថ្នាក់ដឹកនាំ។ ភាពស្រដៀងគ្នាជាមូល ដ្ឋាននៃប្រធានបទស្រាវជ្រាវទាំងពីរ បានធ្វើឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវមួយចំនួនអនុវត្តវិធីសាស្ត្រ និងបរិមាណប្រៀប ធៀបផ្សេងៗគ្នា ក្នុងការស្រាវជ្រាវនានាស្តីពីបរិយាកាសក្នុងអង្គការ។

២.៣.៣- បរិយាកាសក្នុងអង្គការ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

Al-Shammari (១៩៩២) ពន្យល់ថា ទោះបីជាអ្នកដឹកនាំកំណត់នូវទំហំអំណាចរបស់ខ្លួន ក្នុង ការដឹកនាំក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណាក៏ដោយក៏មិនមានន័យអ្វីដែរ បើពួកគេគ្មានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងខ្លួន នោះ។ ការរៀបចំការងារ គឺជាការពិពណ៌នាអំពីលក្ខណៈនៃការងារ ដែលត្រូវបានយល់ឃើញដោយ

គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាព ចំណែកឯភាពជាអ្នកដឹកនាំតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ ទាក់ទងនឹងលក្ខណៈនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់បុគ្គលតែមួយ។ ឧត្តមភាព ជំនួសឱ្យបទពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាពទាំងមូល។ Butcher (១៩៩៤) ការគាំទ្រដែលបានមកពីបុគ្គលិក ជាអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារលើបុគ្គលិកម្នាក់ៗ វាជាធាតុផ្សំស្នូលដែលផ្ដោតលើគោលដៅការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង គឺទាក់ទងដោយប្រយោលទៅនឹងការតំរង់ទិសដៅ នៃការអភិវឌ្ឍការងារក្នុងស្ថាប័នតាមរយៈភាពឆ្លាតវៃ ចំណេះដឹង និងបេសកកម្មរបស់អ្នកដឹកនាំ។ សកម្មភាពកំណត់គោលដៅរបស់អ្នកដឹកនាំអាចបង្កើនចំណេះដឹង សកម្មភាពការងារ និងបេសកកម្មរបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ដែលក្នុងនោះអាចរួមចំណែកដល់ការតំរង់ទិសរបស់ស្ថាប័នទាំងមូល។ ការរៀបចំការងារ និងការពេញចិត្តការងារ មានការត្រួតស៊ីគ្នារវាងបរិយាកាសអង្គភាព និងការពេញចិត្តការងារ។ Schneider and Snyder (១៩៧៥) ជំទាស់ថាបរិយាកាសនៃការរៀបចំការងារត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាលក្ខណៈរបស់អង្គភាព ដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង អំពីការរៀបចំគោលនយោបាយការអនុវត្ត និងលក្ខខណ្ឌនានា ដែលមាននៅក្នុងអង្គភាព។ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវបានគេបង្កើតជាការឆ្លើយតបប្រកបដោយហេតុផលផ្សេងៗ។ ការគិត និងទម្លាប់ធ្វើការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗមានឥទ្ធិពលក្នុងអង្គភាព វាត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងដល់ការដឹកនាំ ការរៀបចំ និងឥរិយាបថរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ដែលបានបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗក្នុងអង្គភាព។ ការពេញចិត្តធ្វើការងារ ត្រូវបានបង្ហាញពីការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិកគ្រប់រូបភាពដោយផ្អែកលើលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន និងអង្គភាពដែលពួកគេធ្វើការ។ Payne and Pugh, (១៩៧៦) ពង្រឹងទស្សនៈរបស់ Schneider និង Snyder បែងចែកវិធានទាំងពីរតាមទស្សនៈពីរយ៉ាង៖

- ទី១: ភាពពេញចិត្តនៃការងារ ផ្ដោតលើការងារជាក់លាក់មួយខណៈពេលដែលបរិយាកាសរៀបចំសំដៅទៅលើអង្គភាពទាំងមូល។

- ទី២: ភាពពេញចិត្តនៃការងារ ទាក់ទងនឹងការឆ្លើយតបប្រកបដោយឥទ្ធិពលរបស់មនុស្សម្នាក់
ចំពោះការបំពេញការងាររបស់គាត់ ខណៈពេលដែលបរិយាកាសនៃការរៀបចំបានមកពីការ
ពិពណ៌នារបស់មនុស្សម្នាក់អំពីអ្វីដែលអង្គភាពនេះមាន។

Al-Shammari (១៩៩២) ពិពណ៌នាថា ភាពពេញចិត្តនៃការងារ និងបរិយាកាសនៃការរៀបចំ
ការងារមានទំនាក់ទំនងគ្នាមិនអាចខ្វះបាន។ ឧទាហរណ៍ការប្រៀបធៀបដោយប្រើពាក្យ “អំណោយផល
និងមិនអំណោយផល ល្អ និងអាក្រក់ វិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន” ដែលត្រូវបានប្រើជាធម្មតា ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការ
វាយតម្លៃ ឬដំណើរការវិនិច្ឆ័យនៃភាពពេញចិត្តនៃការងារយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ក្នុងការរាយការណ៍អំពីការ
យល់ឃើញលើបរិយាកាសក្នុងអង្គភាព ជាទូទៅពាក្យទាំងនេះត្រូវបានជៀសវាងយកមកប្រើប្រាស់ ហើយ
ពាក្យ “ ខ្ពស់ និងទាប” អាចត្រូវបានប្រើជំនួសវិញ។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តកណ្តាលនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ ចំនួន ៣០៨០ ក្នុងនោះមានស្រី ១២៧៤នាក់ (ស្ថិតិបុគ្គលិក និងតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០, មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តកណ្តាល)។

ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះគឺ៥៤០នាក់ដែលជ្រើសរើសវិទ្យាល័យចំនួន៤ក្នុងចំណោមស្រុកទាំង១១ផ្សេងៗគ្នាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Stratified Random Sampling និង Simple Random Sampling ដោយប្រើការចាប់ឆ្នោត។ ឈ្មោះស្រុក និងសាលានីមួយៗបញ្ជាក់បន្ថែមក្នុងតារាងទីមួយខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.១- ឈ្មោះស្រុក ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ

ល.រ	ឈ្មោះស្រុក	ចំនួនសាលា	ចំនួនគ្រូ	
			សរុប	ស្រី
១-	មុខកំពូល	វិទ្យាល័យ ជា ស៊ីម ព្រែកអញ្ចាញ	១៨២	៥១
២-	អង្គស្នួល	វិទ្យាល័យ ថ្នល់ទទឹង	៨១	៣៤
		វិទ្យាល័យ ត្រពាំងត្នោត	៧៧	២៨
៣-	តាខ្មៅ	វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន សេរីភាព	២៤៤	១១៥
សរុប	៣	៤	៤៧១	២២៨

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីចំនួនស្រុក០៣ ចំនួនសាលាកោលដៅ០៤ មានដូចជា វិទ្យាល័យ ជា ស៊ីម ព្រែកអញ្ចាញស្ថិតក្នុងស្រុកមុខកំពូល វិទ្យាល័យ ថ្នល់ទទឹង និងវិទ្យាល័យ ត្រពាំងត្នោតស្ថិតក្នុង

ស្រុកអង្គស្នួល វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន សេរីភាពស្ថិតក្នុងក្រុងតាខ្មៅ និងចំនួនគ្រួសារចំនួន ៤៧១ នាក់ ស្រី ២២៨ នាក់ ដែលបានជ្រើសរើសក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

តារាងទី៣.២- ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

ព័ត៌មានទូទៅ	ចំនួន (១៥២)	ភាគរយ (១០០)
ភេទ		
ប្រុស	៦៧	
ស្រី	៨៥	
សរុប	១៥២	
អាយុ		
ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ	៤៨	
៣០-៤៥ ឆ្នាំ	៨៧	
ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ	១៧	
សរុប	១៥២	
គុណវុឌ្ឍិ		
ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ	៨	
បរិញ្ញាបត្រ	១០០	
ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	៤៤	
សរុប	១៥២	
បទពិសោធន៍		
តិចជាង ៥ ឆ្នាំ	២៨	
៥-១០ឆ្នាំ	៥៦	
ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ	៦៨	
សរុប	១៥២	

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីភាគសំណាកសរុបមាន១៥២នាក់គិតជាភាគរយ ១០០% ដែលក្នុងនោះមានគ្រូស្រីសរុប៨៥នាក់ជាភាគរយ ៥៩.៩២% និងគ្រូភេទប្រុស៦៧នាក់ជាភាគរយ ៤៤.០៧%។ ដោយឡែកគ្រូដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ មានចំនួន៤៨នាក់ ជាភាគរយ៣ ១.៥៧% ហើយគ្រូដែលមានអាយុ ៣០-៤៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៨៧ នាក់ ជាភាគរយ ៥៧.២៣% និងគ្រូដែលមានអាយុច្រើនជាង ៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ១៧ នាក់ជាភាគរយ៣ ១១.១៨%។ ចំណែកឯគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាង

បរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួនតិចជាងគេ៨នាក់គិតជាភាគរយ ៥.២៦% និងគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រឹម បរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ១០០ នាក់ជាភាគរយ ៦៥.៧៨% រីឯគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ មានចំនួន ៤៤ នាក់ជាភាគរយ ២៨.៩៤% ប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង ៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ២៨ នាក់ជាភាគរយ ១៨.៤២% ហើយគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ចន្លោះពី ៥ ដល់ ១០ ឆ្នាំ មានចំនួន ៥៦ នាក់ជា ភាគរយ៣៦.៨៤% និង គ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ មានចំនួន ច្រើនជាងគេគឺ ៦៨ នាក់ជាភាគរយ ៤៤.៧៣%។

៣.២- ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលរៀបចំ និងកែសម្រួលតាម ទ្រឹស្តីបរិយាកាសអង្គភាពភាព របស់លោក DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (១៩៨០) ព័ត៌មានលម្អិត របស់កម្រងសំណួរនេះមានដូចខាងក្រោម៖

- ១- ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ
- ២- ទំនុកចិត្ត
- ៣- ការសហការការងារ
- ៤- សម្ពាធការងារ
- ៥- ការគាំទ្រ
- ៦- ការទទួលស្គាល់
- ៧- ភាពយុត្តិធម៌
- ៨- នវានុវត្តន៍

៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍

ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះខាងលើនេះជាកម្រងសំណួរ (questionnaire) ដែលដកស្រង់ពីលោក ដេកូទីស និងខយ? DeCotis, T. A., and Koys, D. J.

(១៩៨០) និងកែសម្រួលដោយអ្នកស្រាវជ្រាវដោយពិចារណាទៅលើបញ្ហាតិទ្រីស្តី និងការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។ កម្រងសំណួរនេះបែងចែកជា២ផ្នែកដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់ភាគសំណាកមានលក្ខណៈជាតារាងផ្ទៀងផ្ទាត់(Checklist) ដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២៖ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈ និងការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារបស់ពួកគេ ក្នុងខេត្តកណ្តាលក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា នៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា តាមទ្រឹស្តីបរិយាកាសអង្គភាពរបស់លោកដេកូទីស និងខយ? DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (១៩៨០) ចំនួន៨ផ្នែក ដែលមាន៤០ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.៣- ផ្នែកនីមួយៗ និងចំណុចការអនុវត្តនៃបរិយាកាសអង្គភាព

បរិយាកាសអង្គភាព	ចំណុចការអនុវត្ត
ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	១, ៩, ១៧, ២៥, ៣៣
ទំនុកចិត្ត	២, ១០, ១៨, ២៦, ៣៤
ការសហការការងារ	៣, ១១, ១៩, ២៧, ៣៥
សម្ពាធការងារ	៤, ១២, ២០, ២៨, ៣៦
ការគាំទ្រ	៥, ១៣, ២១, ២៩, ៣៧
ការទទួលស្គាល់	៦, ១៤, ២២, ៣០, ៣៨
ភាពយុត្តិធម៌	៧, ១៥, ២៣, ៣១, ៣៨
នវានុវត្តន៍	៨, ១៦, ២៤, ៣២, ៤០

តាមតារាងខាងលើនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកបរិយាកាសអង្គភាពជា ៨ ផ្នែកដែលមាន ៤០ ចំណុច។ ដោយផ្អែកទីមួយបង្ហាញពី ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ ដែលមាន៥ចំណុច ផ្នែកទី២បង្ហាញពី ទំនុកចិត្ត ដែលមាន៥ចំណុច ផ្នែកទី៣គឺ ការសហការការងារ មាន៥ចំណុច ផ្នែកទី៤ សម្ពាធការងារ មាន៥ចំណុច ផ្នែកទី៥ ការគាំទ្រមាន៥ចំណុច ផ្នែកទី៦ ការទទួលស្គាល់ មាន ៥ ចំណុច ផ្នែកទី៧ ភាពយុត្តិធម៌ មាន ៥ ចំណុច និងផ្នែកទី៨ នវានុវត្តន៍ដែលមានជាមួយ៥ចំណុច។ លក្ខណៈកម្រងសំណួរផ្នែកទី២នេះជាបែប

កម្រិតការអនុវត្ត (ratingscale) ដោយកំណត់ ជម្រើសជាប្រាំកម្រិតគឺច្រើនបំផុត ច្រើន មធ្យម តិច និង តិចបំផុត ដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទម្ងន់ពិន្ទុតាមនីតិវិធីបង្កើតឧបករណ៍របស់លីខឺត (Likert) ៖

- ៥ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំច្រើនបំផុត
- ៤ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំច្រើន
- ៣ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំមធ្យម
- ២ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំតិច
- ១ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំតិចបំផុត

ចំណុចលម្អិតនីមួយៗនៃផ្នែកនីមួយៗ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅតារាងទី ៣ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.៤- ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃបរិយាកាសអង្គភាព

ទ្រឹស្តីបរិយាកាសអង្គភាពទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន	
រង្វាយតម្លៃ	
១-	ខ្ញុំភាគច្រើនធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនចំពោះការអនុវត្តការងារ របស់ខ្ញុំ។
៩-	ខ្ញុំជឿជាក់លើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់ខ្ញុំ។
១៧-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែជួយគ្នាជានិច្ច។
២៥-	ខ្ញុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ និងស្រាវជ្រាវ។
៣៣-	ខ្ញុំជឿថានាយកសាលាអាចជួយខ្ញុំបានពេលខ្ញុំត្រូវការអ្វីមួយ។
ទំនុកចិត្ត	
២-	ខ្ញុំទទួលបានការកោតសរសើរពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅពេលខ្ញុំបំពេញការងារបានល្អ។
១០-	ខ្ញុំមានជំនឿថានាយកសាលារបស់ខ្ញុំមានតម្លាភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង។
១៨-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែជំរុញឱ្យខ្ញុំបន្តការអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។
២៦-	ខ្ញុំអាចរៀបចំពីផែនការបង្រៀនយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយខ្លួនឯង។
៣៤-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពស្មោះត្រង់។
ការសហការការងារ	
៣-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា។
១១-	បរិកាសនៅសាលារៀនក៏អាចជួយឱ្យខ្ញុំបានធុរស្បីយអារម្មណ៍ផងដែរ។
១៩-	ការបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំធ្វើឱ្យនាយកពេញចិត្ត។
២៧-	ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារ។

៣៥- រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។

សម្ភាពការងារ

៤- នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែណែនាំឱ្យសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗជាប្រចាំ។

១២- ខ្ញុំបែងចែកសកម្មភាពការងារជាក់លាក់នៅសាលា។

២០- ខ្ញុំអាចនិយាយការពិតប្រាប់ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។

២៨- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាលារៀនរបស់ខ្ញុំគិតតែពីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

៣៦- ពេលឮសម្លេងទូរស័ព្ទរោទិ៍ខ្ញុំតែងព្រួយបារម្ភពីបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ។

ការគាំទ្រ

៥- នាយកខ្ញុំតែងតែគាំទ្រចំពោះគំនិត និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្ញុំ។

១៣- នាយកខ្ញុំស្គាល់ច្បាស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំ។

២១- នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច។

២៩- នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែលើកទឹកចិត្តឱ្យខ្ញុំជួយកែលម្អវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់។

៣៧- ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា។

ការទទួលស្គាល់

៦- គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជឿជាក់លើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្ញុំ។

១៤- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងអង្គការរបស់ខ្ញុំមានឆន្ទៈធ្វើការងារជាក្រុម។

២២- ខ្ញុំមិនធ្លាប់ឈប់សម្រាកក្នុងអំឡុងថ្ងៃបំពេញការងារទេ។

៣០- នាយកខ្ញុំតែងតែផ្តល់ពេលវេលាក្នុងការពិភាក្សាពីបញ្ហាការងារ។

៣៨- នាយកខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងសាលា។

ភាពយុត្តិធម៌

៧- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំជាមនុស្សម៉ឺងម៉ាត់។

១៥- នាយកសាលាខ្ញុំលើកទឹកចិត្តឱ្យរកដំណោះស្រាយថ្មីៗសម្រាប់កែលម្អបញ្ហាកន្លងមក។

២៣- ខ្ញុំរៀបចំការងារផ្ទាល់ខ្លួនដែលខ្ញុំយល់ឃើញថាល្អបំផុត។

៣១- គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច។

៣៩- ខ្ញុំគិតថាខ្ញុំមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនជាមួយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។

នវានុវត្តន៍

៨- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ ចង់ឈប់ពីការងារព្រោះមានសំពាធខ្លាំង។

១៦- នាយកខ្ញុំតែងណែនាំនៅពេលដែលខ្ញុំធ្វើខុសអ្វីមួយ។

២៤- នាយកខ្ញុំតែងលើកខ្ញុំជាគំរូ។

៣២- បើនាយកសាលាស្តីបន្ទោសនរណាម្នាក់ ខ្ញុំយល់ថាបុគ្គលម្នាក់នោះសាកសមទទួលការស្តី បន្ទោសមែន។

៤០- នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែ “លើកឡើងនូវវិធីថ្មីៗសម្រាប់កិច្ចដំណើរការការងារ”។

៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដោយមានដំណាក់កាល ដូចខាងក្រោម៖

១- សិក្សាគោលការណ៍បញ្ញតិទ្រឹស្តី និងចំណេះដឹងទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសអង្គភាព និងវិធី សាស្ត្រការបង្កើតកម្រងសំណួរតាមទម្រង់កម្រិតការអនុវត្តពីឯកសារការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។

២- កំណត់គោលបំណង និងក្របខណ្ឌបញ្ញតិការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរ ពាក់ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តកណ្តាល។

៣- បង្កើតកម្រងសំណួរតាមគោលបំណងស្រាវ និងក្របខណ្ឌបញ្ញតិការស្រាវជ្រាវ។

៤- យកកម្រងសំណួរដែលបានបង្កើតឡើងដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹម ត្រូវ និងអនុសាសន៍សម្រាប់យកទៅកែសម្រួល។

៥- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍អ្នកជំនាញជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដើម្បី ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀត។

៦- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលរួចទៅសាកល្បងប្រើ (try out) ជាមួយក្រុមគ្រូបង្រៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលដែលមិនមែនជាភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាចំនួន ៣០ នាក់ចេញពី៤សាលាផ្សេងគ្នា និងយកកម្រងសំណួរ ដែលសាកល្បងប្រើនោះមកវិភាគរកភាពជឿជាក់ របស់កម្រងសំណួរ។

៧- ធ្វើការកែសម្រួលកម្រងសំណួរដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំមុននឹងយកទៅប្រមូលជាក់ស្តែង។

៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវដំណើរការតាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

១- យកលិខិតអនុញ្ញាតិពីវិទ្យាស្ថានអប់រំដែលអនុញ្ញាតិឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យជូនមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តកណ្តាលដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតិចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅទាំង ៤ ខាងលើ។

២- ចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗដោយជូនលិខិតអនុញ្ញាតិទៅនាយកសាលា។

៣- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលផ្ទាល់ជាមួយភាគសំណាក ដោយបានពន្យល់ពីគោលបំណងរបស់ខ្លួន និងរយៈពេលការបំពេញកម្រងសំណួរ៤៥នាទីចែកជូនកម្រងសំណួរ។

៤- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរ ដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរ។

៣.៤- ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ

នៅពេលដែលដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំការវិភាគទិន្នន័យលើបរិយាកាសអង្គការតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តកណ្តាលដូចខាងក្រោម៖

១- ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថាត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ។

២- បំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរទី១ ដល់កម្រងសំណួរចុងក្រោយ។

៣- ពិនិត្យដាក់ពិន្ទុកម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ។ នៅពេលដែលរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យ ដូចខាងក្រោម៖

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

ខ- វិភាគទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គការ ដោយប្រើតម្លៃមធ្យមភាគ (mean) និងគម្លាតស្តង់ដារ (Standard Deviation) Independent sample-t test និង One-way ANOVA។ តម្លៃ Cronbach's របស់កម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងកម្រិត ០.៨៨៩ មានន័យថាសង្គតភាពរបស់កម្រងសំណួរនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អប្រសើរ។

