

**ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា**

**Ministry of Education, Youth and Sport**



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ  
បង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្ត**

**ព្រះវិហារ**

**THE LEVEL OF JOB SATISFACTION AMONG  
ENGLISH TEACHERS AT HIGH SCHOOL IN  
PREAH VIHEAR PROVINCE, CAMBODIA**

**ដោយ/BY**

**ដាំ វ៉ាន់ឌី/ DAM VANDY**

**ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧**

Accepted in Partial Fulfillment of Requirement for Master's Degree of

Education Administration (MEA), Batch 7

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០**

**ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា**

**Ministry of Education, Youth and Sport**



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ  
បង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្ត  
ព្រះវិហារ**

**THE LEVEL OF JOB SATISFACTION AMONG  
ENGLISH TEACHERS AT HIGH SCHOOL IN  
PREAH VIHEAR PROVINCE, CAMBODIA**

**និស្សិត៖ ជាំ វ៉ាន់ឌី**

**ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧**

Accepted in Partial Fulfillment of Requirement for Master's Degree of  
Education Administration (MEA), Batch 7

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**គ្រូដឹកនាំបណ្តុះបណ្តាល៖**

**លោក ម៉ែន មុនីន្ត**

**គ្រូដឹកនាំទេ៖**

**បណ្ឌិត នី រដ្ឋា**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០**

**សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន**

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្ត  
បំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ**»

សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី៦ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ  
នេះគឺជា ស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវ របស់ខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។ ហើយស្នាដៃនេះមិនដែលបានប្រើប្រាស់ដើម្បី  
បំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាន និងសាកលវិទ្យាល័យណាមួយឡើយ។ បន្ថែមលើ  
នេះទៅទៀតរាល់សេចក្តីដកស្រង់និងខ្លឹមសារផ្សេងៗ ដែលបានយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងអត្ថបទនេះសុទ្ធតែ  
បានចុះបញ្ជីក្នុងឯកសារយោងទាំងអស់។

និក្ខេបបទសិក្សាស្រាវជ្រាវខាងលើពិតជាត្រូវបានសិក្សា និងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។

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

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

**ហត្ថលេខាបេក្ខជន**

**ជាំ វ៉ាន់ឌី**

# លិខិតបញ្ជាក់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោក	ម៉ែន មុនិន្ទ	ជាគ្រូដឹកនាំបណ្តុះបណ្តាល
បណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	ជាគ្រូដឹកនាំទេ

សូមបញ្ជាក់ថា បេក្ខជន **ដាំ វ៉ាន់ឌី** ជានិសិត្យថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ពិត ជាបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសរសេរនិក្ខេបបទ មានចំណងជើង **“ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ”** ខាងលើពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.....ខែ .....ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤  
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០២០

.....	.....
លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា
គ្រូដឹកនាំបណ្តុះបណ្តាល	គ្រូដឹកនាំទេ
ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ	ប្រធានការិយាល័យសិក្សា

# លិខិតឧទ្ទេសសាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិរន្តរ៍បទ



## ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**  
លេខ: ៤២៧/៧ អយក.១១១  
(ការសម្រេច)

### លិខិតឧទ្ទេសសាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ២៩៥៥ 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-ឯកឧត្តម	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ែម	អគ្គ.អប់រំ	អនុប្រធាន
៣- ឯកឧត្តម	នឿ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	នូវ រិក	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 សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត	អាន រ័ត្នារ	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 ច័ន្ទ ៣០ ខែ តុលា ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**  
  
**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបរិញ្ញាវត្ថុ
  - ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រជអ

## **សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ**

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណ** នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀន ចែករំលែកបទពិសោធដល់ខ្ញុំបាទ ក៏ដូចជាមិត្តភក្តិទាំងអស់គ្នា។

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណ ចំពោះលោក **ម៉ែន មុនិន្ទ** ជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងជាប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ និងលោកបណ្ឌិត **នី រដ្ឋា** ជាគ្រូដឹកនាំរង និងជាប្រធានការិយាល័យសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលបានដឹកនាំក្នុងដំណើរការសរសេរនិក្ខេបបទ ពន្យល់ណែនាំលើខ្លឹមសាររួម បង្ហាញជាផ្លូវ និងចំណេះដឹងល្អៗ ព្រមទាំងបទពិសោធនានា ជំរុញដល់លទ្ធផលនៃការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់ខ្ញុំបាទទទួលបានជោគជ័យ និង ធានាបាននូវគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោកបណ្ឌិត **ឈាង សង្ហាត** ជាគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលលោកបានខិតខំជួយពន្យល់ បង្ហាញផ្លូវ បណ្តុះស្មារតីទទួលខុសត្រូវ បណ្តុះឥរិយាបថ ជាពិសេសបង្ហាញពីបច្ចេកទេសក្នុងការធ្វើនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងបទពិសោធនានា ជំរុញដល់លទ្ធផលនៃការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់ខ្ញុំបាទទទួលបានជោគជ័យ។

ខ្ញុំបាទក៏សូមថ្លែងអំណរគុណនាយក/នាយិកា នាយករង/នាយិការង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង សិស្សានុសិស្សនៃវិទ្យាល័យទាំងអស់ ដែលបានសហការ ជួយសម្រួល និងផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងលម្អិត គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចំពោះការចុះប្រមូលទិន្នន័យនិងបំពេញកម្រងសំណួរ ដើម្បីបានព័ត៌មានមកសរសេរក្នុងនិក្ខេបបទនេះ រហូតបានបញ្ចប់ជាស្ថាពរ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងនូវការដឹងគុណ និងសេចក្តីស្រឡាញ់អស់ពីបេះដូង ចំពោះក្រុមគ្រួសារ លោកពុក និងអ្នកម្តាយ ពូមីង បងប្អូន ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រជានិច្ច តែងតែលើកទឹកចិត្តរហូតមក និងផ្តល់ឱកាសឱ្យរូបខ្ញុំបាទបានបន្តការសិក្សារហូតដល់ចប់សព្វគ្រប់តាមក្តីប្រាថ្នា។

សូមអរគុណ!

## **មូលនិយមសង្ខេប**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” មានគោលបំណងសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងារ និង សិក្សាពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសា អង់គ្លេសនៅក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។

វិធីសាស្ត្រក្នុងការស្រាវជ្រាវអនុវត្តតាមបែបបរិមាណវិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រង សំណួរលើវិទ្យាល័យចំនួន៣នៅក្នុងខេត្តព្រះវិហារដែលមានសំណាកសរុប ៦៣នាក់ ក្នុងនោះមានគណៈ គ្រប់គ្រង ៣នាក់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ១៥នាក់ និងសិស្សមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិ សរុប៤៥នាក់។ ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគ នៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅខេត្តព្រះវិហារ ពេញចិត្តបំពេញការងារក្នុងកម្រិតល្អ។ នេះបានបញ្ជាក់ថាលោកគ្រូ- អ្នកគ្រូទៅបំពេញការងារប្រកបដោយ មនសិការវិជ្ជាជីវៈ យកចិត្តទុកដាក់លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មាន ទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការី និងខិតខំព្យាយាមបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញផង ដែរថា មានកត្តាមួយចំនួនដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសា អង់គ្លេសគឺ សម្ភារៈឧបទេសសម្រាប់បង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ មិនទាន់មានថ្នាក់ ភាសាតាមស្តង់ដារភាសាវិជ្ជា និងការរៀបចំលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅពុំទាន់ពេញ ចិត្តនៅឡើយ។

ជារួមការឆ្លើយតបទៅនឹងការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្ត ព្រះវិហារបានបង្ហាញថានៅកម្រិតល្អ ដែលបានបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន ដែលនឹងផ្តល់ឱ្យការសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរក្នុងការសិក្សា។ គណៈគ្រប់គ្រង សាលា និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធគួរមានយន្តការបន្ថែមដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ ឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងនេះដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគុណភាពអប់រំ លើកម្ពស់កម្រិតជីវភាពមន្ត្រីរាជការ និងកាត់ បន្ថយភាពក្រីក្រស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

## ABSTRACT

The research on " Study the level of job satisfaction on English teacher at high school in Preah Vihear Province " aims to study the level of job satisfaction and the factors effect on English teacher's job satisfaction in Preah Vihear province.