ការវាយតម្លៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាល ដោយប្រើតម្លៃបកស្រាយអត្ថន័យ តម្លៃមធ្យមរបស់កម្រងសំណួរតាមបែបអត្រាវង្វាយតម្លៃកំណត់ DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (១៩៨០) ដោយបង្ហាញលទ្ធផល ដូចខាងក្រោម៖

៤.៥១ - ៥.០០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពនៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត

៣.៥១ - ៤.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពនៅកម្រិតខ្ពស់

២.៥១ - ៣.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពនៅកម្រិតមធ្យម

១.៥១ - ២.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពនៅកម្រិតទាប

១.០០ - ១.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពនៅកម្រិតទាបបំផុត

ការសិក្សានេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យជា៣ផ្នែករួមមាន៖

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 (discrimination)

ការពិសោធន៍តម្លៃតាមចំណុចនីមួយៗ មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

ពេល	t	ជំនួស	តម្លៃស្ថិតិដែលប្រើពិសោធន៍តម្លៃ
	\bar{X}_1	ជំនួស	តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១
	\bar{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 (α)

តាមវិធីរបស់គ្រូន់បាត (cronbach) មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

ពេល	α	ជំនួស	តម្លៃប្រសិទ្ធភាពដែលហ្វារបស់ភាពជឿជាក់
	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) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល	\bar{X}	ជំនួស	មធ្យមភាគ
	$\sum X$	ជំនួស	លទ្ធផលរួមរបស់ទិន្នន័យឬពិន្ទុ
	N	ជំនួស	ចំនួនទិន្នន័យ

៣- គម្លាតស្តង់ដារ (standard deviation) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល	$S.D.$	ជំនួស	តម្លៃគម្លាតស្តង់ដារ
	$\sum X^2$	ជំនួស	លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េនីមួយៗ
	$(\sum X)^2$	ជំនួស	លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េទាំងអស់
	N	ជំនួស	ចំនួនភាគសំណាក

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ការវិភាគទិន្នន័យ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើបរិយាកាសអង្គភាព នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យនិងបង្ហាញលទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យតាមចំណុះសំខាន់ស្របតាមគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដោយបែងចែកជា ២ ផ្នែករៀងតាមលំដាប់ ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ លទ្ធផលការវិភាគភាគ លើបរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើ ៨ ផ្នែក។

ផ្នែកទី២៖ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

៤.១- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១

ផ្នែកទី១ នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី១ “តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើបរិយាកាសអង្គភាពស្ថិតក្នុងកម្រិតណា?”។ គោលបំណងនៃសំណួរទី១នេះ ដើម្បីដឹងពីស្ថានភាពលើបរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននីមួយៗដែលកំពុងអនុវត្តការងារតាមអង្គការរបស់ខ្លួន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីរបស់ដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J. (១៩៨០) ដែលចែកចេញជា ៨ ផ្នែក មាន ៤០ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារ។ លទ្ធផលផ្នែកទី១ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.១- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	M	S.D.	អត្តន័យ	លំដាប់
១-	ខ្ញុំកាត់ច្រើនធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ខ្ញុំ។	៤.០១	០.៦៦	ខ្ពស់	១៩
២-	ខ្ញុំជឿជាក់លើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់ខ្ញុំ។	៤.១៨	០.៧៩	ខ្ពស់	៦
៣-	លោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែជួយគ្នាជានិច្ច។	៤.០៣	០.៧០	ទាប	១៥
៤-	ខ្ញុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ និងស្រាវជ្រាវ។	៣.៨៩	០.៨៦	ខ្ពស់	២៥
៥-	ខ្ញុំជឿថានាយកសាលាអាចជួយខ្ញុំបានពេលខ្ញុំត្រូវការអ្វីមួយ។	៣.៨៧	០.៨៦	ខ្ពស់	២៧
៦-	ខ្ញុំទទួលបានការកោតសរសើរពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅពេលខ្ញុំបំពេញការងារបានល្អ។	៣.៨០	០.៩៦	ខ្ពស់	២៩
៧-	ខ្ញុំមានជំងឺថានាយកសាលារបស់ខ្ញុំមានតម្លាភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង។	៤.០០	០.៩១	ខ្ពស់	២២
៨-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែជំរុញឱ្យខ្ញុំបន្តការអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។	៤.២៣	០.៨៧	ខ្ពស់	៥
៩-	ខ្ញុំអាចរៀបចំពីផែនការបង្រៀនយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយខ្លួនឯង។	៤.២៥	០.៦៦	ខ្ពស់	៤
១០-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពស្មោះត្រង់។	៤.១២	០.៨៦	ខ្ពស់	៩
១១-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា។	៤.០៦	០.៨១	ខ្ពស់	១១
១២-	បរិកាសនៅសាលារៀនក៏អាចជួយឱ្យខ្ញុំបានធូរស្បើយអារម្មណ៍ផងដែរ។	៤.០៣	០.៧៥	ខ្ពស់	១៥
១៣-	ការបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំធ្វើឱ្យនាយកពេញចិត្ត។	៤.០៥	០.៧២	ខ្ពស់	១២
១៤-	ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារ។	២.៣២	១.១២	មធ្យម	៣៨
១៥-	រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។	៤.២៦	០.៧៤	ខ្ពស់	៣
១៦-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែណែនាំឱ្យសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិវេកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗជាប្រចាំ។	៤.០៧	០.៨៤	ខ្ពស់	១០
១៧-	ខ្ញុំបែងចែកសកម្មភាពការងារជាក់លាក់នៅសាលា។	៤.១៣	០.៧៣	ខ្ពស់	៨

១៨-	ខ្ញុំអាចនិយាយការពិតប្រាប់ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។	៣.៩៤	០.៩៩	ខ្ពស់	២៣
១៩-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាលារៀនរបស់ខ្ញុំគិតតែពីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។	២.៥៣	១.០៩	មធ្យម	៣៦
២០-	ពេលឮសម្លេងទូរស័ព្ទរោទិ៍ខ្ញុំតែងព្រួយបារម្ភពីបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ។	២.៣៣	១.២៣	ទាប	៣៧
២១-	នាយកខ្ញុំតែងតែគាំទ្រចំពោះគំនិត និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្ញុំ។	៣.៧៣	០.៨៦	ខ្ពស់	៣០
២២-	នាយកខ្ញុំស្គាល់ច្បាស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំ។	៤.០១	០.៨៦	ខ្ពស់	១៩
២៣-	នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច។	២.១២	១.១៦	ទាប	៣៩
២៤-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែលើកទឹកចិត្តឱ្យខ្ញុំជួយកែលម្អវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់។	៣.៥៥	១.១៣	ខ្ពស់	៣៣
២៥-	ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។	៤.២៦	០.៦៨	ខ្ពស់	២
២៦-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជឿជាក់លើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្ញុំ។	៤.០៣	០.៨៨	ខ្ពស់	១៥
២៧-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងអង្គការរបស់ខ្ញុំមានឆន្ទៈធ្វើការងារជាក្រុម។	៣.៩០	០.៨៣	ខ្ពស់	២៤
២៨-	ខ្ញុំមិនធ្លាប់ឈប់សម្រាកក្នុងអំឡុងរំលឹកបំពេញការងារទេ។	២.៨០	១.៤៥	មធ្យម	៣៥
២៩-	នាយកខ្ញុំតែងតែផ្តល់ពេលវេលាក្នុងការពិភាក្សាពីបញ្ហាការងារ។	៣.៨៩	០.៧៩	ខ្ពស់	២៥
៣០-	នាយកខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងសាលា។	៤.០៥	០.៨០	ខ្ពស់	១២
៣១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំជាមនុស្សម៉ឺងម៉ាត់។	៤.០២	០.៨១	ខ្ពស់	១៨
៣២-	នាយកសាលាខ្ញុំលើកទឹកចិត្តឱ្យរកដំណោះស្រាយថ្មីៗសម្រាប់កែលម្អបញ្ហាកន្លងមក។	៤.០១	០.៧៦	ខ្ពស់	១៩
៣៣-	ខ្ញុំរៀបចំការងារផ្ទាល់ខ្លួនដែលខ្ញុំយល់ឃើញថាសំខាន់បំផុត។	៤.១៤	០.៥៦	ខ្ពស់	៧
៣៤-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច។	៤.៣៣	០.៧៤	ខ្ពស់	១
៣៥-	ខ្ញុំគិតថាខ្ញុំមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនជាមួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។	៣.៦១	០.៨១	ខ្ពស់	៣២
៣៦-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំចង់ឈប់ពីការងារព្រោះមានសំពាធខ្លាំង។	១.៨០	១.០៦	ទាប	៤០
៣៧-	នាយកខ្ញុំតែងណែនាំនៅពេលដែលខ្ញុំធ្វើខុសអ្វីមួយ។	៣.៦៨	១.១៤	ខ្ពស់	៣១
៣៨-	នាយកខ្ញុំតែងលើកខ្ញុំជាកំរូ។	២.៩៩	១.១៣	មធ្យម	៣៤

៣៩-	បើនាយកសាលាស្តីបន្ទោសនរណាម្នាក់ ខ្ញុំយល់ថាបុគ្គល ម្នាក់នោះស័ក្តិសមទទួលការស្តីបន្ទោសមែន។	៣.៨៣	១.០០	ខ្ពស់	២៨
៤០-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែ “លើកឡើងនូវវិធីថ្មីៗសម្រាប់ កិច្ចដំណើរការការងារ”។	៤.០៥	០.៩១	ខ្ពស់	១២

សរុប	៣.៧២	០.៤១	ខ្ពស់
------	------	------	-------

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា បរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជារួមក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ($M=៣.៧២$, $S.D.=០.៤១$)។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃ មធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៣៤ “គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន តែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់($M=៤.៣៣$, $S.D.=០.៧៤$)” តាម ដោយចំណុចទី២៥ “ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួង អប់រំយុវជន និងកីឡា ($M=៤.២៦$, $S.D.=០.៦៨$)” និងចំណុចទី១៥ “រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំ ធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ($M=៤.២៦$, $S.D.=០.៧៤$)” តាមលំដាប់។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ផ្នែកបីក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលទាបជាងគេគឺចំណុច ទី៣៦ “លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ ចង់ឈប់ពីការងារព្រោះមានសំពាធខ្លាំង ($Mean=១.៨០$, $S.D.=១.០៦$)” ចំណុចទី២៣ “នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការ ដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច ($M=២.១២$, $S.D.=១.១៦$)” ចំណុចទី១៤ “ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើម បំពេញការងារ ($M=២.៣២$, $S.D.=១.១២$)” តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូ បង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើបរិយាកាស អង្គភាព ជារួម (៤០ ចំណុច)។ លទ្ធផលតាមផ្នែក ទាំង ៨ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី២ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.២- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	M	S.D.	អត្តន័យ	លំដាប់
១-	ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	៤.១៦	០.៥០	ខ្ពស់	១
២-	ទំនុកចិត្ត	៤.១២	០.៦៨	ខ្ពស់	២
៣-	ការសហការការងារ	៣.៦៣	០.៤០	ខ្ពស់	៦
៤-	សម្ពាធការងារ	២.៩៧	០.៥០	មធ្យម	៨
៥-	ការគាំទ្រ	៣.៨៤	០.៦៧	ខ្ពស់	៤
៦-	ការទទួលស្គាល់	៣.៤៣	០.៥៤	ខ្ពស់	៧
៧-	ភាពយុត្តិធម៌	៣.៦៥	០.៤៤	ខ្ពស់	៥
៨-	នវានុវត្តន៍	៣.៩៨	០.៧០	ខ្ពស់	៣
សរុប		៣.៧២	០.៤១	ខ្ពស់	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពគ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតខ្ពស់ លើកលែងតែផ្នែក “សម្ពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែក “ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ” ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.១៦ និងគម្លាតស្តង់ដារ ០.៥០ និងផ្នែក “សម្ពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៨ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ២.៩៧ និងគម្លាតស្តង់ដារ ០.៥០ (លម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗមានភ្ជាប់នៅឧបសម្ព័ន្ធយ)។

តារាងទី៤.៣- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្តន័យ និងលំដាប់បរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ និងតាមចំណុចនីមួយៗ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	M	S.D.	អត្តន័យ	លំដាប់
ផ្នែកទី១ ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ					
១-	ខ្ញុំភាគច្រើនធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនចំពោះការអនុវត្តការងារ របស់ខ្ញុំ។	៤.០១	០.៦៦	ខ្ពស់	១៩
៩-	ខ្ញុំជឿជាក់លើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់ខ្ញុំ។	៤.២៥	០.៦៦	ខ្ពស់	៤
១៧-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែជួយគ្នាជានិច្ច។	៤.១៣	០.៧៣	ខ្ពស់	៨

២៥-	ខ្ញុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ និងស្រាវជ្រាវ។	៤.២៦	០.៦៨	ខ្ពស់	២
៣៣-	ខ្ញុំជឿថានាយកសាលាអាចជួយខ្ញុំបានពេលខ្ញុំត្រូវការអ្វីមួយ។	៤.១៤	០.៥៦	ខ្ពស់	៧
សរុប		៤.១៦	០.៥០	ខ្ពស់	១
ផ្នែកទី២ ទំនុកចិត្ត					
២-	ខ្ញុំទទួលបានការរក្សាសមរម្យសេរីពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅពេលខ្ញុំបំពេញការងារបានល្អ។	៤.១៨	០.៧៩	ខ្ពស់	៦
១០-	ខ្ញុំមានជំនឿថានាយកសាលារបស់ខ្ញុំមានតម្លាភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង។	៤១.២	០.៨៦	ខ្ពស់	៩
១៨-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែជំរុញឱ្យខ្ញុំបន្តការអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។	៣.៩៤	០.៩៩	ខ្ពស់	២៣
២៦-	ខ្ញុំអាចរៀបចំពីផែនការបង្រៀនយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយខ្លួនឯង។	៤.០៣	៤.៨៨	ខ្ពស់	១៥
៣៤-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពស្មោះត្រង់។	៤.៣៣	០.៧៤	ខ្ពស់	១
សរុប		៤.១២	០.៦៨	ខ្ពស់	២
ផ្នែកទី ៣ ការសហការការងារ					
៣-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា។	៤.០៣	០.៧០	ខ្ពស់	១៥
១១-	បរិកាសនៅសាលារៀនក៏អាចជួយឱ្យខ្ញុំបានធូរស្បើយអារម្មណ៍ផងដែរ។	៤.០៦	០.៨១	ខ្ពស់	១១
១៩-	ការបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំធ្វើឱ្យនាយកពេញចិត្ត។	២.៥៣	១.០៩	ទាប	៣៦
២៧-	ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារ។	៣.៩០	០.៨៣	ខ្ពស់	២៤
៣៥-	រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។	៣.៦១	០.៨១	ខ្ពស់	៣២
សរុប		៣.៦៣	០.៤០	ខ្ពស់	៦
ផ្នែកទី ៤ សម្ពាធការងារ					
៤-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែណែនាំឱ្យសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗជាប្រចាំ។	៣.៨៩	០.៨៦	ខ្ពស់	២៥
១២-	ខ្ញុំបែងចែកសកម្មភាពការងារជាក់លាក់នៅសាលា។	៤.០៣	០.៧៥	ខ្ពស់	១៥
២០-	ខ្ញុំអាចនិយាយការពិតប្រាប់ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។	២.៣៣	១.២៣	ទាប	៣៧
២៨-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាលារៀនរបស់ខ្ញុំគិតតែពីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។	២.៨០	១.៤៥	មធ្យម	៣៥

៣៦-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជឿជាក់លើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្ញុំ។	១.៨០	១.០៦	ទាប	៤០
សរុប		២.៩៧	០.៥០	មធ្យម	៨
ផ្នែកទី ៥ ការគាំទ្រ					
៥-	ពេលឮសម្លេងទូរស័ព្ទរោទិ៍ខ្ញុំតែងព្រួយបារម្ភពីបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ។	៣.៨៧	០.៨៦	ខ្ពស់	២៧
១៣-	នាយកខ្ញុំតែងតែគាំទ្រចំពោះគំនិត និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្ញុំ។	៤.០៥	០.៧២	ខ្ពស់	១២
២១-	នាយកខ្ញុំស្គាល់ច្បាស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំ។	៣.៧៣	០.៨៦	ខ្ពស់	៣០
២៩-	នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច។	៣.៨៩	០.៧៩	ខ្ពស់	២៥
៣៧-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែលើកទឹកចិត្តឱ្យខ្ញុំជួយកែលម្អវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់។	៣.៦៨	១.១៤	ខ្ពស់	៣១
សរុប		៣.៨៤	០.៦៧	ខ្ពស់	៤
ផ្នែកទី ៦ ការទទួលស្គាល់					
៦-	ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។	៣.៨០	០.៩៦	ខ្ពស់	២៩
១៤-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងអង្គការរបស់ខ្ញុំមានឆន្ទៈធ្វើការងារជាក្រុម។	២.៣២	១.១២	មធ្យម	៣៨
២២-	ខ្ញុំមិនធ្លាប់ឈប់សម្រាកក្នុងអំឡុងថ្ងៃបំពេញការងារទេ។	៤.០១	០.៨៦	ខ្ពស់	១៩
៣០-	នាយកខ្ញុំតែងតែផ្តល់ពេលវេលាក្នុងការពិភាក្សាពីបញ្ហាការងារ។	៤.០៥	០.៨០	ខ្ពស់	១២
៣៨-	នាយកខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងសាលា។	២.៩៩	១.១៣	មធ្យម	៣៤
សរុប		៣.៤៣	០.៥៤	មធ្យម	៧
ផ្នែកទី ៧ ភាពយុត្តិធម៌					
៧-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំជាមនុស្សម៉ឺងម៉ាត់។	៤.០០	០.៩១	ខ្ពស់	២២
១៥-	នាយកសាលាខ្ញុំលើកទឹកចិត្តឱ្យរកដំណោះស្រាយថ្មីៗសម្រាប់កែលម្អបញ្ហាកន្លងមក។	៤.២៦	០.៧៤	ខ្ពស់	២
២៣-	ខ្ញុំរៀបចំការងារផ្ទាល់ខ្លួនដែលខ្ញុំយល់ឃើញថាសំខាន់បំផុត។	២.១២	១.១៦	ទាប	៣៩
៣១-	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច។	៤.០២	០.៨១	ខ្ពស់	១៨
៣៩-	ខ្ញុំគិតថាខ្ញុំមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនជាមួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។	៣.៨៣	១.០០	ខ្ពស់	២៨
សរុប		៣.៦៥	០.៤៤	ខ្ពស់	៥
ផ្នែកទី ៨ នវានុវត្តន៍					

៨-	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ ចង់ឈប់ពីការងារព្រោះមានសំពាធខ្លាំង។	៤.២៣	០.៨៧	ខ្ពស់	៥
១៦-	នាយកខ្ញុំតែងណែនាំនៅពេលដែលខ្ញុំធ្វើខុសអ្វីមួយ។	៤.០៧	០.៨៤	ខ្ពស់	១០
២៤-	នាយកខ្ញុំតែងលើកខ្ញុំជាគំរូ។	៣.៥៥	១.១៣	ខ្ពស់	៣៣
៣២-	បើនាយកសាលាស្តីបន្ទោសនរណាម្នាក់ ខ្ញុំយល់ថាបុគ្គល ម្នាក់នោះសាកសមទទួលការស្តី បន្ទោសមែន។	៤.០១	០.៧៦	ខ្ពស់	១៩
៤០-	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែ “លើកឡើងនូវវិធីថ្មីៗសម្រាប់ កិច្ចដំណើរការការងារ”។	៤.០៥	០.៩១	ខ្ពស់	១២

សរុប	៣.៩៨	០.៧០	ខ្ពស់	៣
-------------	-------------	-------------	--------------	----------

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពតាមផ្នែក និងតាមចំណុចស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់។ ផ្នែកដែលមានតម្លៃមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ គឺផ្នែក “ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ” តាមដោយផ្នែក “ទំនុកចិត្ត” និងផ្នែក “នវានុវត្តន៍” តាមលំដាប់។ ដោយឡែកផ្នែកដែលមានតម្លៃមធ្យមទាបជាងគេគឺ ផ្នែក “សម្ពាធការងារ” និងផ្នែក “ការទទួលស្គាល់” គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

តារាងទី៤.៤- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមភេទ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	ប្រុស			ស្រី		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	៤.២៥	០.៥១	ខ្ពស់	៤.០៨	០.៤៨	ខ្ពស់
២-	ទំនុកចិត្ត	៤.១៨	០.៧១	ខ្ពស់	៤.០៧	០.៦៦	ខ្ពស់
៣-	ការសហការការងារ	៣.៦៦	០.៣៨	ខ្ពស់	៣.៦០	០.៤២	ខ្ពស់
៤-	សម្ពាធការងារ	៣.០០	០.៤៣	មធ្យម	២.៩៥	០.៥៤	មធ្យម
៥-	ការគាំទ្រ	៣.៩៥	០.៧១	ខ្ពស់	៣.៧៦	០.៦៤	ខ្ពស់
៦-	ការទទួលស្គាល់	៣.៤៩	០.៥០	មធ្យម	៣.៦៤	០.៩៥	ខ្ពស់
៧-	ភាពយុត្តិធម៌	៣.៦៧	០.៤៨	ខ្ពស់	៣.៦២	០.៤២	ខ្ពស់
៨-	នវានុវត្តន៍	៣.៩៩	០.៧៤	ខ្ពស់	៣.៩៨	០.៦៧	ខ្ពស់
សរុប		៣.៧៨	០.៤៣	ខ្ពស់	៣.៦៨	០.៣៩	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពបែងចែកតាមភេទ (ប្រុសនិងស្រី) តាមផ្នែកទាំង៨ ស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ។ បើពិនិត្យ

ទៅលើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលើគ្រូបង្រៀនប្រុស និងស្រី លទ្ធផលក៏ស្តែងឱ្យឃើញថា ចំណុចទី១ ផ្នែក “ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ហើយចំណុចទី២ “ទំនុកចិត្ត” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ រីឯចំណុច ទី៤ “សំពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមក្នុងលំដាប់ទី៨។

តារាងទី៤.៥- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែក ទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	ក្រោម ៣០ (N=៤៨)			៣០-៤៥ (N=៨៧)			ច្រើនជាង ៤៥(N=១៧)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	៤.១៤	០.៤៥	ខ្ពស់	៤.២២	០.៥១	ខ្ពស់	៣.៨៨	០.៤៨	ខ្ពស់
២-	ទំនុកចិត្ត	៤.១៨	០.៦៧	ខ្ពស់	៤.១៣	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៨៨	០.៥៧	ខ្ពស់
៣-	ការសហការការងារ	៣.៥៨	០.៤១	ខ្ពស់	៣.៦៥	៤.២៤	ខ្ពស់	៣.៦៤	០.២៦	ខ្ពស់
៤-	សម្ពាធការងារ	២.៩០	០.៤៤	មធ្យម	២.៩៤	០.៥២	មធ្យម	៣.៣៤	០.៣៧	មធ្យម
៥-	ការគាំទ្រ	៣.៨៣	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៨៨	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៧១	០.៤៦	ខ្ពស់
៦-	ការទទួលស្គាល់	៣.២៨	០.៥៥	មធ្យម	៣.៤៨	០.៥៤	មធ្យម	៣.៦៤	០.៣៩	ខ្ពស់
៧-	ភាពយុត្តិធម៌	៣.៦៥	០.៤៩	ខ្ពស់	៣.៦៥	០.៤៤	ខ្ពស់	៣.៥៩	០.៣៧	ខ្ពស់
៨-	នវានុវត្តន៍	៣.៩១	០.៨៩	ខ្ពស់	៤.០៦	០.៥៦	ខ្ពស់	៣.៨១	០.៧៥	ខ្ពស់
សរុប		៣.៦៨	០.៤៣	ខ្ពស់	៣.៧៥	០.៤០	ខ្ពស់	៣.៦៩	០.៣៦	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើ បរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំង អស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផល បង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” (M=២.៩០, S.D=០.៤៤) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” (M=៣.២៨, S.D=០.៥៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុង លំដាប់ខ្ពស់។ បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” (M=២.៩៤, S.D=០.៥២) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” (M=៣.៤៨, S.D=០.៥៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញ ថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម ($M=៣.៣៤$, $S.D=០.៣៧$)។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗ ទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តារាងទី៤.៦- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែក ទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=៨)			បរិញ្ញាបត្រ (N=១០០)			ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=៤៤)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	៤.២០	០.២៤	ខ្ពស់	៤.១៨	០.៥២	ខ្ពស់	៤.១០	០.៤៩	ខ្ពស់
២-	ទំនុកចិត្ត	៤.៣០	០.៧០	ខ្ពស់	៤.១៤	០.៦៥	ខ្ពស់	៤.០៤	០.៧៦	ខ្ពស់
៣-	ការសហការការងារ	៣.៦០	០.២៤	ខ្ពស់	៣.៦៨	០.៤២	ខ្ពស់	៣.៥០	០.៣៦	មធ្យម
៤-	សម្ពាធការងារ	៣.០៥	០.៥៤	មធ្យម	២.៩៤	០.៤៦	មធ្យម	៣.០២	០.៥៧	មធ្យម
៥-	ការគាំទ្រ	៣.៩៥	០.៦៧	ខ្ពស់	៣.៩០	០.៦៣	ខ្ពស់	៣.៦៨	០.៧៦	ខ្ពស់
៦-	ការទទួលស្គាល់	៣.៥០	០.៥០	មធ្យម	៣.៤២	០.៥៥	មធ្យម	៣.៤៦	០.៥១	មធ្យម
៧-	ភាពយុត្តិធម៌	៣.៩៥	០.២១	ខ្ពស់	៣.៦៧	០.៤២	ខ្ពស់	៣.៥៥	០.៥១	ខ្ពស់
៨-	នវានុវត្តន៍	៤.៤៨	០.៣៨	ខ្ពស់	៤.០២	០.៦៧	ខ្ពស់	៣.៨០	០.៧៦	ខ្ពស់
សរុប		៣.៨៨	០.៨៩	ខ្ពស់	៣.៧៤	០.៤១	ខ្ពស់	៣.៦៤	០.៤២	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើ បរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៨ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំង អស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=៣.០៥$, $S.D=០.៥៤$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៥០$, $S.D=០.៥០$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុង លំដាប់ខ្ពស់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផល បង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=២.៩៤$, $S.D=០.៤៦$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់”

(M=៣.៤២, S.D=0.៥៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រលទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” (M=៣.០២, S.D=0.៥៧) ផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” (M=៣.៤៦, S.D=0.៥១) និងផ្នែកទី៣ “ការសហការការងារ” (M=៣.៥០, S.D=0.៣៦) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តារាងទី៤.៧- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើបរិយាកាសអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n= ១៥២)

ល.រ	បរិយាកាសអង្គភាព	ក្រោម ៥ឆ្នាំ (N=២៨)			៥-១០ឆ្នាំ (N=៥៦)			ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ(N=៦៨)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ	៤.២១	0.៥០	ខ្ពស់	៤.២៨	0.៤៥	ខ្ពស់	៤.០៣	0.៥២	ខ្ពស់
២-	ទំនុកចិត្ត	៤.២៨	0.៨២	ខ្ពស់	៤.២៦	0.៦០	ខ្ពស់	៣.៩៣	0.៦៥	ខ្ពស់
៣-	ការសហការការងារ	៣.៥១	0.៦០	ខ្ពស់	៣.៦៩	0.៣០	ខ្ពស់	៣.៦២	0.៣៨	ខ្ពស់
៤-	សម្ពាធការងារ	២.៩១	0.៤៩	មធ្យម	២.៨៤	0.៤២	មធ្យម	៣.១១	0.៥៣	មធ្យម
៥-	ការគាំទ្រ	៣.៨៦	0.៨៣	ខ្ពស់	៣.៩៨	0.៥៦	ខ្ពស់	៣.៧៣	0.៦៨	ខ្ពស់
៦-	ការទទួលស្គាល់	៣.៣៦	0.៦០	មធ្យម	៣.៣៨	0.៥៧	មធ្យម	៣.៥១	0.៤៧	ខ្ពស់
៧-	ភាពយុត្តិធម៌	៣.៦៤	0.៦០	ខ្ពស់	៣.៧៥	0.៣៦	ខ្ពស់	៣.៥៧	0.៤២	ខ្ពស់
៨-	នវានុវត្តន៍	៤.០៤	0.៩៨	ខ្ពស់	៣.៩៨	0.៦៧	ខ្ពស់	៣.៩៦	0.៥៩	ខ្ពស់
សរុប		៣.៧៣	0.៥៥	ខ្ពស់	៣.៧៧	0.៣៥	ខ្ពស់	៣.៦៨	0.៣៨	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង ៨ ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” (M=២.៩១, S.D=0.៤៩) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” (M=៣.៣៦, S.D=0.៦០) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី ៥-១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” (M=២.៨៤, S.D=០.៤២) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” (M=៣.៣៨, S.D=០.៥៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀត ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” (M=៣.១១, S.D=០.៥៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិត មធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើបរិយាកាសក្នុង អង្គភាព ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត ខ្ពស់ ហើយបើពិនិត្យតាមផ្នែកនីមួយៗក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ប៉ុន្តែបើ រៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីទាបមកខ្ពស់គឺផ្នែក៤ «សម្ពាធការងារ» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៨ ហើយផ្នែកទី៦ «ការទទួលស្គាល់» ស្ថិតនៅលំដាប់ទី៧ ផ្នែកទី៦ «ការសហការការងារ» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៦ ផ្នែកទី៥ «ភាពយុត្តិធម៌» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៤ ផ្នែក «នវានុវត្តន៍» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ផ្នែក «ទំនុកចិត្ត» ស្ថិតក្នុង លំដាប់ទី២ និងផ្នែក «ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១។ ដោយឡែកបើយើងពិនិត្យលើបរិយាកាស អង្គភាពដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

៤.២- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២

ផ្នែកទី២នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី២ “តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរ ឬទេ ចំពោះ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយ ផ្នែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន?”។ គោលបំណង នៃសំណួរទី២ នេះដើម្បី ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្ត កណ្តាលដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរ ដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J.

(១៩៨០) ដែលចែកចេញជា ៨ ផ្នែក មាន ៤០ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និង គម្លាតស្តង់ដារ។ លទ្ធផលផ្នែកទី២ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.៨- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពក្នុង ខេត្តកណ្តាលជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ (n= ១៥២)

ភេទ	ប្រុស		ស្រី		t	p-value
	M	S.D.	M	S.D.		
១- ស្វ័យង្វាយតម្លៃ	៤.២៥	០.៥១	៤.០៨	០.៤៨	២.១៣	១.៧០
២- ទំនុកចិត្ត	៤.១៨	០.៧១	៤.០៧	០.៦៦	១.០១	១.១៥
៣- ការសហការការងារ	៣.៦៦	០.៣៨	៣.៦០	០.៤២	០.៨៦ *	០.០២
៤- សម្ពាធការងារ	៣.០០	០.៤៣	២.៩៥	០.៥៤	០.៦៣	៥.១៧
៥- ការគាំទ្រ	៣.៩៥	០.៧១	៣.៧៦	០.៦៤	១.៧៥	០.១៨
៦- ការទទួលស្គាល់	៣.៤៩	០.៥០	៣.៦៤	០.៩៥	១.០៦	០.៦១
៧- ភាពយុត្តិធម៌	៣.៦៧	០.៤៨	៣.៦២	០.៤២	០.៧០ ***	០.០០
៨- នវានុវត្តន៍	៣.៩៩	០.៧៤	៣.៩៨	០.៦៧	០.០៥	០.៣១

*P<.០៥, **p<.០១, ***p<.០០១

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្ត កណ្តាលទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញ ថាផ្នែក ការសហការណ៍ការងារ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ និងផ្នែក ភាពយុត្តិធម៌ មានភាពខុសគ្នាក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.៩- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពក្នុង ខេត្តកណ្តាលជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ១៥២)

បរិយាកាសអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ស្វ័យង្វាយតម្លៃ					
រវាងក្រុម	២	១.៦៤៦	០.៨២៣	៣.៤៣០ *	.០៣៥
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៥.៧៦៤	០.២៤០		
សរុប	១៥១	៣៧.៤១១			

២- ទំនុកចិត្ត						
រវាងក្រុម	២	១.១៣៨	៥៦៩	១.២២១	.២៩៨	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៦៩.៤៥០	.៤៦៦			
សរុប	១៥១	៧០.៥៨៨				
៣- ការសហការការងារ						
រវាងក្រុម	២	.១៤៧	.០៧៤	.៤៥១	.៦៣៨	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៤.៣៥៨	.១៦៣			
សរុប	១៥១	២៤.៥០៥				
៤- សម្ពាធការងារ						
រវាងក្រុម	២	២.៦៥៣	១.៣២៦	៥.៦៧៦ ***	.០០៤	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៤.៨២០	.២៣៤			
សរុប	១៥១	៣៧.៤៧៣				
៥- ការគាំទ្រ						
រវាងក្រុម	២	.៤៥០	.២២៥	.៤៩៣	.៦១២	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៦៨.១២៥	.៤៥៧			
សរុប	១៥១	៦៨.៥៧៦				
៦- ការទទួលស្គាល់						
រវាងក្រុម	២	២.១០៩	១.០៥៥	៣.៨០៣ *	.០២៤	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៤១.៣១៣	២.៧៧			
សរុប	១៥១	៤៣.៤២២				
៧- ភាពយុត្តិធម៌						
រវាងក្រុម	២	.០៦៤	.០៣២	.១៦០	.៨៥២	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៩.៨១៤	.២០០			
សរុប	១៥១	២៩.៨៧៨				
៨- នវានុវត្តន៍						
រវាងក្រុម	២	១.២១៩	.៦០៩	១.២៤២	.២៩២	
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៧៣.១២៩	.៤៩១			
សរុប	១៥១	២៥.០៣៦				

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកណ្តាលទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី១ "ស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ" និងផ្នែកទី៦ "ការទទួលស្គាល់" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន

សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.05 រីឯផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន
 សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.001 ចំណែកឯផ្នែកដីទេរៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១០- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពក្នុង
 ខេត្តកណ្តាលជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n= ១៥២)

បរិយាកាសអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ					
រវាងក្រុម	២	.១៨០	.០៩០	.៣៦០	.៦៩៨
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៧.២៣១	.២៥០		
សរុប	១៥១	៣៧.៤១១			
២- ទំនុកចិត្ត					
រវាងក្រុម	២	.៥៦៦	.២៨៣	.៦០៣	.៥៤៩
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៧០.០២២	.៤៧០		
សរុប	១៥១	៧០.៥៨៨			
៣- ការសហការការងារ					
រវាងក្រុម	២	១.០៩២	.៥៤៦	៣.៤៧៣ *	.០៣៤
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៣.៤១៣	.១៥៧		
សរុប	១៥១	២៤.៥០៥			
៤- សម្ពាធការងារ					
រវាងក្រុម	២	.២៨៥	.១៤៣	.៥៧២	.៥៦៦
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៧.១៨៧	.២៥០		
សរុប	១៥១	៣៧.៤៧៣			
៥- ការគាំទ្រ					
រវាងក្រុម	២	១.៦៥៧	.៨២៨	១.៨៤៤	.១៦២
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៦៦.៩១៩	.៤៤៩		
សរុប	១៥១	៦៨.៥៧៦			
៦- ការទទួលស្គាល់					
រវាងក្រុម	២	.០៨៨	០.៤៤	.១៥២	.៨៦០
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៤៣.៣៣៤	.២៩១		
សរុប	១៥១	៤៣.៤២២			

៧- ភាពយុត្តិធម៌					
រវាងក្រុម	២	១.២២៤	.៦១២	៣.១៨៣ *	.០៤៤
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៨.៦៥៣	.១៩២		
សរុប	១៥១	២៩.៨៧៨			
៨- នវានុវត្តន៍					
រវាងក្រុម	២	៣.៦៥២	១.៨២៦	៣.៨៤៨ *	.០២៣
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៧០.៦៩៦	.៤៧៤		
សរុប	១៥១	៧៤.៣៤៨			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកណ្តាល ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក៧ "ភាពយុត្តិធម៌" ផ្នែកទី៣ "ការសហការការងារ" និងផ្នែកទី៨ "នវានុវត្តន៍" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមានដូចជា ផ្នែក "ទំនុកចិត្តស្វ័យរង្វាយតម្លៃ ការគាំទ្រ សំពាធការងារ ការទទួលស្គាល់" មិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១១- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះបរិយាកាសអង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n= ១៥២)

បរិយាកាសអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ					
រវាងក្រុម	២	១.៨៣១	.៩១៥	៣.៨៣៣ *	.០២៤
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៥.៥៨០	.២៣៩		
សរុប	១៥១	៣៧.៤១១			
២- ទំនុកចិត្ត					
រវាងក្រុម	២	៤.២៦៤	២.១៣២	៤.៧៨៩ *	.០១០
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៦៦.៣២៥	.៤៤៥		
សរុប	១៥១	៧០.៥៨៨			
៣- ការសហការការងារ					
រវាងក្រុម	២	.៦២២	.៣១១	១.៩៣៩	.១៤៧
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៣.៨៨៣	.១៦០		
សរុប	១៥១	២៤.៥០៥			

៤- សម្ពាធការងារ					
វារាំងក្រុម	២	២.៣២៣	១.១៦១	៤.៩២៣**	.០០៩
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៣៥.១៥០	.២៣៦		
សរុប	១៥១	៣៧.៤៧៣			
៥- ការគាំទ្រ					
វារាំងក្រុម	២	១.៨៦៥	.៩៣៣	២.០៨៣	.១២៨
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៦៦.៧១០	.៤៤៨		
សរុប	១៥១	៦៨.៥៧៦			
៦- ការទទួលស្គាល់					
វារាំងក្រុម	២	.៨០៣	.៤០២	១.៤០៤	.២៤៩
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៤២.៦១៩	.២៨៦		
សរុប	១៥១	៤៣.៤២២			
៧- ភាពយុត្តិធម៌					
វារាំងក្រុម	២	.៩៨៥	.៤៩៣	២.៥៤០	.០៨២
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	២៨.៨៩២	.១៩៤		
សរុប	១៥១	២៩.៨៧៨			
៨- នវានុវត្តន៍					
វារាំងក្រុម	២	.១៧៧	.០៥៩	.១១៨	.៨៨៩
ខាងក្នុងក្រុម	១៤៩	៧៤.២៣១	.៤៩៨		
សរុប	១៥១	៧៤.៣៤៨			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកណ្តាលទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក១ "ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ" និងផ្នែកទី២ "ការគាំទ្រ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបផ្នែកទី២ខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពជារួម ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើបរិយាកាស

អង្គភាពក្នុងខេត្តកណ្តាលដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងពិនិត្យមើល ផ្នែកទាំង៨ ចំពោះការប្រៀបធៀបផ្អែកលើ ភេទ យើងឃើញថា គ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តកណ្តាលដែលមានភេទ ខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ លើកម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពដោយយោងតាមតម្លៃ $p<.009$ ។ រីឯការប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀន លើកម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាព កម្រិតមធ្យម សិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរៀងខេត្តកណ្តាល ដោយផ្អែកលើ អាយុ ឃើញថាលោកគ្រូបង្រៀន មានអាយុ ខុសគ្នា មាន ទស្សនៈយល់ឃើញលើផ្នែកសម្ពាធការងារក៏ខុសគ្នាដែរ ដោយយោងតាមទិន្នន័យនៃការប្រៀប ធៀបឱ្យ ឃើញថាតម្លៃ $p<.009$ ។ ក្នុងការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ បើ ពិនិត្យមើលលើផ្នែកទាំង ៨ ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ពួកគាត់លើបរិយាកាសអង្គភាពមិនមានភាព ខុសគ្នាទេ។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀន លើបរិយាកាសអង្គភាព តាមបទពិសោធន៍ការ បង្រៀន ឃើញថា ការយល់ឃើញលើផ្នែក សម្ពាធការងារខុសគ្នាក្នុងតម្លៃ $p<.09$ ។

ជំពូកទី៥

សរុបលទ្ធផល

ការស្រាវជ្រាវ

ការពិភាក្សា

សំណូមពរ

និងសេចក្តី

សន្និដ្ឋាន

ជំពូកទី៥

សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ ការពិភាក្សា សំណូមពរ

និទសេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងជំពូកនេះនិយាយពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរក៏ដូចជានិយាយពីអនុសាសន៍មួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសអង្គការក្នុងសាលារៀនរដ្ឋ កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ការសិក្សាពីបរិយាកាសអង្គការតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀន មានគោលបំណងពីរសំខាន់ៗ ទី១-ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន លើបរិយាកាសអង្គការ ទាំង៨ផ្នែក មានស្វ័យវង្វាយតម្លៃ ទំនុកចិត្ត ការសហការ ការងារ សម្ពាធការងារ ការគាំទ្រ ការទទួលស្គាល់ ភាពយុត្តិធម៌ និងនវានុវត្តន៍។ ទី២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើបរិយាកាសអង្គការកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលចំនួន ១៥២ នាក់ ដែលរើសចេញពីសាលាចំនួន ៤ មានគ្រូបង្រៀនសរុបចំនួន៤៧១នាក់ ស្រី២២៨។ ក្នុងនោះមានសាលាចំនួន១ ក្នុងក្រុងតាខ្មៅ គឺវិទ្យាល័យ ហ៊ុនសែន សេរីភាព សាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកមុខកំពូល គឺវិទ្យាល័យ ជា ស៊ឹម ព្រែកអញ្ចាញ និងសាលាចំនួន២ ក្នុងស្រុកអង្គស្នួល គឺវិទ្យាល័យ ថ្មល់ទទឹង និងវិទ្យាល័យ ត្រពាំងត្នោត។ ការរើសភាគសំណាកប្រើតាមវិធីសាស្ត្រ (Sample Random Sampling) ដែលមានវិទ្យាល័យសរុប ៣៩ នៅក្នុងស្រុកទាំង ១១ នៃខេត្តកណ្តាល និងមានគ្រូសរុប ៣០៨០ នាក់ ស្រី ១២៧៤ នាក់។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរ ផ្នែកទី១ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូមាន ភេទ អាយុ កម្រិតសិក្សា និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារក្នុងបរិយាកាសអង្គការរបស់ខ្លួន។

៥.១- សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

៥.១.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាព

តាមរយៈលទ្ធផលក្នុងការស្រាវជ្រាវជារួមតាមចំណុចនីមួយៗក្នុងតារាងទី១ ខាងលើលទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា បរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ($M=៣.៧២$, $S.D.=០.៤១$)។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបីដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេ គឺចំណុចទី៣៤ “គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ($M=៤.៣៣$, $S.D.=០.៧៤$)” តាមដោយចំណុចទី២៥ “ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ($M=៤.២៦$, $S.D.=០.៦៨$)” និងចំណុចទី១៥ “រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ($M=៤.២៦$, $S.D.=០.៧៤$)” តាមលំដាប់។ ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាពបីដែលទាបជាងគេ គឺចំណុចទី៣៦ “លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំចង់ឈប់ពីការងារ ព្រោះមានសំពាធខ្លាំង ($Mean=១.៨០$, $S.D.=១.០៦$)” ចំណុចទី២៣ “នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច ($M=២.១២$, $S.D.=១.១៦$)” ចំណុចទី១៤ “ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារ ($M=២.៣២$, $S.D.=១.១២$)” តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពជារួម (៤០ ចំណុច)។

លទ្ធផលតាមផ្នែក ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពគ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតខ្ពស់ លើកលែងតែផ្នែក “សម្ពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែក “ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ” ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.១៦ និងគម្លាតស្តង់ដារ ០.៥០ និងផ្នែក “សម្ពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៨ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ២.៩៧ និងគម្លាតស្តង់ដារ ០.៥០។ ដោយឡែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិត

មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្នែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍លទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១- ការប្រៀបធៀបដោយផ្នែកតាមភេទ ឃើញថាគ្រូបង្រៀនដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ប៉ុន្តែលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៨ ដែលបែងចែកតាមគ្រូភេទប្រុស និងភេទស្រី ឃើញថាផ្នែកទី១ "ស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ" និងផ្នែកទី៦ "ការទទួលស្គាល់" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ទាំងពីរភេទ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី១ "ស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ" ($M=៤.២៥$, $S.D=០.៥១$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ និងផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" ($M=៣.០០$, $S.D=០.៤៣$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀត ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ គ្រូបង្រៀនភេទស្រីលទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី១ "ស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ($M=៤.០៨$, $S.D=០.៤៨$) ចំណែកឯ ផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" ($M=២.៩៥$, $S.D=០.៥៤$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម

២- ការប្រៀបធៀបដោយផ្នែកតាមអាយុ ឃើញថាគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាម អាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៨ក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" ($M=២.៩០$, $S.D=០.៤៤$) និងផ្នែកទី៦ "ការទទួលស្គាល់" ($M=៣.២៨$, $S.D=០.៥៥$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាម លំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=២.៩៤$, $S.D=០.៥២$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៤៨$, $S.D=០.៥៤$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម ($M=៣.៣៤$, $S.D=០.៣៧$)។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗ ទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

៣- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមគុណវុឌ្ឍិឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ លើបរិយាកាសអង្គភាព។ តាមតារាងទី៤.៥ ខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មក ទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=២.៩០$, $S.D=០.៤៤$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.២៨$, $S.D=០.៥៥$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=២.៩៤$, $S.D=០.៥២$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៤៨$, $S.D=០.៥៤$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម ($M=៣.៣៤$, $S.D=០.៣៧$)។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗ ទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

៤- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន បង្ហាញថាគ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សា

ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ប៉ុន្តែលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីដែលបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=៣.០៥$, $S.D=០.៥៤$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៥០$, $S.D=០.៥០$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ” ($M=២.៩៤$, $S.D=០.៤៦$) និងផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៤២$, $S.D=០.៥៥$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “សំពាធការងារ” ($M=៣.០២$, $S.D=០.៥៧$) ផ្នែកទី៦ “ការទទួលស្គាល់” ($M=៣.៤៦$, $S.D=០.៥១$) និងផ្នែកទី៣ “ការសហការការងារ” ($M=៣.៥០$, $S.D=០.៣៦$) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

៥.១.២- ការប្រៀបធៀបបរិយាកាសក្នុងអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបភាពដូចគ្នានិងខុសគ្នាចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ ការបង្រៀន លទ្ធផលបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា ផ្នែកការសហការការងារ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ និងផ្នែក ភាពយុត្តិធម៌ មានភាពខុសគ្នាក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលទៅលើ បរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា ផ្នែកទី១ "ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ" និងផ្នែកទី៦ "ការទទួលស្គាល់" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុង កម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០០១ ចំណែកឯផ្នែកដីទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

៣- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលទៅលើ បរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា ផ្នែកទី ៧ "ភាពយុត្តិធម៌" ផ្នែកទី៣ "ការសហការការងារ" និងផ្នែកទី៨ "នវានុវត្តន៍"មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិ យ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដីទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

៤- ការការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលទៅលើ បរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យ ឃើញថាផ្នែកទី១ "ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ" និងផ្នែកទី២ "ការគាំទ្រ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ "សំពាធការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដីទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

៥.២- ការពិភាក្សា

៥.២.១- លទ្ធផលការពិភាក្សា

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាលលើបរិយាកាសអង្គភាពជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់ថាការ គ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពមានភាពល្អប្រសើរ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានការសហការ ការងារគ្នា ចែករំលែកនូវចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ ចេះជួយគ្នា និងផ្តល់នូវមតិយោបល់កែលម្អ ដើម្បីមានការ

ផ្លាស់ប្តូរនូវរបៀបធ្វើការប្រែក្លាយអង្គការខ្លួនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការងារ។ ប៉ុន្តែបើសង្កេតមើលតាមផ្នែកនីមួយៗវិញ បែបជាផ្នែកសម្ពាធការងារស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់បានថា

- អាចមកពីកត្តាបុគ្គលផ្ទាល់ **ទី១គឺការទម្លាប់ធ្វើការងាររបស់ពួកគាត់** ការបំពេញការងារមកពីឆន្ទៈការប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងការធ្វើការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ធ្វើឱ្យបានច្រើនមានការព្យាយាម អត់ធ្មត់ក្នុងការបំពេញការងារ។ ការងារមានរបៀបរៀបរយល្អ ដូចព្រះពុទ្ធទ្រង់មានសង្ឃដឹកនាំថា "ការងាររៀបរយជាមង្គលដ៏ល្អប្រសើរ"។ លើសពីនេះទៅទៀតបុគ្គលផ្ទាល់ត្រូវចេះស្វ័យរង្វាយតម្លៃខ្លួនឯង រកភាពខ្លាំងក្លារបស់ខ្លួន និងមានភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ។ បើយើងខ្លួនឯងផ្ទាល់មិនទាន់ទាំងដឹងពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់ខ្លួនផង ធ្វើម្តេចនឹងអាចបំពេញការងារបានល្អនោះ បុគ្គលដែលមិនអាចបំពេញការងារបានល្អ មិនមែនមកពីទម្ងន់ សម្ពាធការងារ ឬបរិមាណការងារទេ តែអាចមកពីបុគ្គលខ្លួនឯងផ្ទាល់មិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សាកសម្បន្តិការងារនោះ។ ពួកគាត់ត្រូវមានសមត្ថភាព (វិជ្ជាសម្បទា បំណិតសម្បទាកាយសម្បទា ព្រមទាំងគុណសម្បទាផងដែរ(តម្លៃ)។ **ទី២ទម្លាប់ប្រៀបធៀបភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយខ្លួនឯង** ការចូលរួមសិក្សារៀនសូត្រ សិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិនានាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដើម្បីប្រៀបធៀបពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់ខ្លួន។ នេះដូចជាការផ្លាស់ប្តូរ និងទទួលយកនូវបទពិសោធន៍ថ្មីៗក្នុងការក្រែបយកនូវចំណេះដឹងថ្មី ដែលខ្លួនមិនទាន់មាន និងចែករំលែកនូវអ្វីដែលល្អដល់អ្នកដទៃទៀត។ ទី៣ទម្លាប់ស្តាប់ ទទួលយក និងបំពេញបន្ថែម។ បុគ្គលដែលជោគជ័យពួកគាត់មានទម្លាប់ស្តាប់ច្រើនជាងនិយាយ ដូចសុភាសិតបរទេសមួយនិយាយថា "Seek First to Understand Then to be Understood" 7 Habits of Highly Effective People, by Stephen R. Covey, "សុភាសិតខ្មែរយើងក៏មានផងដែរថា ស្តាប់ឱ្យជាក់ សឹមញាក់ចិញ្ចើម" ក្នុងន័យនេះគឺអ្នកបំពេញការងារគ្រប់រូបគួររៀនស្តាប់ការងារឱ្យយល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយសិន មុននឹងបំពេញការងារ ដើម្បីកុំឱ្យមានចន្លោះប្រហោងណាមួយក្នុងការបំពេញការងារ។ លើសពីនេះទៀត បុគ្គលផ្ទាល់ត្រូវរៀនទទួលយកនូវកំហុស និងរៀនកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវយកកំហុសនោះជាបទពិសោធន៍ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាត។

- ការគ្រប់គ្រង នេះជាចំណុចសំខាន់ផងដែរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ពួកគាត់ជាអ្នកដឹកនាំ ដោយទាមទារឱ្យមានសមត្ថភាព មានសាមគ្គីភាព ស្វាហាប់ ម៉ឺងម៉ាត់ ទំនុកចិត្ត និងស្នាមញញឹមសម្រាប់ បុគ្គលិក វាជាក្លាយដែលពួកគាត់មានភាពកក់ក្តៅ ក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ត្រឹមត្រូវ និង មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ជាអ្នកដឹកនាំគេមិនមែនមានន័យថាត្រូវប្រើអំណាច ដាក់សម្ពាធការងារដល់ បុគ្គលិកនោះទេ តែការមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែងចែកការងារឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌ និងត្រឹមត្រូវទើបមាន ភាពជាអ្នកដឹកនាំគួរឱ្យគោរព។ លើសពីនេះទៀតអ្នកដឹកនាំគួរមានទម្លាប់ជួបជុំរៀនសូត្រពីគ្នា ព្រមទាំងចេះ ចែករំលែកផងដែរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលល្អប្រសើរមិនមែនមានន័យថាគាត់ចេះនូវអ្វីៗគ្រប់យ៉ាងនោះទេ តែពួកគាត់គួរចេះស្តាប់យោបល់អ្នកធ្វើការក្រោមឱវាទផងដែរ។

- បរិស្ថានសាលារៀន ក៏ជាផ្នែកមួយក្នុងការជំរុញឱ្យបុគ្គលិកអប់រំ(គ្រូបង្រៀន) ទាំងអស់បំពេញ ការងារមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។ ព្រោះថាសាលារៀនប្រៀបដូចជាផ្ទះទី២របស់ពួកគាត់ ដូចនេះសាលា រៀន គួរផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវកន្លែងធ្វើការដែលមានសុខភាព បំពាក់បរិក្ខារ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបដើម្បី បង្ករភាពងាយស្រួលដល់ពួកគាត់អាចធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងកន្លែងដែលល្អប្រសើរក្នុងពេលបំពេញការងារ។

៥.២.២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀប

តាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យម សិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ដោយផ្អែកលើភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ បាន ឆ្លើយតបនឹងគោលបំណង នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ តាមលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញពី លទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយ ផ្អែកលើភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។ ចំពោះការប្រៀបធៀបលើ ភេទ យើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ កម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាព កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល លើផ្នែក "ការសហការការងារ" ក្នុងកម្រិត ០.០២ ផ្នែក "ភាពយុត្តិធម៌" ០.០០។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិត

មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើអាយុយើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានអាយុខុសគ្នាមានទស្សនៈ យល់ឃើញក៏ខុសគ្នាលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល ។ ដោយផ្អែក "ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ" ០.០៣ ផ្នែក "សម្ពាធការងារ" ០. ០០ ផ្នែក "ការទទួលស្គាល់" ០. ០២ ។ រីឯការ ប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀន លើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកលើ គុណវុឌ្ឍិ យើងឃើញថា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានគុណវុឌ្ឍិខុសៗមានទស្សនៈ យល់ឃើញខុសគ្នាលើ បរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ដោយផ្អែក "ការសហការការងារ" ០.០៣ ផ្នែក "ភាពយុត្តិធម៌" ០.០៤ ផ្នែក "នវានុវត្តន៍" ០.០២ ។ ដោយឡែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោក គ្រូអ្នកគ្រូលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកលើ បទពិសោធន៍ការបង្រៀន យើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍ការងារខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ផ្នែក "ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ" ០.០២ ផ្នែក "ទំនុកចិត្ត" ០.០១ ផ្នែក "សម្ពាធការងារ" ០.០០។ (*P<.០៥, **p<.០១, ***p<.០០១)

៥.៣- ការណែនាំ/សំណូមពរ

លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចបែងចែកការណែនាំ/សំណូមពរជា ៣ ផ្នែក គឺ៖ សំណូមពរ សម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត និងសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវបន្ត។

៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

- រៀបចំផែនការ/គោលនយោបាយ ដោយត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានលើសកម្មភាពរបស់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ពិសេសទៅទៀត នោះ ស្នើសុំមានការរៀបចំកែលម្អលើការបំពាក់បរិក្ខារក្នុងសាលារៀនឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង មានជាសុភកភាព។

- ពង្រឹង និងលើកទឹកចិត្តលើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីភ្ជាប់ទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួមរបស់សាលា។
- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានរៀនសូត្រនូវចំណេះដឹងថ្មីៗបន្ថែមទៀត។

៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត

- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មានទស្សនៈលើស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃបរិយាកាសអង្គភាព ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការមានឆន្ទៈប្រែក្លាយទស្សនៈវិស័យរួម ក្រសួងជាសហប្រតិបត្តិការចាំបាច់ និងសមស្របតាមស្ថានភាពរបស់សាលា មានការជួយកិច្ចការគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ប្រពៃ ជារូបភាពប្រសើរក្នុងស្ថាប័នសាលារៀន។
- ដោយឡែកទំនុកចិត្ត និងការសហការការងារការ ក៏ជាចំណុចគួរចាប់អារម្មណ៍ក្នុងបរិយាកាសអង្គភាព។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរតែធ្វើជាគម្រូ ឱ្យពួកគាត់មានទំនុកចិត្ត និងសហការការងារជាក្រុមក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។

៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចយកទៅអនុវត្តឱ្យកើតជាប្រយោជន៍នាថ្ងៃអនាគត អ្នកស្រាវជ្រាវ មានសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាបន្តដូចតទៅ៖

១- សម្រាប់ការសិក្សាធ្វើឱ្យដឹងពីកម្រិតនៃទស្សនៈលើបរិយាកាសអង្គភាព ដែលមានផលជះលើលទ្ធផលការងារ និងឧបសគ្គមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសក្នុងការបំពេញការងារក្នុងអង្គភាព។ ដូច្នោះគួរសិក្សាបន្តពាក់ព័ន្ធនឹងឧបសគ្គនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងាររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដូចជាផ្នែកស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ (Autonomy) ទំនុកចិត្ត (Trust) នវានុវត្តន៍ (Innovation) និងជាពិសេសផ្នែកសម្ពាធការងារ (Pressure) ជាដើម ដើម្បីយកទៅអភិវឌ្ឍន៍ជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការកម្ចាត់ឧបសគ្គខាងលើក្នុងការអភិវឌ្ឍបរិយាកាសក្នុងអង្គភាពឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

២- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាការសិក្សាបែបបរិមាណ (Quantitative Research)។ ដើម្បីយល់ ដឹងស៊ីជម្រៅនិងល្អិតល្អន់នោះ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចបន្ថែមវិធីសាស្ត្របែបគុណវិស័យ (Qualitative Research) ដូចជា ការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ (In-depth Interview) ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Discussion) ឬការសន្ទនាក្រុម (Focus Group) ដើម្បីឱ្យបានទិន្នន័យកាន់តែស៊ីជម្រៅដែលជា ប្រយោជន៍ក្នុងការយកទៅប្រើប្រាស់បង្កើតទម្រង់ធ្វើការងារក្នុងអង្គភាពដែលសមស្របនិងបង្កើត កម្លាំង ចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។

៣- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត គួរសិក្សាជាមួយភាគសំណាកនៅតាមខេត្ត ដើម្បីយកលទ្ធផលមក ប្រៀបធៀបថាគឺ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅខេត្តកណ្តាល និងនៅតាមបណ្តាខេត្តលើបរិយាកាស អង្គភាពខុសគ្នាឬដូចគ្នាដែរឬទេ។

៥.៤- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បច្ចុប្បន្ននេះ វិស័យអប់រំកំពុងត្រូវបានមជ្ឈដ្ឋានទូទៅចាប់អារម្មណ៍ និងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង ពិសេសក្រោយកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំតែម្តង។ ក្នុងនោះគុណភាពអប់រំជាកត្តាចម្បងជាងគេដែលគេត្រូវ យកចិត្តទុកដាក់។ ទាក់ទងនឹងគុណភាពអប់រំនេះផងដែរ ការកែលម្អកន្លែងធ្វើការងាររបស់គ្រូបង្រៀន គឺ បរិយាកាសក្នុងអង្គភាពក៏ជាផ្នែកមួយដែលក្រសួង មន្ទីរ អង្គភាពត្រូវគិតគូរឱ្យបានច្រើនជាងគេ។ ការ បំពេញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពគឺអាស្រ័យលើកត្តាជាច្រើន ដូចជា ស្វ័យរង្វាយតម្លៃ ទំនុកចិត្ត ការសហការការងារ ការគាំទ្រ ការទទួលស្គាល់ ពីបុគ្គលផ្ទាល់ជាអ្នកបំពេញការងារ និងគណៈគ្រប់គ្រង សាលា។ បន្ថែមលើនេះទៀត ការបំពេញការងារដែលមានសម្ពាធការងារ អាចមកពីកត្តាបីសំខាន់ គឺកត្តា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូខ្លួនឯងផ្ទាល់ កត្តាការគ្រប់គ្រង និងកត្តាបរិស្ថានក្នុងសាលារៀន។ លើសពីនេះទៅទៀតការ ទទួលស្គាល់នូវអ្វីដែលជាកំហុស និងរៀនសូត្រពីកំហុសវាក៏ជាចំណុចមួយដែលធ្វើឱ្យការបំពេញការងារ បានល្អផងដែរ។ ដោយឡែកចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួររៀនសូត្រពីមនុស្សនៅជុំវិញខ្លួន ស្តាប់មតិ យោបល់កែលម្អរបស់បុគ្គលិក និងមានភាពយុត្តិធម៌ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកបំពេញការងារដោយសេចក្តីពេញ ចិត្ត និងសប្បាយរីករាយ។ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមិនថាដោយពាក្យសរសើរ គឺជាការផ្តល់ឱ្យអ្នកនៅ

ក្រោមឱវាទជាប្រចាំ ដោយថវិកាក្តី ដោយវាចារក្តី ដោយលិខិតបទដ្ឋានក្តី ដើម្បីទាញយកទឹកចិត្ត និង បេះដូងរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមកភ្ជាប់ទឹកចិត្តជាមួយការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួមរបស់សាលា។ សាលារៀន គឺ ប្រៀបដូចជាផ្ទះទី២របស់គ្រូបង្រៀន ដែលជាកន្លែងផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវភាពកក់ក្តៅទាំងកាយ និងចិត្ត ព្រមទាំងមានសុវត្ថិភាពផងដែរ។ ដូច្នេះហើយ ដើម្បីឱ្យផ្ទះទីពីររបស់ពួកគាត់ អាចរួមរស់ជាមួយគ្នាបាន ប្រកបដោយសេចក្តីសុខសុភមង្គល និងវិបុលភាព គឺចាំបាច់ណាស់ត្រូវកសាងផ្ទះឱ្យមានសុខភាព ពេលគឺ បរិយាកាសក្នុងអង្គភាពដើម្បីយើងទាំងអស់គ្នា។ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់ៗ មិននាំគ្នាកសាងកន្លែង ធ្វើការរបស់ខ្លួនឱ្យក្លាយជាផ្ទះទីពីរដែលមានភាពកក់ក្តៅនោះទេ តើឱ្យទៅរំពឹងនរណា? ក្នុងស្មារតីនេះ ដើម្បីរួមគ្នាអភិវឌ្ឍបរិយាកាសក្នុងអង្គភាព បង្កើនល្បឿននៃការរីកចម្រើននិងភាពសម្បូររុងរឿងទាំងអស់ គ្នាទើបអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើបរិយាកាសអង្គភាព ដើម្បីបណ្តុះទម្លាប់ធ្វើការងារឱ្យ ខ្លាំងក្លានិងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្នុងន័យរួម “កសាងប្រជាជាតិយើងឱ្យទម្លាប់ធ្វើការងារឱ្យខ្លាំងក្លា និងមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដើម្បីកសាងឧត្តមភាពសម្រាប់កម្ពុជាយើង”។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០២០) **កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឆ្ពោះទៅការអប់រំឌីជីថល**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៦) **កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា មាតិកាឆ្ពោះទៅរកសង្គមពុទ្ធិ និងវិបុលភាព**។ បោះពុម្ពផ្សាយដោយ ស៊ីប៉ា (Sipar) ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៥) **សន្និបាតអប់រំចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៦២០១៧) **ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៨) **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ pressocm.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០-២០១៧) **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨-២០១៩) **សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និង កីឡា**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) **សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

- Advisory Committee on School-based Management (ACSBM).(2000). **School-based Management Consultan Document: Transforming Schools into Dynamic and Accountable Professional Learning Communities**. Hong Kong: Printing Department, Hong Kong Special Administrative Reginal Government.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**. *J. Occup. Psychol.* 63, 1–18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Cotton, K. (2001). **School-Based Management**. Northwest Regional. Education Laboratory.
- DeCotis, T. A., & Koys, D. J. (1980). **The Identifition and Measurement of The Dimentions of Organizational Climate**. Cornell Univesity.
- Dr. Poonsook, K. & Dr. Vichian, P. (2016). **Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located the Thai-Cambodia Borders (Journal)**. St. Theresa International College, Thailand. Retrived on <https://eric.ed.gov/?id=EJ1099569>.
- Oswald, L. J. (1995). **School-Based Management**. College of Education, University of Oregon.
- Pellini, A., & Bredenberg, K. (2015). Basic Education Clusters in Cambodia: Looking at the Future while Learning from the Past. **Development in Practice**, 25, 419-432.
- Prasch, J. C. (1990). **How to organize for School-Based Management**. Alexandria, Virginia Association for Supervision and Curriculum Development.

ଅଧ୍ୟାୟ

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

លិខិតសាសនារបស់ក្រសួង និង មន្ទីរ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**គោរពជូន
លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល**

កម្មវត្ថុ: សម្រួលដល់ការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតឈ្មោះ កែម ម្លឹះក្រុង នៅវិទ្យាល័យនានាខេត្តកណ្តាល។

យោង: ផែនការបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំ សូមជម្រាបជូន លោកប្រធាន ជ្រាបថា៖ កញ្ញា កែម ម្លឹះក្រុង កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រោមប្រធានបទស្តីពី “បរិយាកាសអង្គការជន់ឥទ្ធិពលដល់ជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល” ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។ កញ្ញា កែម ម្លឹះក្រុង នឹងចែកកម្រងសំណួរបំពេញតាមរយៈ Google Form និងសម្ភាសន៍តាមប្រព័ន្ធ ONLINE ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសិស្សដែលកំពុងបំពេញការងារ បង្រៀន និងរៀន នៅវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនថ្នល់ទទឹង វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនត្រពាំងត្នោត វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនសេរីភាព និងវិទ្យាល័យព្រែកអញ្ចាញខេត្តកណ្តាលដែលប្រព្រឹត្តទៅចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោកប្រធាន មេត្តាពិនិត្យ និងជួយសម្រួលដោយក្តីអនុគ្រោះ។
សូម លោកប្រធាន ទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុចន្ទនា



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ ១១២៧ ផល. ៧៧

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គោរពជូន
លោកប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល

កម្មវត្ថុ: សម្រួលដល់ការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតឈ្មោះ កែម ម្លឹះក្រុង នៅវិទ្យាល័យនានាខេត្តកណ្តាល។
យោង: ផែនការបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំ សូមជម្រាបជូន លោកប្រធាន ជ្រាបថា៖ កញ្ញា កែម ម្លឹះក្រុង កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រោមប្រធានបទស្តីពី "បរិយាកាសអង្គការជះឥទ្ធិពលដល់ជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនសាលារៀនក្នុងខេត្តកណ្តាល" ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។ កញ្ញា កែម ម្លឹះក្រុង នឹងចែកកម្រងសំណួរបំពេញតាមរយៈ Google Form និងសម្ភាសន៍តាមប្រព័ន្ធ ONLINE ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសិស្សដែលកំពុងបំពេញការងារ បង្រៀន និងរៀន នៅវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនថ្នល់ទទឹង វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនត្រពាំងត្នោត វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនសេរីភាព និងវិទ្យាល័យព្រែកអញ្ចាញខេត្តកណ្តាលដែលប្រព្រឹត្តទៅចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោកប្រធាន មេត្តាពិនិត្យ និងជួយសម្រួលដោយក្តីអនុគ្រោះ។
សូម លោកប្រធាន ទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១ រោច ខែអភិវឌ្ឍន៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល
លោកប្រធានការិ. ទទួល ក៏ ក្រុមប្រឹក្សា
គណៈកម្មាធិការវិទ្យាល័យស្រីសោភ័ណភាព
ថ្ងៃ ចន្ទ ទោស័ក ខែ បុស្ស ឆ្នាំ ជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
គណៈកម្មាធិការវិទ្យាល័យស្រីសោភ័ណភាព ថ្ងៃ ទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០
ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល ៧ បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណារ៉ា



ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

តារាងបែងចែកគណៈកម្មការនាយកដ្ឋានការងារនិងក្រុមបទ



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ/...../២០២០

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បំណែងចែកគណៈកម្មការនាយកដ្ឋានការងារនិងក្រុមបទ
គ្រប់ប្រព័ន្ធបណ្ឌិតសិក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ ជំនាន់ទី៧
ដែលប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០
នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

គណៈកម្មការនាយកដ្ឋានការងារនិងក្រុមបទ

ក្រុមទី១		ក្រុមទី២	
១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ែម
២- ឯកឧត្តម	នឿ សុផន	២-លោកបណ្ឌិត	នូវ រ៉ែក
៣-លោក	ឌី បុណ្ណា	៣-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី
៤-លោក	ថៃ ហេង	៤-លោក	ចាប រតនា
៥-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	៥-លោកបណ្ឌិត	អាន ព្រ័យ
៦-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	៦-លោកស្រី	នូ ចន្ទី
៧-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	៧-លោក	សៀង វ៉ាសនា

គណៈកម្មការកណ្តាល និងរៀបចំ

ក្រុមទី១		ក្រុមទី២	
៨-លោក	លឹម វ៉ាន់	៨-លោក	ឡេង បុរី
៩-លោក	លន សីណា	៩-លោកស្រី	ហង់ ស្រីម៉ាច
១០-លោក	ឡុច ចាន់ថន	១០-លោក	ហ៊ុំង សារៈបុត្រ
១១-លោកស្រី	ថ្ងៃ វណា	១១-លោក	ម៉ែន សុខសុន្ទី

ថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែភទ្រិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សេរ្យុច សុវណ្ណា

ឧបសម្ព័ន្ធ គ

កម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ

បរិកាសអង្គការជន់ឥទ្ធិពលដល់ជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល

សូមគោរពជូន៖ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ កែម ម្លិះក្រុង ជានិស្សិតស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (National Institute of Education) កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើមុខជំនាញការគ្រប់គ្រងការងារអប់រំក្រោមប្រធានបទ "បរិកាសអង្គការជន់ឥទ្ធិពលដល់ជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល" ដែលមានឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ។

នាងខ្ញុំ សូមគោរពអញ្ជើញ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយដ៏សុក្រិតលើកម្រងសំណួរទាក់ទងនឹងបរិកាសអង្គការជន់ឥទ្ធិពលដល់ជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តកណ្តាល។ កម្រងសំណួរខាងក្រោមទាំងអស់នេះ បង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងវាស់វែងលើរបៀបដែលអ្នកគិត ជឿ និងធ្វើសកម្មភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។

នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ចំពោះកិច្ចសហការរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទោះបីមានការមមាញឹកខ្លាំងយ៉ាងណាក៏ដោយដោយ។

សេចក្តីណែនាំ

១- កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះ ចែកចេញជា ២ ផ្នែក ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ផ្នែកទី២: ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តលើបរិកាសអង្គការជន់ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួន

២- សូមអានសេចក្តីណែនាំការឆ្លើយកម្រងសំណួរគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗដោយការយកចិត្តទុកដាក់។ សូមមេត្តាជួយឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រួតពិនិត្យភាពរៀបរយនិងប្រគល់ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញ ដោយមិនចាំបាច់បញ្ជាក់ឈ្មោះនិងនាមត្រកូលឡើយ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ សូមធានាអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងរក្សាទុកជាសម្ងាត់បំផុត ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់ស្ថាប័ន និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ខ្លួនឯងឡើយ។

កែម ម្លិះក្រុង
អ្នកស្រាវជ្រាវ
(ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ)

/...ផ្នែកទី១ តទំព័រទី២

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

សេចក្តីណែនាំ:

សូមមេត្តាគូសសញ្ញា (✓) ជាក់ក្នុងប្រអប់ ដែលត្រូវជាមួយស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។

១- ភេទ

- ប្រុស
- ស្រី

២- អាយុ

- ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ
- ៣០-៤៥ ឆ្នាំ
- ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ

៣- កម្រិតការសិក្សា

- ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ
- បរិញ្ញាបត្រ
- ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤- បទពិសោធន៍ការងារ

- តិចជាង ៥ ឆ្នាំ
- ៥-១០ ឆ្នាំ
- ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២: ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តលើការងារក្នុងបរិយាកាសអង្គការរបស់ខ្លួន

សេចក្តីណែនាំ

ក្នុងផ្នែកទី ២ នេះ មានប្រយោគចំនួន៨។ សូម លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មេត្តាពិចារណា ខ្លឹមសារគោលគំនិត ដូចខាងក្រោម ហើយជ្រើសយកចម្លើយដោយគូសសញ្ញា (✓) ជាក់ក្នុងប្រអប់ ដែលត្រូវតាម **ការពិតជាក់ស្តែង** និងត្រូវតាម**កម្រិតការអនុវត្ត** របស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ត្រឹមតែប្រអប់មួយប៉ុណ្ណោះ ដោយ៖

ពាក្យថា	ច្រើនបំផុត	មានន័យថា	ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ ច្រើនបំផុត ឬជាប្រចាំ គ្រប់ពេលយ៉ាងទៀងទាត់ ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៩១-១០០%
ពាក្យថា	ច្រើន	មានន័យថា	ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ ច្រើន ឬស្ទើរគ្រប់ពេល ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៦១-៩១%
ពាក្យថា	មធ្យម	មានន័យថា	ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ មធ្យម ឬអនុវត្តខ្លះ មិនអនុវត្តខ្លះ ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៤១-៦០%

ពាក្យថា **តិច** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ **តិច** ឬអនុវត្តម្តងម្កាល ក្នុងកម្រិតតិចតួច ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ១១-៤០%

ពាក្យថា **តិចបំផុត** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ **តិចបំផុត** មិនដែលធ្វើទាល់តែសោះឬធ្វើក្នុងកម្រិតតិចបំផុត ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ០-១០%

ល.រ	បរិយាកាសក្នុងអង្គភាព	កម្រិតការអនុវត្ត				
		ច្រើនបំផុត	ច្រើន	មធ្យម	តិច	តិចបំផុត
១.	ខ្ញុំភាគច្រើនធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនចំពោះការអនុវត្តការងារ របស់ខ្ញុំ។					
២.	ខ្ញុំជឿជាក់លើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់ខ្ញុំ។					
៣.	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែជួយគ្នាជានិច្ច។					
៤.	ខ្ញុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ និងស្រាវជ្រាវ។					
៥.	ខ្ញុំជឿថានាយកសាលាអាចជួយខ្ញុំបានពេលខ្ញុំត្រូវការអ្វីមួយ។					
៦.	ខ្ញុំទទួលបានការកោតសរសើរពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅពេលខ្ញុំបំពេញការងារបានល្អ។					
៧.	ខ្ញុំមានជំងឺថានាយកសាលារបស់ខ្ញុំមានតម្លាភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង។					
៨.	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែជំរុញឱ្យខ្ញុំបន្តការអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។					
៩.	ខ្ញុំអាចរៀបចំពីផែនការបង្រៀនយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយខ្លួនឯង។					
១០.	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពស្មោះត្រង់។					
១១.	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំតែងតែមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា។					
១២.	បរិកាសនៅសាលារៀនក៏អាចជួយឱ្យខ្ញុំបានធូរស្បើយអារម្មណ៍ផងដែរ។					
១៣.	ការបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំធ្វើឱ្យនាយកពេញចិត្ត។					
១៤.	ខ្ញុំមានភាពតានតឹងនៅពេលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារ។					
១៥.	រាល់ការងារដែលនាយកដាក់ឱ្យខ្ញុំធ្វើតែងតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។					
១៦.	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែណែនាំឱ្យសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗជាប្រចាំ។					
១៧.	ខ្ញុំបែងចែកសកម្មភាពការងារជាក់លាក់នៅសាលា។					
១៨.	ខ្ញុំអាចនិយាយការពិតប្រាប់ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។					
១៩.	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាលារៀនរបស់ខ្ញុំគិតតែពីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។					
២០.	ពេលឮសម្លេងទូរស័ព្ទរោទិ៍ខ្ញុំតែងតែឆ្ងាយពីបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ។					
២១.	នាយកខ្ញុំតែងតែគាំទ្រចំពោះគំនិត និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្ញុំ។					
២២.	នាយកខ្ញុំស្គាល់ច្បាស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំ។					
២៣.	នាយកសាលាមិនដែលលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការដែលខ្ញុំធ្វើបានសម្រេច។					

២៤.	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែលើកទឹកចិត្តឱ្យខ្ញុំជួយកែលម្អវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់។					
២៥.	ខ្ញុំអាចអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍កំណត់សម្រេចទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។					
២៦.	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជឿជាក់លើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្ញុំ។					
២៧.	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងអង្គការរបស់ខ្ញុំមានធនៈធ្វើការងារជាក្រុម។					
២៨.	ខ្ញុំមិនធ្លាប់ឈប់សម្រាកក្នុងអំឡុងថ្ងៃបំពេញការងារទេ។					
២៩.	នាយកខ្ញុំតែងតែផ្តល់ពេលវេលាក្នុងការពិភាក្សាពីបញ្ហាការងារ។					
៣០.	នាយកខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងសាលា។					
៣១.	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំជាមនុស្សម៉ឺងម៉ាត់។					
៣២.	នាយកសាលាខ្ញុំលើកទឹកចិត្តឱ្យរកដំណោះស្រាយថ្មីៗសម្រាប់កែលម្អបញ្ហានានា។					
៣៣.	ខ្ញុំរៀបចំការងារផ្ទាល់ខ្លួនដែលខ្ញុំយល់ឃើញថាជារបៀបផ្តល់។					
៣៤.	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតែងតែណែនាំដោយប្រើពាក្យសមរម្យជានិច្ច។					
៣៥.	ខ្ញុំគិតថាខ្ញុំមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនជាមួយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។					
៣៦.	លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ ចង់ឈប់ពីការងារព្រោះមានសំពាធខ្លាំង។					
៣៧.	នាយកខ្ញុំតែងណែនាំនៅពេលដែលខ្ញុំធ្វើខុសអ្វីមួយ។					
៣៨.	នាយកខ្ញុំតែងលើកខ្ញុំជាកុំរ។					
៣៩.	បើនាយកសាលាស្តីបន្ទោសនរណាម្នាក់ ខ្ញុំយល់ថាបុគ្គលម្នាក់នោះសាកសម្បទទទួលការស្តីបន្ទោសមែន។					
៤០.	នាយកសាលាខ្ញុំតែងតែ “លើកឡើងនូវវិធីថ្មីៗសម្រាប់កិច្ចដំណើរការការងារ”។					

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃនិងការសហការរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការឆ្លើយសំណួរទាំងអស់នេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ប

តម្លៃ Cronbach's Alpha របស់ក្រុមសំណួរ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q001	144.88	257.575	.343	.898
Q002	144.72	249.608	.603	.894
Q003	144.87	257.585	.321	.898
Q004	145.00	258.583	.217	.899
Q005	145.03	245.364	.713	.892
Q006	145.10	245.507	.628	.893
Q007	144.89	242.466	.780	.891
Q008	144.66	245.469	.697	.893
Q009	144.64	251.727	.623	.895
Q010	144.78	242.864	.808	.891
Q011	144.84	247.013	.694	.893
Q012	144.86	251.272	.566	.895
Q013	144.84	249.419	.678	.894
Q014	146.57	280.617	-.442	.911
Q015	144.63	249.956	.637	.894
Q016	144.83	248.540	.609	.894
Q017	144.77	249.728	.651	.894
Q018	144.95	243.091	.686	.892
Q019	146.37	280.115	-.438	.911
Q020	146.57	274.539	-.264	.909
Q021	145.16	245.079	.722	.892
Q022	144.89	243.451	.789	.891

Q023	146.78	280.400	-.425	.911
Q024	145.34	244.359	.555	.894
Q025	144.64	254.709	.469	.896
Q026	144.87	243.360	.774	.891
Q027	144.99	246.695	.688	.893
Q028	146.10	255.904	.156	.903
Q029	145.01	246.324	.744	.892
Q030	144.84	246.624	.722	.893
Q031	144.87	245.660	.748	.892
Q032	144.88	247.191	.739	.893
Q033	144.75	257.818	.400	.897
Q034	144.57	253.784	.462	.896
Q035	145.28	250.072	.565	.895
Q036	147.09	283.144	-.534	.912
Q037	145.21	242.432	.606	.893
Q038	145.90	251.931	.339	.898
Q039	145.07	257.850	.200	.900
Q040	144.85	245.838	.654	.893

ឧបសម្ព័ន្ធ ១

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៨ផ្នែក

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q001	152	2	5	4.01	.661
Q002	152	2	5	4.18	.790
Q003	152	2	5	4.03	.700
Q004	152	1	5	3.89	.855
Q005	152	2	5	3.87	.859
Q006	152	1	5	3.80	.958
Q007	152	1	5	4.00	.906
Q008	152	1	5	4.23	.872
Q009	152	3	5	4.25	.664
Q010	152	2	5	4.12	.861
Q011	152	2	5	4.06	.808
Q012	152	2	5	4.03	.750
Q013	152	1	5	4.05	.717
Q014	152	1	5	2.32	1.119
Q015	152	2	5	4.26	.735
Q016	152	2	5	4.07	.835
Q017	152	2	5	4.13	.731
Q018	152	1	5	3.94	.992
Q019	152	1	5	2.53	1.091
Q020	152	1	5	2.33	1.228
Q021	152	1	5	3.73	.861
Q022	152	1	5	4.01	.857
Q023	152	1	5	2.12	1.156
Q024	152	1	5	3.55	1.132
Q025	152	2	5	4.26	.676
Q026	152	1	5	4.03	.876
Q027	152	1	5	3.90	.828
Q028	152	1	5	2.80	1.453

Q029	152	2	5	3.89	.785
Q030	152	2	5	4.05	.796
Q031	152	2	5	4.02	.809
Q032	152	2	5	4.01	.755
Q033	152	3	5	4.14	.557
Q034	152	2	5	4.33	.744
Q035	152	1	5	3.61	.814
Q036	152	1	5	1.80	1.055
Q037	152	1	5	3.68	1.142
Q038	152	1	5	2.99	1.125
Q039	152	1	5	3.83	1.002
Q040	152	1	5	4.05	.909
AUT	152	2.80	5.00	4.1579	.49775
TRU	152	2.00	5.00	4.1184	.68372
COH	152	2.00	4.60	3.6250	.40285
PRE	152	1.80	4.20	2.9711	.49816
SUP	152	1.60	5.00	3.8447	.67390
REC	152	2.00	5.00	3.4342	.53625
FAI	152	2.20	4.60	3.6461	.44482
INO	152	1.40	5.00	3.9816	.70169
Total	152	2.43	4.45	3.7224	.40719
Valid N (listwise)	152				

ឧបសម្ព័ន្ធ ច

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗនៃផ្នែកតាមភេទ

Group Statistics					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q001	Male	67	4.19	.633	.077
	Female	85	3.87	.651	.071
Q002	Male	67	4.22	.832	.102
	Female	85	4.14	.758	.082
Q003	Male	67	4.15	.657	.080
	Female	85	3.93	.720	.078
Q004	Male	67	4.07	.765	.093
	Female	85	3.75	.898	.097
Q005	Male	67	4.01	.862	.105
	Female	85	3.75	.844	.092
Q006	Male	67	4.00	.937	.115
	Female	85	3.64	.949	.103
Q007	Male	67	4.07	.958	.117
	Female	85	3.94	.864	.094
Q008	Male	67	4.27	.978	.120
	Female	85	4.20	.784	.085
Q009	Male	67	4.43	.529	.065
	Female	85	4.11	.724	.079
Q010	Male	67	4.25	.859	.105
	Female	85	4.01	.852	.092
Q011	Male	67	4.10	.819	.100
	Female	85	4.02	.801	.087
Q012	Male	67	4.06	.756	.092
	Female	85	4.01	.748	.081
Q013	Male	67	4.09	.811	.099
	Female	85	4.02	.636	.069
Q014	Male	67	2.24	1.074	.131
	Female	85	2.39	1.156	.125

Q015	Male	67	4.27	.880	.108
	Female	85	4.26	.601	.065
Q016	Male	67	4.06	.851	.104
	Female	85	4.07	.828	.090
Q017	Male	67	4.18	.796	.097
	Female	85	4.08	.676	.073
Q018	Male	67	4.09	.996	.122
	Female	85	3.82	.978	.106
Q019	Male	67	2.40	.906	.111
	Female	85	2.62	1.215	.132
Q020	Male	67	2.22	1.085	.133
	Female	85	2.41	1.330	.144
Q021	Male	67	3.82	.833	.102
	Female	85	3.66	.880	.095
Q022	Male	67	4.04	.912	.111
	Female	85	3.98	.816	.089
Q023	Male	67	2.12	1.162	.142
	Female	85	2.12	1.159	.126
Q024	Male	67	3.45	1.184	.145
	Female	85	3.64	1.089	.118
Q025	Male	67	4.30	.652	.080
	Female	85	4.22	.697	.076
Q026	Male	67	4.04	1.007	.123
	Female	85	4.01	.764	.083
Q027	Male	67	3.91	.900	.110
	Female	85	3.89	.772	.084
Q028	Male	67	2.81	1.427	.174
	Female	85	2.79	1.481	.161
Q029	Male	67	3.97	.738	.090
	Female	85	3.82	.819	.089
Q030	Male	67	4.10	.721	.088
	Female	85	4.01	.852	.092
Q031	Male	67	4.12	.826	.101
	Female	85	3.94	.792	.086

Q032	Male	67	4.15	.744	.091
	Female	85	3.91	.750	.081
Q033	Male	67	4.16	.618	.075
	Female	85	4.13	.507	.055
Q034	Male	67	4.30	.697	.085
	Female	85	4.35	.782	.085
Q035	Male	67	3.72	.775	.095
	Female	85	3.53	.839	.091
Q036	Male	67	1.84	1.024	.125
	Female	85	1.78	1.084	.118
Q037	Male	67	3.87	1.100	.134
	Female	85	3.54	1.160	.126
Q038	Male	67	3.04	1.160	.142
	Female	85	2.95	1.101	.119
Q039	Male	67	3.79	.930	.114
	Female	85	3.86	1.060	.115
Q040	Male	67	4.00	.953	.116
	Female	85	4.08	.876	.095
AUT	Male	67	4.2537	.50522	.06172
	Female	85	4.0824	.48136	.05221
TRU	Male	67	4.1821	.70816	.08652
	Female	85	4.0682	.66372	.07199
COH	Male	67	3.6567	.37628	.04597
	Female	85	3.6000	.42314	.04590
PRE	Male	67	3.0000	.43485	.05312
	Female	85	2.9482	.54437	.05904
SUP	Male	67	3.9522	.70590	.08624
	Female	85	3.7600	.63905	.06931
REC	Male	67	3.4866	.49875	.06093
	Female	85	3.3929	.56353	.06112
FAI	Male	67	3.6746	.47843	.05845
	Female	85	3.6235	.41794	.04533
INO	Male	67	3.9851	.74044	.09046
	Female	85	3.9788	.67402	.07311

Total	Male	67	3.7739	.42672	.05213
	Female	85	3.6818	.38884	.04218

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនិមួយៗនៃផ្នែកតាមអាយុ

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						Q001	Below 30		
30-45	87	4.21	.593	.064	4.08		4.33	3	5
More than 45	17	3.65	.702	.170	3.29		4.01	2	4
Total	152	4.01	.661	.054	3.91		4.12	2	5
Q002	Below 30	48	4.31	.689	.099	4.11	4.51	3	5
	30-45	87	4.14	.838	.090	3.96	4.32	2	5
	More than 45	17	4.00	.791	.192	3.59	4.41	2	5
	Total	152	4.18	.790	.064	4.05	4.30	2	5
Q003	Below 30	48	4.06	.697	.101	3.86	4.26	3	5
	30-45	87	4.05	.714	.077	3.89	4.20	2	5
	More than 45	17	3.82	.636	.154	3.50	4.15	3	5
	Total	152	4.03	.700	.057	3.91	4.14	2	5
Q004	Below 30	48	3.69	.879	.127	3.43	3.94	1	5
	30-45	87	4.01	.856	.092	3.83	4.19	1	5
	More than 45	17	3.88	.697	.169	3.52	4.24	3	5
	Total	152	3.89	.855	.069	3.76	4.03	1	5
Q005	Below 30	48	3.88	.841	.121	3.63	4.12	2	5
	30-45	87	3.86	.891	.096	3.67	4.05	2	5
	More than 45	17	3.88	.781	.189	3.48	4.28	2	5
	Total	152	3.87	.859	.070	3.73	4.01	2	5
Q006	Below 30	48	3.69	.949	.137	3.41	3.96	1	5
	30-45	87	3.87	.986	.106	3.66	4.08	1	5
	More than 45	17	3.71	.849	.206	3.27	4.14	2	5
	Total	152	3.80	.958	.078	3.64	3.95	1	5
Q007	Below 30	48	4.15	1.031	.149	3.85	4.45	1	5

	30-45	87	3.97	.869	.093	3.78	4.15	2	5
	More than 45	17	3.76	.664	.161	3.42	4.11	3	5
	Total	152	4.00	.906	.074	3.85	4.15	1	5
Q008	Below 30	48	4.21	1.031	.149	3.91	4.51	1	5
	30-45	87	4.32	.739	.079	4.16	4.48	2	5
	More than 45	17	3.82	.951	.231	3.33	4.31	1	5
	Total	152	4.23	.872	.071	4.09	4.37	1	5
Q009	Below 30	48	4.25	.526	.076	4.10	4.40	3	5
	30-45	87	4.31	.720	.077	4.16	4.46	3	5
	More than 45	17	3.94	.659	.160	3.60	4.28	3	5
	Total	152	4.25	.664	.054	4.14	4.36	3	5
Q010	Below 30	48	4.25	.863	.125	4.00	4.50	2	5
	30-45	87	4.09	.884	.095	3.90	4.28	2	5
	More than 45	17	3.88	.697	.169	3.52	4.24	3	5
	Total	152	4.12	.861	.070	3.98	4.26	2	5
Q011	Below 30	48	4.08	.767	.111	3.86	4.31	2	5
	30-45	87	4.08	.824	.088	3.90	4.26	2	5
	More than 45	17	3.88	.857	.208	3.44	4.32	2	5
	Total	152	4.06	.808	.065	3.93	4.19	2	5
Q012	Below 30	48	4.00	.715	.103	3.79	4.21	3	5
	30-45	87	4.09	.772	.083	3.93	4.26	2	5
	More than 45	17	3.82	.728	.176	3.45	4.20	3	5
	Total	152	4.03	.750	.061	3.91	4.15	2	5
Q013	Below 30	48	3.90	.881	.127	3.64	4.15	1	5
	30-45	87	4.21	.613	.066	4.08	4.34	3	5
	More than 45	17	3.71	.470	.114	3.46	3.95	3	4
	Total	152	4.05	.717	.058	3.94	4.17	1	5
Q014	Below 30	48	2.29	1.051	.152	1.99	2.60	1	4
	30-45	87	2.21	1.173	.126	1.96	2.46	1	5
	More than 45	17	3.00	.791	.192	2.59	3.41	2	4
	Total	152	2.32	1.119	.091	2.14	2.50	1	5
Q015	Below 30	48	4.21	.743	.107	3.99	4.42	2	5
	30-45	87	4.37	.701	.075	4.22	4.52	2	5
	More than 45	17	3.88	.781	.189	3.48	4.28	2	5

	Total	152	4.26	.735	.060	4.15	4.38	2	5
Q016	Below 30	48	3.90	.857	.124	3.65	4.14	2	5
	30-45	87	4.23	.758	.081	4.07	4.39	2	5
	More than 45	17	3.71	.985	.239	3.20	4.21	2	5
	Total	152	4.07	.835	.068	3.93	4.20	2	5
Q017	Below 30	48	4.15	.772	.111	3.92	4.37	2	5
	30-45	87	4.18	.691	.074	4.04	4.33	2	5
	More than 45	17	3.76	.752	.182	3.38	4.15	3	5
	Total	152	4.13	.731	.059	4.01	4.24	2	5
Q018	Below 30	48	4.06	.885	.128	3.81	4.32	1	5
	30-45	87	3.94	1.038	.111	3.72	4.16	1	5
	More than 45	17	3.59	1.004	.243	3.07	4.10	1	5
	Total	152	3.94	.992	.080	3.78	4.10	1	5
Q019	Below 30	48	2.27	.984	.142	1.99	2.56	1	4
	30-45	87	2.56	1.064	.114	2.34	2.79	1	5
	More than 45	17	3.06	1.345	.326	2.37	3.75	1	5
	Total	152	2.53	1.091	.089	2.35	2.70	1	5
Q020	Below 30	48	2.29	1.091	.157	1.97	2.61	1	5
	30-45	87	2.15	1.253	.134	1.88	2.42	1	5
	More than 45	17	3.35	.996	.242	2.84	3.87	2	5
	Total	152	2.33	1.228	.100	2.13	2.53	1	5
Q021	Below 30	48	3.63	.914	.132	3.36	3.89	1	5
	30-45	87	3.77	.859	.092	3.59	3.95	1	5
	More than 45	17	3.82	.728	.176	3.45	4.20	2	5
	Total	152	3.73	.861	.070	3.59	3.87	1	5
Q022	Below 30	48	3.92	.895	.129	3.66	4.18	1	5
	30-45	87	4.08	.866	.093	3.90	4.26	2	5
	More than 45	17	3.88	.697	.169	3.52	4.24	3	5
	Total	152	4.01	.857	.070	3.87	4.14	1	5
Q023	Below 30	48	1.98	1.041	.150	1.68	2.28	1	4
	30-45	87	2.10	1.201	.129	1.85	2.36	1	5
	More than 45	17	2.59	1.176	.285	1.98	3.19	1	4
	Total	152	2.12	1.156	.094	1.93	2.30	1	5
Q024	Below 30	48	3.56	1.165	.168	3.22	3.90	1	5

	30-45	87	3.53	1.150	.123	3.28	3.77	1	5
	More than 45	17	3.65	.996	.242	3.13	4.16	1	5
	Total	152	3.55	1.132	.092	3.37	3.73	1	5
Q025	Below 30	48	4.31	.552	.080	4.15	4.47	3	5
	30-45	87	4.29	.730	.078	4.13	4.44	2	5
	More than 45	17	3.94	.659	.160	3.60	4.28	3	5
	Total	152	4.26	.676	.055	4.15	4.36	2	5
Q026	Below 30	48	3.90	.951	.137	3.62	4.17	1	5
	30-45	87	4.13	.846	.091	3.95	4.31	2	5
	More than 45	17	3.88	.781	.189	3.48	4.28	2	5
	Total	152	4.03	.876	.071	3.89	4.17	1	5
Q027	Below 30	48	3.92	.846	.122	3.67	4.16	1	5
	30-45	87	3.87	.860	.092	3.69	4.06	2	5
	More than 45	17	4.00	.612	.149	3.69	4.31	3	5
	Total	152	3.90	.828	.067	3.77	4.03	1	5
Q028	Below 30	48	2.85	1.288	.186	2.48	3.23	1	5
	30-45	87	2.71	1.554	.167	2.38	3.04	1	5
	More than 45	17	3.06	1.391	.337	2.34	3.77	1	5
	Total	152	2.80	1.453	.118	2.56	3.03	1	5
Q029	Below 30	48	3.81	.816	.118	3.58	4.05	2	5
	30-45	87	3.97	.723	.077	3.81	4.12	2	5
	More than 45	17	3.71	.985	.239	3.20	4.21	2	5
	Total	152	3.89	.785	.064	3.76	4.01	2	5
Q030	Below 30	48	3.90	.857	.124	3.65	4.14	2	5
	30-45	87	4.14	.795	.085	3.97	4.31	2	5
	More than 45	17	4.06	.556	.135	3.77	4.34	3	5
	Total	152	4.05	.796	.065	3.93	4.18	2	5
Q031	Below 30	48	4.13	.789	.114	3.90	4.35	2	5
	30-45	87	4.00	.849	.091	3.82	4.18	2	5
	More than 45	17	3.82	.636	.154	3.50	4.15	3	5
	Total	152	4.02	.809	.066	3.89	4.15	2	5
Q032	Below 30	48	3.98	.956	.138	3.70	4.26	2	5
	30-45	87	4.05	.645	.069	3.91	4.18	3	5
	More than 45	17	3.94	.659	.160	3.60	4.28	3	5

	Total	152	4.01	.755	.061	3.89	4.13	2	5
Q033	Below 30	48	4.21	.544	.079	4.05	4.37	3	5
	30-45	87	4.11	.559	.060	4.00	4.23	3	5
	More than 45	17	4.12	.600	.146	3.81	4.43	3	5
	Total	152	4.14	.557	.045	4.06	4.23	3	5
Q034	Below 30	48	4.38	.789	.114	4.15	4.60	2	5
	30-45	87	4.36	.715	.077	4.20	4.51	2	5
	More than 45	17	4.06	.748	.181	3.67	4.44	3	5
	Total	152	4.33	.744	.060	4.21	4.45	2	5
Q035	Below 30	48	3.56	.769	.111	3.34	3.79	2	5
	30-45	87	3.67	.844	.091	3.49	3.85	1	5
	More than 45	17	3.47	.800	.194	3.06	3.88	2	5
	Total	152	3.61	.814	.066	3.48	3.74	1	5
Q036	Below 30	48	1.69	1.055	.152	1.38	1.99	1	4
	30-45	87	1.71	.987	.106	1.50	1.92	1	4
	More than 45	17	2.59	1.121	.272	2.01	3.16	1	5
	Total	152	1.80	1.055	.086	1.63	1.97	1	5
Q037	Below 30	48	3.94	.954	.138	3.66	4.21	2	5
	30-45	87	3.60	1.280	.137	3.32	3.87	1	5
	More than 45	17	3.41	.712	.173	3.05	3.78	2	5
	Total	152	3.68	1.142	.093	3.50	3.87	1	5
Q038	Below 30	48	2.58	.964	.139	2.30	2.86	1	5
	30-45	87	3.11	1.185	.127	2.86	3.37	1	5
	More than 45	17	3.53	.874	.212	3.08	3.98	2	5
	Total	152	2.99	1.125	.091	2.81	3.17	1	5
Q039	Below 30	48	3.81	1.045	.151	3.51	4.12	1	5
	30-45	87	3.83	1.070	.115	3.60	4.06	1	5
	More than 45	17	3.88	.332	.081	3.71	4.05	3	4
	Total	152	3.83	1.002	.081	3.67	3.99	1	5
Q040	Below 30	48	3.90	1.077	.155	3.58	4.21	1	5
	30-45	87	4.15	.800	.086	3.98	4.32	2	5
	More than 45	17	3.94	.899	.218	3.48	4.40	1	5
	Total	152	4.05	.909	.074	3.90	4.19	1	5
AUT	Below 30	48	4.1417	.45375	.06549	4.0099	4.2734	3.40	4.80

	30-45	87	4.2207	.51039	.05472	4.1119	4.3295	2.80	5.00
	More than 45	17	3.8824	.47989	.11639	3.6356	4.1291	3.00	4.80
	Total	152	4.1579	.49775	.04037	4.0781	4.2377	2.80	5.00
TRU	Below 30	48	4.1792	.67444	.09735	3.9833	4.3750	2.00	5.00
	30-45	87	4.1310	.70535	.07562	3.9807	4.2814	2.20	5.00
	More than 45	17	3.8824	.57471	.13939	3.5869	4.1778	2.80	5.00
	Total	152	4.1184	.68372	.05546	4.0088	4.2280	2.00	5.00
COH	Below 30	48	3.5792	.40892	.05902	3.4604	3.6979	2.40	4.20
	30-45	87	3.6460	.42339	.04539	3.5557	3.7362	2.00	4.60
	More than 45	17	3.6471	.26009	.06308	3.5133	3.7808	3.20	4.00
	Total	152	3.6250	.40285	.03268	3.5604	3.6896	2.00	4.60
PRE	Below 30	48	2.9042	.44241	.06386	2.7757	3.0326	1.80	3.60
	30-45	87	2.9356	.52162	.05592	2.8245	3.0468	2.00	4.20
	More than 45	17	3.3412	.37259	.09037	3.1496	3.5327	2.60	4.00
	Total	152	2.9711	.49816	.04041	2.8912	3.0509	1.80	4.20
SUP	Below 30	48	3.8292	.69648	.10053	3.6269	4.0314	1.60	4.80
	30-45	87	3.8805	.69848	.07488	3.7316	4.0293	2.20	5.00
	More than 45	17	3.7059	.45890	.11130	3.4699	3.9418	2.60	4.40
	Total	152	3.8447	.67390	.05466	3.7367	3.9527	1.60	5.00
REC	Below 30	48	3.2750	.54830	.07914	3.1158	3.4342	2.00	4.00
	30-45	87	3.4828	.53661	.05753	3.3684	3.5971	2.00	5.00
	More than 45	17	3.6353	.38881	.09430	3.4354	3.8352	3.00	4.40
	Total	152	3.4342	.53625	.04350	3.3483	3.5201	2.00	5.00
FAI	Below 30	48	3.6542	.49118	.07090	3.5115	3.7968	2.20	4.40
	30-45	87	3.6529	.43505	.04664	3.5602	3.7456	2.60	4.60
	More than 45	17	3.5882	.37061	.08989	3.3977	3.7788	2.40	4.00
	Total	152	3.6461	.44482	.03608	3.5748	3.7173	2.20	4.60
INO	Below 30	48	3.9083	.88770	.12813	3.6506	4.1661	1.40	5.00
	30-45	87	4.0552	.56213	.06027	3.9354	4.1750	2.20	5.00
	More than 45	17	3.8118	.74656	.18107	3.4279	4.1956	1.80	5.00
	Total	152	3.9816	.70169	.05691	3.8691	4.0940	1.40	5.00
Total	Below 30	48	3.6839	.43309	.06251	3.5581	3.8096	2.43	4.38
	30-45	87	3.7506	.40374	.04329	3.6645	3.8366	2.63	4.45
	More than 45	17	3.6868	.35708	.08661	3.5032	3.8704	2.82	4.35

	Total	152	3.7224	.40719	.03303	3.6571	3.7876	2.43	4.45
--	-------	-----	--------	--------	--------	--------	--------	------	------

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗនៃ៨ផ្នែកតាមគុណតុល្យ

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Q001	Below Bachelor	8	3.75	.463	.164	3.36	4.14	3	4
	Bachelor	100	4.04	.680	.068	3.90	4.18	2	5
	Above BA	44	4.00	.647	.098	3.80	4.20	2	5
	Total	152	4.01	.661	.054	3.91	4.12	2	5
Q002	Below Bachelor	8	4.00	1.195	.423	3.00	5.00	2	5
	Bachelor	100	4.23	.664	.066	4.10	4.36	2	5
	Above BA	44	4.09	.960	.145	3.80	4.38	2	5
	Total	152	4.18	.790	.064	4.05	4.30	2	5
Q003	Below Bachelor	8	4.25	.707	.250	3.66	4.84	3	5
	Bachelor	100	4.08	.692	.069	3.94	4.22	2	5
	Above BA	44	3.86	.702	.106	3.65	4.08	3	5
	Total	152	4.03	.700	.057	3.91	4.14	2	5
Q004	Below Bachelor	8	3.38	1.061	.375	2.49	4.26	1	4
	Bachelor	100	3.85	.833	.083	3.68	4.02	1	5
	Above BA	44	4.09	.830	.125	3.84	4.34	2	5
	Total	152	3.89	.855	.069	3.76	4.03	1	5
Q005	Below Bachelor	8	3.75	1.035	.366	2.88	4.62	2	5
	Bachelor	100	3.94	.827	.083	3.78	4.10	2	5
	Above BA	44	3.73	.899	.135	3.45	4.00	2	5
	Total	152	3.87	.859	.070	3.73	4.01	2	5

Q006	Below Bachelor	8	3.88	.835	.295	3.18	4.57	3	5
	Bachelor	100	3.78	.949	.095	3.59	3.97	1	5
	Above BA	44	3.82	1.018	.153	3.51	4.13	1	5
	Total	152	3.80	.958	.078	3.64	3.95	1	5
Q007	Below Bachelor	8	4.00	.926	.327	3.23	4.77	3	5
	Bachelor	100	4.08	.837	.084	3.91	4.25	2	5
	Above BA	44	3.82	1.040	.157	3.50	4.13	1	5
	Total	152	4.00	.906	.074	3.85	4.15	1	5
Q008	Below Bachelor	8	4.50	.535	.189	4.05	4.95	4	5
	Bachelor	100	4.25	.821	.082	4.09	4.41	1	5
	Above BA	44	4.14	1.025	.155	3.82	4.45	1	5
	Total	152	4.23	.872	.071	4.09	4.37	1	5
Q009	Below Bachelor	8	4.50	.535	.189	4.05	4.95	4	5
	Bachelor	100	4.27	.664	.066	4.14	4.40	3	5
	Above BA	44	4.16	.680	.103	3.95	4.37	3	5
	Total	152	4.25	.664	.054	4.14	4.36	3	5
Q010	Below Bachelor	8	4.50	.756	.267	3.87	5.13	3	5
	Bachelor	100	4.13	.812	.081	3.97	4.29	2	5
	Above BA	44	4.02	.976	.147	3.73	4.32	2	5
	Total	152	4.12	.861	.070	3.98	4.26	2	5
Q011	Below Bachelor	8	4.25	.707	.250	3.66	4.84	3	5
	Bachelor	100	4.12	.795	.079	3.96	4.28	2	5
	Above BA	44	3.89	.841	.127	3.63	4.14	2	5
	Total	152	4.06	.808	.065	3.93	4.19	2	5
Q012	Below Bachelor	8	4.38	.518	.183	3.94	4.81	4	5
	Bachelor	100	3.97	.731	.073	3.82	4.12	2	5
	Above BA	44	4.11	.813	.123	3.87	4.36	3	5

	Total	152	4.03	.750	.061	3.91	4.15	2	5
Q013	Below Bachelor	8	4.25	.463	.164	3.86	4.64	4	5
	Bachelor	100	4.06	.617	.062	3.94	4.18	3	5
	Above BA	44	4.00	.940	.142	3.71	4.29	1	5
	Total	152	4.05	.717	.058	3.94	4.17	1	5
Q014	Below Bachelor	8	2.75	1.035	.366	1.88	3.62	2	5
	Bachelor	100	2.28	1.102	.110	2.06	2.50	1	5
	Above BA	44	2.34	1.180	.178	1.98	2.70	1	5
	Total	152	2.32	1.119	.091	2.14	2.50	1	5
Q015	Below Bachelor	8	4.88	.354	.125	4.58	5.17	4	5
	Bachelor	100	4.26	.676	.068	4.13	4.39	2	5
	Above BA	44	4.16	.861	.130	3.90	4.42	2	5
	Total	152	4.26	.735	.060	4.15	4.38	2	5
Q016	Below Bachelor	8	4.75	.463	.164	4.36	5.14	4	5
	Bachelor	100	4.08	.787	.079	3.92	4.24	2	5
	Above BA	44	3.91	.936	.141	3.62	4.19	2	5
	Total	152	4.07	.835	.068	3.93	4.20	2	5
Q017	Below Bachelor	8	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Bachelor	100	4.20	.711	.071	4.06	4.34	3	5
	Above BA	44	3.98	.821	.124	3.73	4.23	2	5
	Total	152	4.13	.731	.059	4.01	4.24	2	5
Q018	Below Bachelor	8	4.50	1.069	.378	3.61	5.39	2	5
	Bachelor	100	3.91	.944	.094	3.72	4.10	1	5
	Above BA	44	3.91	1.074	.162	3.58	4.24	1	5
	Total	152	3.94	.992	.080	3.78	4.10	1	5
Q019	Below Bachelor	8	2.13	1.246	.441	1.08	3.17	1	5
	Bachelor	100	2.59	1.006	.101	2.39	2.79	1	4

	Above BA	44	2.45	1.247	.188	2.08	2.83	1	5
	Total	152	2.53	1.091	.089	2.35	2.70	1	5
Q020	Below Bachelor	8	1.88	1.356	.479	.74	3.01	1	4
	Bachelor	100	2.36	1.185	.119	2.12	2.60	1	5
	Above BA	44	2.34	1.311	.198	1.94	2.74	1	5
	Total	152	2.33	1.228	.100	2.13	2.53	1	5
Q021	Below Bachelor	8	3.50	1.195	.423	2.50	4.50	1	5
	Bachelor	100	3.83	.739	.074	3.68	3.98	2	5
	Above BA	44	3.55	1.022	.154	3.23	3.86	1	5
	Total	152	3.73	.861	.070	3.59	3.87	1	5
Q022	Below Bachelor	8	4.13	.835	.295	3.43	4.82	3	5
	Bachelor	100	4.03	.797	.080	3.87	4.19	2	5
	Above BA	44	3.93	.998	.150	3.63	4.24	1	5
	Total	152	4.01	.857	.070	3.87	4.14	1	5
Q023	Below Bachelor	8	2.13	1.246	.441	1.08	3.17	1	4
	Bachelor	100	2.14	1.110	.111	1.92	2.36	1	4
	Above BA	44	2.07	1.265	.191	1.68	2.45	1	5
	Total	152	2.12	1.156	.094	1.93	2.30	1	5
Q024	Below Bachelor	8	3.88	1.458	.515	2.66	5.09	1	5
	Bachelor	100	3.69	1.022	.102	3.49	3.89	1	5
	Above BA	44	3.18	1.244	.188	2.80	3.56	1	5
	Total	152	3.55	1.132	.092	3.37	3.73	1	5
Q025	Below Bachelor	8	4.38	.518	.183	3.94	4.81	4	5
	Bachelor	100	4.22	.675	.068	4.09	4.35	2	5
	Above BA	44	4.32	.708	.107	4.10	4.53	2	5
	Total	152	4.26	.676	.055	4.15	4.36	2	5
Q026	Below Bachelor	8	3.75	1.035	.366	2.88	4.62	3	5

	Bachelor	100	4.06	.814	.081	3.90	4.22	2	5
	Above BA	44	4.00	.988	.149	3.70	4.30	1	5
	Total	152	4.03	.876	.071	3.89	4.17	1	5
Q027	Below Bachelor	8	4.13	.641	.227	3.59	4.66	3	5
	Bachelor	100	3.96	.828	.083	3.80	4.12	2	5
	Above BA	44	3.73	.845	.127	3.47	3.98	1	5
	Total	152	3.90	.828	.067	3.77	4.03	1	5
Q028	Below Bachelor	8	3.88	1.553	.549	2.58	5.17	1	5
	Bachelor	100	2.76	1.408	.141	2.48	3.04	1	5
	Above BA	44	2.68	1.491	.225	2.23	3.14	1	5
	Total	152	2.80	1.453	.118	2.56	3.03	1	5
Q029	Below Bachelor	8	4.25	.707	.250	3.66	4.84	3	5
	Bachelor	100	3.95	.744	.074	3.80	4.10	2	5
	Above BA	44	3.68	.857	.129	3.42	3.94	2	5
	Total	152	3.89	.785	.064	3.76	4.01	2	5
Q030	Below Bachelor	8	4.38	.916	.324	3.61	5.14	3	5
	Bachelor	100	4.04	.790	.079	3.88	4.20	2	5
	Above BA	44	4.02	.792	.119	3.78	4.26	2	5
	Total	152	4.05	.796	.065	3.93	4.18	2	5
Q031	Below Bachelor	8	4.25	1.035	.366	3.38	5.12	3	5
	Bachelor	100	4.08	.774	.077	3.93	4.23	2	5
	Above BA	44	3.84	.834	.126	3.59	4.09	2	5
	Total	152	4.02	.809	.066	3.89	4.15	2	5
Q032	Below Bachelor	8	4.38	.744	.263	3.75	5.00	3	5
	Bachelor	100	4.10	.674	.067	3.97	4.23	2	5
	Above BA	44	3.75	.866	.131	3.49	4.01	2	5
	Total	152	4.01	.755	.061	3.89	4.13	2	5

Q033	Below Bachelor	8	4.38	.518	.183	3.94	4.81	4	5
	Bachelor	100	4.16	.564	.056	4.05	4.27	3	5
	Above BA	44	4.07	.545	.082	3.90	4.23	3	5
	Total	152	4.14	.557	.045	4.06	4.23	3	5
Q034	Below Bachelor	8	4.75	.463	.164	4.36	5.14	4	5
	Bachelor	100	4.36	.674	.067	4.23	4.49	3	5
	Above BA	44	4.18	.896	.135	3.91	4.45	2	5
	Total	152	4.33	.744	.060	4.21	4.45	2	5
Q035	Below Bachelor	8	3.25	.886	.313	2.51	3.99	2	4
	Bachelor	100	3.67	.853	.085	3.50	3.84	1	5
	Above BA	44	3.55	.697	.105	3.33	3.76	2	5
	Total	152	3.61	.814	.066	3.48	3.74	1	5
Q036	Below Bachelor	8	1.75	1.035	.366	.88	2.62	1	3
	Bachelor	100	1.76	.996	.100	1.56	1.96	1	4
	Above BA	44	1.91	1.197	.180	1.55	2.27	1	5
	Total	152	1.80	1.055	.086	1.63	1.97	1	5
Q037	Below Bachelor	8	4.00	1.195	.423	3.00	5.00	2	5
	Bachelor	100	3.76	1.111	.111	3.54	3.98	1	5
	Above BA	44	3.45	1.190	.179	3.09	3.82	1	5
	Total	152	3.68	1.142	.093	3.50	3.87	1	5
Q038	Below Bachelor	8	2.38	1.188	.420	1.38	3.37	1	4
	Bachelor	100	2.96	1.154	.115	2.73	3.19	1	5
	Above BA	44	3.18	1.018	.153	2.87	3.49	1	5
	Total	152	2.99	1.125	.091	2.81	3.17	1	5
Q039	Below Bachelor	8	4.50	1.414	.500	3.32	5.68	1	5
	Bachelor	100	3.77	.897	.090	3.59	3.95	1	5
	Above BA	44	3.84	1.119	.169	3.50	4.18	1	5

	Total	152	3.83	1.002	.081	3.67	3.99	1	5
Q040	Below Bachelor	8	4.88	.354	.125	4.58	5.17	4	5
	Bachelor	100	4.00	.853	.085	3.83	4.17	1	5
	Above BA	44	4.00	1.034	.156	3.69	4.31	1	5
	Total	152	4.05	.909	.074	3.90	4.19	1	5
AUT	Below Bachelor	8	4.2000	.23905	.08452	4.0002	4.3998	4.00	4.60
	Bachelor	100	4.1780	.51632	.05163	4.0756	4.2804	3.00	5.00
	Above BA	44	4.1045	.49272	.07428	3.9547	4.2543	2.80	5.00
	Total	152	4.1579	.49775	.04037	4.0781	4.2377	2.80	5.00
TRU	Below Bachelor	8	4.3000	.70102	.24785	3.7139	4.8861	3.00	5.00
	Bachelor	100	4.1380	.65115	.06511	4.0088	4.2672	2.20	5.00
	Above BA	44	4.0409	.75647	.11404	3.8109	4.2709	2.00	5.00
	Total	152	4.1184	.68372	.05546	4.0088	4.2280	2.00	5.00
COH	Below Bachelor	8	3.6000	.23905	.08452	3.4002	3.7998	3.20	3.80
	Bachelor	100	3.6840	.41989	.04199	3.6007	3.7673	2.00	4.60
	Above BA	44	3.4955	.35956	.05421	3.3861	3.6048	2.40	4.20
	Total	152	3.6250	.40285	.03268	3.5604	3.6896	2.00	4.60
PRE	Below Bachelor	8	3.0500	.54248	.19180	2.5965	3.5035	2.20	3.80
	Bachelor	100	2.9400	.46319	.04632	2.8481	3.0319	1.80	4.20
	Above BA	44	3.0273	.56830	.08567	2.8545	3.2001	2.00	4.00
	Total	152	2.9711	.49816	.04041	2.8912	3.0509	1.80	4.20
SUP	Below Bachelor	8	3.9500	.67401	.23830	3.3865	4.5135	2.80	4.60
	Bachelor	100	3.9080	.62824	.06282	3.7833	4.0327	2.20	5.00
	Above BA	44	3.6818	.75737	.11418	3.4516	3.9121	1.60	4.80
	Total	152	3.8447	.67390	.05466	3.7367	3.9527	1.60	5.00
REC	Below Bachelor	8	3.5000	.50143	.17728	3.0808	3.9192	2.80	4.00
	Bachelor	100	3.4180	.55421	.05542	3.3080	3.5280	2.00	5.00

	Above BA	44	3.4591	.50959	.07682	3.3042	3.6140	2.00	4.40
	Total	152	3.4342	.53625	.04350	3.3483	3.5201	2.00	5.00
FAI	Below Bachelor	8	3.9500	.20702	.07319	3.7769	4.1231	3.60	4.20
	Bachelor	100	3.6660	.41687	.04169	3.5833	3.7487	2.40	4.40
	Above BA	44	3.5455	.50920	.07676	3.3906	3.7003	2.20	4.60
	Total	152	3.6461	.44482	.03608	3.5748	3.7173	2.20	4.60
INO	Below Bachelor	8	4.4750	.38452	.13595	4.1535	4.7965	3.80	4.80
	Bachelor	100	4.0240	.67347	.06735	3.8904	4.1576	1.80	5.00
	Above BA	44	3.7955	.75881	.11439	3.5648	4.0262	1.40	5.00
	Total	152	3.9816	.70169	.05691	3.8691	4.0940	1.40	5.00
Total	Below Bachelor	8	3.8781	.28829	.10193	3.6371	4.1191	3.38	4.23
	Bachelor	100	3.7445	.40861	.04086	3.6634	3.8256	2.63	4.45
	Above BA	44	3.6438	.41513	.06258	3.5175	3.7700	2.43	4.30
	Total	152	3.7224	.40719	.03303	3.6571	3.7876	2.43	4.45

ឧបសម្ព័ន្ធ ល

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៨ផ្នែក

តាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Q001	Less than 5 years	28	3.96	.576	.109	3.74	4.19	3	5
	5-10 years	56	4.13	.740	.099	3.93	4.32	3	5
	More than 10 years	68	3.94	.620	.075	3.79	4.09	2	5
	Total	152	4.01	.661	.054	3.91	4.12	2	5
Q002	Less than 5 years	28	4.39	.786	.149	4.09	4.70	3	5
	5-10 years	56	4.29	.731	.098	4.09	4.48	2	5
	More than 10 years	68	4.00	.810	.098	3.80	4.20	2	5
	Total	152	4.18	.790	.064	4.05	4.30	2	5
Q003	Less than 5 years	28	4.18	.723	.137	3.90	4.46	3	5
	5-10 years	56	4.11	.679	.091	3.93	4.29	3	5
	More than 10 years	68	3.90	.694	.084	3.73	4.07	2	5
	Total	152	4.03	.700	.057	3.91	4.14	2	5
Q004	Less than 5 years	28	3.71	.976	.184	3.34	4.09	1	5
	5-10 years	56	4.02	.842	.113	3.79	4.24	2	5
	More than 10 years	68	3.87	.809	.098	3.67	4.06	1	5
	Total	152	3.89	.855	.069	3.76	4.03	1	5
Q005	Less than 5 years	28	3.75	.928	.175	3.39	4.11	2	5
	5-10 years	56	4.11	.779	.104	3.90	4.32	3	5

	More than 10 years	68	3.72	.861	.104	3.51	3.93	2	5
	Total	152	3.87	.859	.070	3.73	4.01	2	5
Q006	Less than 5 years	28	3.89	1.031	.195	3.49	4.29	1	5
	5-10 years	56	3.91	.978	.131	3.65	4.17	2	5
	More than 10 years	68	3.66	.908	.110	3.44	3.88	1	5
	Total	152	3.80	.958	.078	3.64	3.95	1	5
Q007	Less than 5 years	28	4.14	1.239	.234	3.66	4.62	1	5
	5-10 years	56	4.20	.724	.097	4.00	4.39	3	5
	More than 10 years	68	3.78	.844	.102	3.58	3.98	2	5
	Total	152	4.00	.906	.074	3.85	4.15	1	5
Q008	Less than 5 years	28	4.25	1.266	.239	3.76	4.74	1	5
	5-10 years	56	4.36	.699	.093	4.17	4.54	3	5
	More than 10 years	68	4.12	.802	.097	3.92	4.31	1	5
	Total	152	4.23	.872	.071	4.09	4.37	1	5
Q009	Less than 5 years	28	4.39	.629	.119	4.15	4.64	3	5
	5-10 years	56	4.43	.568	.076	4.28	4.58	3	5
	More than 10 years	68	4.04	.700	.085	3.87	4.21	3	5
	Total	152	4.25	.664	.054	4.14	4.36	3	5
Q010	Less than 5 years	28	4.29	1.084	.205	3.87	4.71	2	5
	5-10 years	56	4.30	.685	.092	4.12	4.49	3	5
	More than 10 years	68	3.90	.849	.103	3.69	4.10	2	5
	Total	152	4.12	.861	.070	3.98	4.26	2	5
Q011	Less than 5 years	28	4.00	.981	.185	3.62	4.38	2	5
	5-10 years	56	4.34	.581	.078	4.18	4.49	3	5
	More than 10 years	68	3.85	.833	.101	3.65	4.05	2	5
	Total	152	4.06	.808	.065	3.93	4.19	2	5
Q012	Less than 5 years	28	4.11	.685	.130	3.84	4.37	3	5

	5-10 years	56	4.13	.715	.096	3.93	4.32	3	5
	More than 10 years	68	3.93	.798	.097	3.73	4.12	2	5
	Total	152	4.03	.750	.061	3.91	4.15	2	5
Q013	Less than 5 years	28	4.00	1.089	.206	3.58	4.42	1	5
	5-10 years	56	4.18	.606	.081	4.02	4.34	3	5
	More than 10 years	68	3.97	.598	.072	3.83	4.12	3	5
	Total	152	4.05	.717	.058	3.94	4.17	1	5
Q014	Less than 5 years	28	2.36	1.162	.220	1.91	2.81	1	4
	5-10 years	56	1.88	.935	.125	1.62	2.13	1	4
	More than 10 years	68	2.68	1.126	.136	2.40	2.95	1	5
	Total	152	2.32	1.119	.091	2.14	2.50	1	5
Q015	Less than 5 years	28	4.25	.844	.160	3.92	4.58	2	5
	5-10 years	56	4.43	.628	.084	4.26	4.60	3	5
	More than 10 years	68	4.13	.751	.091	3.95	4.31	2	5
	Total	152	4.26	.735	.060	4.15	4.38	2	5
Q016	Less than 5 years	28	3.86	.848	.160	3.53	4.19	2	5
	5-10 years	56	4.20	.796	.106	3.98	4.41	2	5
	More than 10 years	68	4.04	.854	.104	3.84	4.25	2	5
	Total	152	4.07	.835	.068	3.93	4.20	2	5
Q017	Less than 5 years	28	4.14	.848	.160	3.81	4.47	2	5
	5-10 years	56	4.27	.674	.090	4.09	4.45	3	5
	More than 10 years	68	4.00	.712	.086	3.83	4.17	2	5
	Total	152	4.13	.731	.059	4.01	4.24	2	5
Q018	Less than 5 years	28	4.14	1.079	.204	3.72	4.56	1	5
	5-10 years	56	4.16	.804	.107	3.95	4.38	2	5
	More than 10 years	68	3.68	1.043	.126	3.42	3.93	1	5
	Total	152	3.94	.992	.080	3.78	4.10	1	5

Q019	Less than 5 years	28	2.18	.945	.179	1.81	2.54	1	4
	5-10 years	56	2.30	.989	.132	2.04	2.57	1	4
	More than 10 years	68	2.85	1.149	.139	2.57	3.13	1	5
	Total	152	2.53	1.091	.089	2.35	2.70	1	5
Q020	Less than 5 years	28	2.29	1.272	.240	1.79	2.78	1	5
	5-10 years	56	2.04	1.026	.137	1.76	2.31	1	4
	More than 10 years	68	2.59	1.318	.160	2.27	2.91	1	5
	Total	152	2.33	1.228	.100	2.13	2.53	1	5
Q021	Less than 5 years	28	3.75	1.041	.197	3.35	4.15	1	5
	5-10 years	56	3.77	.713	.095	3.58	3.96	2	5
	More than 10 years	68	3.69	.902	.109	3.47	3.91	1	5
	Total	152	3.73	.861	.070	3.59	3.87	1	5
Q022	Less than 5 years	28	3.93	1.152	.218	3.48	4.38	1	5
	5-10 years	56	4.09	.793	.106	3.88	4.30	3	5
	More than 10 years	68	3.97	.772	.094	3.78	4.16	2	5
	Total	152	4.01	.857	.070	3.87	4.14	1	5
Q023	Less than 5 years	28	1.61	.832	.157	1.28	1.93	1	4
	5-10 years	56	2.16	1.187	.159	1.84	2.48	1	4
	More than 10 years	68	2.29	1.198	.145	2.00	2.58	1	5
	Total	152	2.12	1.156	.094	1.93	2.30	1	5
Q024	Less than 5 years	28	3.61	1.315	.248	3.10	4.12	1	5
	5-10 years	56	3.39	1.201	.161	3.07	3.71	1	5
	More than 10 years	68	3.66	.987	.120	3.42	3.90	1	5
	Total	152	3.55	1.132	.092	3.37	3.73	1	5
Q025	Less than 5 years	28	4.36	.559	.106	4.14	4.57	3	5
	5-10 years	56	4.43	.568	.076	4.28	4.58	3	5
	More than 10 years	68	4.07	.759	.092	3.89	4.26	2	5

	Total	152	4.26	.676	.055	4.15	4.36	2	5
Q026	Less than 5 years	28	4.04	1.138	.215	3.59	4.48	1	5
	5-10 years	56	4.16	.804	.107	3.95	4.38	3	5
	More than 10 years	68	3.91	.805	.098	3.72	4.11	2	5
	Total	152	4.03	.876	.071	3.89	4.17	1	5
Q027	Less than 5 years	28	3.89	1.166	.220	3.44	4.34	1	5
	5-10 years	56	3.86	.645	.086	3.68	4.03	2	5
	More than 10 years	68	3.94	.808	.098	3.75	4.14	2	5
	Total	152	3.90	.828	.067	3.77	4.03	1	5
Q028	Less than 5 years	28	2.86	1.508	.285	2.27	3.44	1	5
	5-10 years	56	2.46	1.401	.187	2.09	2.84	1	5
	More than 10 years	68	3.04	1.440	.175	2.70	3.39	1	5
	Total	152	2.80	1.453	.118	2.56	3.03	1	5
Q029	Less than 5 years	28	3.93	.766	.145	3.63	4.23	2	5
	5-10 years	56	3.89	.779	.104	3.68	4.10	2	5
	More than 10 years	68	3.87	.809	.098	3.67	4.06	2	5
	Total	152	3.89	.785	.064	3.76	4.01	2	5
Q030	Less than 5 years	28	3.93	1.016	.192	3.53	4.32	2	5
	5-10 years	56	4.14	.773	.103	3.94	4.35	2	5
	More than 10 years	68	4.03	.712	.086	3.86	4.20	3	5
	Total	152	4.05	.796	.065	3.93	4.18	2	5
Q031	Less than 5 years	28	4.32	1.020	.193	3.93	4.72	2	5
	5-10 years	56	4.07	.710	.095	3.88	4.26	2	5
	More than 10 years	68	3.85	.758	.092	3.67	4.04	2	5
	Total	152	4.02	.809	.066	3.89	4.15	2	5
Q032	Less than 5 years	28	4.32	.905	.171	3.97	4.67	2	5
	5-10 years	56	4.04	.808	.108	3.82	4.25	2	5

	More than 10 years	68	3.87	.596	.072	3.72	4.01	3	5
	Total	152	4.01	.755	.061	3.89	4.13	2	5
Q033	Less than 5 years	28	4.21	.738	.140	3.93	4.50	3	5
	5-10 years	56	4.13	.507	.068	3.99	4.26	3	5
	More than 10 years	68	4.13	.516	.063	4.01	4.26	3	5
	Total	152	4.14	.557	.045	4.06	4.23	3	5
Q034	Less than 5 years	28	4.54	.744	.141	4.25	4.82	3	5
	5-10 years	56	4.41	.708	.095	4.22	4.60	2	5
	More than 10 years	68	4.18	.752	.091	3.99	4.36	2	5
	Total	152	4.33	.744	.060	4.21	4.45	2	5
Q035	Less than 5 years	28	3.29	.976	.184	2.91	3.66	1	5
	5-10 years	56	3.84	.626	.084	3.67	4.01	2	5
	More than 10 years	68	3.56	.835	.101	3.36	3.76	2	5
	Total	152	3.61	.814	.066	3.48	3.74	1	5
Q036	Less than 5 years	28	1.57	1.034	.195	1.17	1.97	1	4
	5-10 years	56	1.55	.851	.114	1.33	1.78	1	4
	More than 10 years	68	2.10	1.148	.139	1.83	2.38	1	5
	Total	152	1.80	1.055	.086	1.63	1.97	1	5
Q037	Less than 5 years	28	3.89	1.066	.201	3.48	4.31	2	5
	5-10 years	56	3.93	1.024	.137	3.65	4.20	1	5
	More than 10 years	68	3.40	1.211	.147	3.10	3.69	1	5
	Total	152	3.68	1.142	.093	3.50	3.87	1	5
Q038	Less than 5 years	28	2.68	1.124	.212	2.24	3.11	1	5
	5-10 years	56	2.86	1.135	.152	2.55	3.16	1	5
	More than 10 years	68	3.24	1.081	.131	2.97	3.50	1	5
	Total	152	2.99	1.125	.091	2.81	3.17	1	5
Q039	Less than 5 years	28	3.86	1.113	.210	3.43	4.29	1	5

	5-10 years	56	3.88	.916	.122	3.63	4.12	1	5
	More than 10 years	68	3.78	1.034	.125	3.53	4.03	1	5
	Total	152	3.83	1.002	.081	3.67	3.99	1	5
Q040	Less than 5 years	28	4.14	1.145	.216	3.70	4.59	1	5
	5-10 years	56	3.93	.912	.122	3.68	4.17	2	5
	More than 10 years	68	4.10	.794	.096	3.91	4.30	1	5
	Total	152	4.05	.909	.074	3.90	4.19	1	5
AUT	Less than 5 years	28	4.2143	.49570	.09368	4.0221	4.4065	3.40	4.80
	5-10 years	56	4.2750	.44732	.05978	4.1552	4.3948	3.20	5.00
	More than 10 years	68	4.0382	.51746	.06275	3.9130	4.1635	2.80	5.00
	Total	152	4.1579	.49775	.04037	4.0781	4.2377	2.80	5.00
TRU	Less than 5 years	28	4.2786	.82073	.15510	3.9603	4.5968	2.00	5.00
	5-10 years	56	4.2643	.60194	.08044	4.1031	4.4255	3.00	5.00
	More than 10 years	68	3.9324	.64887	.07869	3.7753	4.0894	2.20	5.00
	Total	152	4.1184	.68372	.05546	4.0088	4.2280	2.00	5.00
COH	Less than 5 years	28	3.5071	.59748	.11291	3.2755	3.7388	2.00	4.20
	5-10 years	56	3.6893	.29522	.03945	3.6102	3.7683	3.00	4.20
	More than 10 years	68	3.6206	.37558	.04555	3.5297	3.7115	2.60	4.60
	Total	152	3.6250	.40285	.03268	3.5604	3.6896	2.00	4.60
PRE	Less than 5 years	28	2.9071	.49436	.09343	2.7155	3.0988	1.80	3.60
	5-10 years	56	2.8393	.42198	.05639	2.7263	2.9523	2.00	4.00
	More than 10 years	68	3.1059	.52912	.06416	2.9778	3.2340	2.00	4.20
	Total	152	2.9711	.49816	.04041	2.8912	3.0509	1.80	4.20
SUP	Less than 5 years	28	3.8643	.83454	.15771	3.5407	4.1879	1.60	4.80
	5-10 years	56	3.9750	.56060	.07491	3.8249	4.1251	3.00	5.00
	More than 10 years	68	3.7294	.67604	.08198	3.5658	3.8930	2.20	5.00
	Total	152	3.8447	.67390	.05466	3.7367	3.9527	1.60	5.00

REC	Less than 5 years	28	3.3571	.60211	.11379	3.1237	3.5906	2.00	4.00
	5-10 years	56	3.3750	.57088	.07629	3.2221	3.5279	2.00	4.00
	More than 10 years	68	3.5147	.47166	.05720	3.4005	3.6289	2.20	5.00
	Total	152	3.4342	.53625	.04350	3.3483	3.5201	2.00	5.00
FAI	Less than 5 years	28	3.6357	.60137	.11365	3.4025	3.8689	2.20	4.40
	5-10 years	56	3.7464	.36280	.04848	3.6493	3.8436	3.00	4.60
	More than 10 years	68	3.5676	.42124	.05108	3.4657	3.6696	2.40	4.20
	Total	152	3.6461	.44482	.03608	3.5748	3.7173	2.20	4.60
INO	Less than 5 years	28	4.0357	.97988	.18518	3.6558	4.4157	1.40	5.00
	5-10 years	56	3.9821	.66963	.08948	3.8028	4.1615	2.20	5.00
	More than 10 years	68	3.9588	.59406	.07204	3.8150	4.1026	1.80	5.00
	Total	152	3.9816	.70169	.05691	3.8691	4.0940	1.40	5.00
Total	Less than 5 years	28	3.7250	.55197	.10431	3.5110	3.9390	2.43	4.38
	5-10 years	56	3.7683	.35488	.04742	3.6733	3.8633	3.05	4.35
	More than 10 years	68	3.6835	.37975	.04605	3.5915	3.7754	2.70	4.45
	Total	152	3.7224	.40719	.03303	3.6571	3.7876	2.43	4.45

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣

តារាងចាត់តួបែងចែកតាមភេទ

Group Statistics					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AUT	Male	67	4.2537	.50522	.06172
	Female	85	4.0824	.48136	.05221
TRU	Male	67	4.1821	.70816	.08652
	Female	85	4.0682	.66372	.07199
COH	Male	67	3.6567	.37628	.04597
	Female	85	3.6000	.42314	.04590
PRE	Male	67	3.0000	.43485	.05312
	Female	85	2.9482	.54437	.05904
SUP	Male	67	3.9522	.70590	.08624
	Female	85	3.7600	.63905	.06931
REC	Male	67	3.4866	.49875	.06093
	Female	85	3.3929	.56353	.06112
FAI	Male	67	3.6746	.47843	.05845
	Female	85	3.6235	.41794	.04533
INO	Male	67	3.9851	.74044	.09046
	Female	85	3.9788	.67402	.07311
Total	Male	67	3.7739	.42672	.05213
	Female	85	3.6818	.38884	.04218

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧

តារាងទិន្នន័យស្របច្រកតាមអាយុ

Multiple Comparisons							
Scheffe							
Dependent Variable	(I) Age	(J) Age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AUT	Below 30	30-45	-.07902	.08809	.669	-.2968	.1388
		More than 45	.25931	.13827	.176	-.0826	.6012
	30-45	Below 30	.07902	.08809	.669	-.1388	.2968
		More than 45	.33834*	.12992	.036	.0171	.6596
	More than 45	Below 30	-.25931	.13827	.176	-.6012	.0826
		30-45	-.33834*	.12992	.036	-.6596	-.0171
TRU	Below 30	30-45	.04813	.12275	.926	-.2554	.3516
		More than 45	.29681	.19269	.308	-.1796	.7732
	30-45	Below 30	-.04813	.12275	.926	-.3516	.2554
		More than 45	.24868	.18104	.392	-.1990	.6963
	More than 45	Below 30	-.29681	.19269	.308	-.7732	.1796
		30-45	-.24868	.18104	.392	-.6963	.1990
COH	Below 30	30-45	-.06681	.07270	.656	-.2466	.1129
		More than 45	-.06789	.11411	.838	-.3500	.2143
	30-45	Below 30	.06681	.07270	.656	-.1129	.2466
		More than 45	-.00108	.10722	1.000	-.2662	.2640
	More than 45	Below 30	.06789	.11411	.838	-.2143	.3500
		30-45	.00108	.10722	1.000	-.2640	.2662

PRE	Below 30	30-45	-.03147	.08692	.937	-.2464	.1834
		More than 45	-.43701 *	.13644	.007	-.7744	-.0997
	30-45	Below 30	.03147	.08692	.937	-.1834	.2464
		More than 45	-.40554 *	.12819	.008	-.7225	-.0886
	More than 45	Below 30	.43701 *	.13644	.007	.0997	.7744
		30-45	.40554 *	.12819	.008	.0886	.7225
SUP	Below 30	30-45	-.05129	.12158	.915	-.3519	.2493
		More than 45	.12328	.19084	.812	-.3486	.5952
	30-45	Below 30	.05129	.12158	.915	-.2493	.3519
		More than 45	.17458	.17931	.623	-.2688	.6179
	More than 45	Below 30	-.12328	.19084	.812	-.5952	.3486
		30-45	-.17458	.17931	.623	-.6179	.2688
REC	Below 30	30-45	-.20776	.09468	.094	-.4418	.0263
		More than 45	-.36029	.14861	.056	-.7278	.0072
	30-45	Below 30	.20776	.09468	.094	-.0263	.4418
		More than 45	-.15254	.13963	.552	-.4978	.1927
	More than 45	Below 30	.36029	.14861	.056	-.0072	.7278
		30-45	.15254	.13963	.552	-.1927	.4978
FAI	Below 30	30-45	.00129	.08043	1.000	-.1976	.2002
		More than 45	.06593	.12625	.873	-.2462	.3781
	30-45	Below 30	-.00129	.08043	1.000	-.2002	.1976
		More than 45	.06464	.11862	.862	-.2286	.3579
	More than 45	Below 30	-.06593	.12625	.873	-.3781	.2462
		30-45	-.06464	.11862	.862	-.3579	.2286
INO	Below 30	30-45	-.14684	.12596	.508	-.4583	.1646

		More than 45	.09657	.19773	.888	-.3923	.5855
	30-45	Below 30	.14684	.12596	.508	-.1646	.4583
		More than 45	.24341	.18577	.426	-.2159	.7027
	More than 45	Below 30	-.09657	.19773	.888	-.5855	.3923
		30-45	-.24341	.18577	.426	-.7027	.2159
Total	Below 30	30-45	-.06672	.07346	.663	-.2484	.1149
		More than 45	-.00291	.11532	1.000	-.2880	.2822
	30-45	Below 30	.06672	.07346	.663	-.1149	.2484
		More than 45	.06381	.10835	.841	-.2041	.3317
	More than 45	Below 30	.00291	.11532	1.000	-.2822	.2880
		30-45	-.06381	.10835	.841	-.3317	.2041

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ឧបសម្ព័ន្ធ ៩

តារាងចាត់តួបែងចែកតាមគុណតុល្យ

Multiple Comparisons							
Scheffe							
Dependent Variable	(I) Education	(J) Education	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AUT	Below Bachelor	Bachelor	.02200	.18366	.993	-.4321	.4761
		Above BA	.09545	.19213	.884	-.3796	.5705
	Bachelor	Below Bachelor	-.02200	.18366	.993	-.4761	.4321
		Above BA	.07345	.09043	.720	-.1501	.2970
	Above BA	Below Bachelor	-.09545	.19213	.884	-.5705	.3796
		Bachelor	-.07345	.09043	.720	-.2970	.1501
TRU	Below Bachelor	Bachelor	.16200	.25188	.813	-.4608	.7848
		Above BA	.25909	.26348	.618	-.3924	.9106
	Bachelor	Below Bachelor	-.16200	.25188	.813	-.7848	.4608
		Above BA	.09709	.12402	.737	-.2095	.4037
	Above BA	Below Bachelor	-.25909	.26348	.618	-.9106	.3924
		Bachelor	-.09709	.12402	.737	-.4037	.2095
COH	Below Bachelor	Bachelor	-.08400	.14565	.847	-.4441	.2761
		Above BA	.10455	.15236	.791	-.2722	.4813
	Bachelor	Below Bachelor	.08400	.14565	.847	-.2761	.4441
		Above BA	.18855 [*]	.07171	.034	.0112	.3659
	Above BA	Below Bachelor	-.10455	.15236	.791	-.4813	.2722
		Bachelor	-.18855 [*]	.07171	.034	-.3659	-.0112

PRE	Below Bachelor	Bachelor	.11000	.18356	.836	-.3439	.5639
		Above BA	.02273	.19201	.993	-.4520	.4975
	Bachelor	Below Bachelor	-.11000	.18356	.836	-.5639	.3439
		Above BA	-.08727	.09038	.628	-.3107	.1362
	Above BA	Below Bachelor	-.02273	.19201	.993	-.4975	.4520
		Bachelor	.08727	.09038	.628	-.1362	.3107
SUP	Below Bachelor	Bachelor	.04200	.24623	.986	-.5668	.6508
		Above BA	.26818	.25758	.583	-.3687	.9051
	Bachelor	Below Bachelor	-.04200	.24623	.986	-.6508	.5668
		Above BA	.22618	.12124	.179	-.0736	.5259
	Above BA	Below Bachelor	-.26818	.25758	.583	-.9051	.3687
		Bachelor	-.22618	.12124	.179	-.5259	.0736
REC	Below Bachelor	Bachelor	.08200	.19815	.918	-.4079	.5719
		Above BA	.04091	.20728	.981	-.4716	.5534
	Bachelor	Below Bachelor	-.08200	.19815	.918	-.5719	.4079
		Above BA	-.04109	.09756	.915	-.2823	.2001
	Above BA	Below Bachelor	-.04091	.20728	.981	-.5534	.4716
		Bachelor	.04109	.09756	.915	-.2001	.2823
FAI	Below Bachelor	Bachelor	.28400	.16112	.215	-.1144	.6824
		Above BA	.40455	.16855	.059	-.0122	.8213
	Bachelor	Below Bachelor	-.28400	.16112	.215	-.6824	.1144
		Above BA	.12055	.07933	.318	-.0756	.3167
	Above BA	Below Bachelor	-.40455	.16855	.059	-.8213	.0122
		Bachelor	-.12055	.07933	.318	-.3167	.0756
INO	Below Bachelor	Bachelor	.45100	.25309	.208	-.1748	1.0768
	Bachelor	Above BA	.67955 *	.26475	.040	.0249	1.3342

	Bachelor	Below Bachelor	-.45100	.25309	.208	-1.0768	.1748
		Above BA	.22855	.12461	.190	-.0796	.5367
	Above BA	Below Bachelor	-.67955*	.26475	.040	-1.3342	-.0249
		Bachelor	-.22855	.12461	.190	-.5367	.0796
Total	Below Bachelor	Bachelor	.13362	.14906	.670	-.2349	.5022
		Above BA	.23438	.15592	.326	-.1512	.6199
	Bachelor	Below Bachelor	-.13362	.14906	.670	-.5022	.2349
		Above BA	.10075	.07339	.392	-.0807	.2822
	Above BA	Below Bachelor	-.23438	.15592	.326	-.6199	.1512
		Bachelor	-.10075	.07339	.392	-.2822	.0807

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗនៃផ្នែកបទពិសោធន៍ប្រៀន

Multiple Comparisons							
Scheffe							
Dependent Variable	(I) Experience	(J) Experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AUT	Less than 5 years	5-10 years	-.06071	.11310	.866	-.3404	.2189
		More than 10 years	.17605	.10973	.279	-.0953	.4474
	5-10 years	Less than 5 years	.06071	.11310	.866	-.2189	.3404
		More than 10 years	.23676*	.08818	.030	.0187	.4548
	More than 10 years	Less than 5 years	-.17605	.10973	.279	-.4474	.0953
		5-10 years	-.23676*	.08818	.030	-.4548	-.0187
TRU	Less than 5 years	5-10 years	.01429	.15442	.996	-.3675	.3961
		More than 10 years	.34622	.14981	.073	-.0242	.7166
	5-10 years	Less than 5 years	-.01429	.15442	.996	-.3961	.3675
		More than 10 years	.33193*	.12039	.025	.0343	.6296
	More than 10 years	Less than 5 years	-.34622	.14981	.073	-.7166	.0242
		5-10 years	-.33193*	.12039	.025	-.6296	-.0343
COH	Less than 5 years	5-10 years	-.18214	.09267	.149	-.4113	.0470
		More than 10 years	-.11345	.08990	.453	-.3357	.1088

	5-10 years	Less than 5 years	.18214	.09267	.149	-.0470	.4113
		More than 10 years	.06870	.07225	.637	-.1099	.2473
	More than 10 years	Less than 5 years	.11345	.08990	.453	-.1088	.3357
		5-10 years	-.06870	.07225	.637	-.2473	.1099
PRE	Less than 5 years	5-10 years	.06786	.11242	.834	-.2101	.3458
		More than 10 years	-.19874	.10906	.194	-.4684	.0709
	5-10 years	Less than 5 years	-.06786	.11242	.834	-.3458	.2101
		More than 10 years	-.26660*	.08765	.011	-.4833	-.0499
	More than 10 years	Less than 5 years	.19874	.10906	.194	-.0709	.4684
		5-10 years	.26660*	.08765	.011	.0499	.4833
SUP	Less than 5 years	5-10 years	-.11071	.15487	.775	-.4936	.2722
		More than 10 years	.13487	.15025	.669	-.2366	.5064
	5-10 years	Less than 5 years	.11071	.15487	.775	-.2722	.4936
		More than 10 years	.24559	.12074	.130	-.0530	.5441
	More than 10 years	Less than 5 years	-.13487	.15025	.669	-.5064	.2366
		5-10 years	-.24559	.12074	.130	-.5441	.0530
REC	Less than 5 years	5-10 years	-.01786	.12379	.990	-.3239	.2882
		More than 10 years	-.15756	.12009	.425	-.4545	.1394
	5-10 years	Less than 5 years	.01786	.12379	.990	-.2882	.3239
		More than 10 years	-.13971	.09651	.353	-.3783	.0989

	More than 10 years	Less than 5 years	.15756	.12009	.425	-.1394	.4545
		5-10 years	.13971	.09651	.353	-.0989	.3783
FAI	Less than 5 years	5-10 years	-.11071	.10192	.556	-.3627	.1413
		More than 10 years	.06807	.09888	.789	-.1764	.3125
	5-10 years	Less than 5 years	.11071	.10192	.556	-.1413	.3627
		More than 10 years	.17878	.07946	.083	-.0177	.3753
	More than 10 years	Less than 5 years	-.06807	.09888	.789	-.3125	.1764
		5-10 years	-.17878	.07946	.083	-.3753	.0177
INO	Less than 5 years	5-10 years	.05357	.16337	.948	-.3504	.4575
		More than 10 years	.07689	.15849	.889	-.3150	.4688
	5-10 years	Less than 5 years	-.05357	.16337	.948	-.4575	.3504
		More than 10 years	.02332	.12737	.983	-.2916	.3382
	More than 10 years	Less than 5 years	-.07689	.15849	.889	-.4688	.3150
		5-10 years	-.02332	.12737	.983	-.3382	.2916
Total	Less than 5 years	5-10 years	-.04330	.09446	.900	-.2769	.1902
		More than 10 years	.04154	.09164	.902	-.1850	.2681
	5-10 years	Less than 5 years	.04330	.09446	.900	-.1902	.2769
		More than 10 years	.08485	.07364	.516	-.0972	.2669
	More than 10 years	Less than 5 years	-.04154	.09164	.902	-.2681	.1850
		5-10 years	-.08485	.07364	.516	-.2669	.0972

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.