The research is applied with quantitative method. Data are collected through questionnaires on 3 high schools in Preah Vihear province covering total of 63 samples, including 3 school principals, 15 high school English teachers and 45 high school students. The data analysis of the research is based on the percentage of each variable and the average number of indicators in 5 levels and the indicator level is calculated according to the specific formula.

According to the results of the research, the answers to the research questions show that the English teachers in Preah Vihear province are satisfied with their work. This proves that teachers go to work with a professional conscience, pay attention to students' academic results, have a good relationship with colleagues and strive to continue professional development. The research results also show that there are a number of factors that effect on the job satisfaction of English teachers like: the materials for teaching English are not enough, there are not standard English lab and the standard of living of civil servants is still unsatisfactory.

Overall, the response to the job satisfaction of English teachers at high schools in Preah Vihear province has shown in good level, which shows the effectiveness of the leadership of the school principle and will cause students to achieve academic results in their study. School principals and stakeholders should have additional mechanisms to improve teachers' job satisfaction in order to respond to the quality of education, raise the living standards of civil servants and reduce poverty in line with Cambodian Royal Government's Rectangular Strategy.



# មាតិកា

<b>សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន</b> .....	i
<b>លិខិតបញ្ជាក់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ</b> .....	ii
<b>លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិក្ខេបបទ</b> .....	iii
<b>សេចក្តីផ្តើមអំណរគុណ</b> .....	iv
<b>មូលនិយមសង្ខេប</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>បញ្ជីតារាង</b> .....	ix
<b>បញ្ជីអក្សរកាត់</b> .....	xi
<b>ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម</b> .....	1
<b>១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ</b> .....	1
១.២ ចំណោទបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ .....	2
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ .....	4
១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ.....	4
១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	5
១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	6
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	6
<b>ជំពូកទី២៖ ការរំព្យាបាល</b> .....	8
២.១ ស្ថានភាពអប់រំនៅកម្ពុជា .....	8
២.២ ការពេញចិត្តបំពេញការងារ .....	9
២.៣ បទដ្ឋានគតិយុត្តិធម៌នានាទាក់ទងការបង្រៀនរបស់គ្រូ .....	11
២.៤ ការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗទាក់ទងការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ .....	13
២.៥ ការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗស្តីពីការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេស .....	14
២.៦ ការស្រាវជ្រាវលើកត្តាជះឥទ្ធិពលការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេស .....	16

<b>ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ.....</b>	<b>18</b>
៣.១ គម្រោងវិភាគ .....	18
៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ .....	18
៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ.....	19
៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក.....	24
៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ .....	25
<b>ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា.....</b>	<b>27</b>
៤.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកឆ្លើយតប .....	27
៤.២ ទិន្នន័យឆ្លើយតបលើភាពពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់អ្នកចូលរួម .....	32
៤.៣ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ .....	44
៤.៤ ទិន្នន័យឆ្លើយតបលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ បង្រៀនភាសាអង់គ្លេស .....	47
៤.៥ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ .....	49
<b>ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ.....</b>	<b>53</b>
៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន .....	53
៥.២ សំណូមពរ.....	54
<b>ឯកសារយោង.....</b>	<b>57</b>
<b>ឧបសម្ព័ន្ធ “ក” .....</b>	<b>61</b>
<b>ឧបសម្ព័ន្ធ “ខ” .....</b>	<b>67</b>
<b>ឧបសម្ព័ន្ធ “គ” .....</b>	<b>73</b>

# បញ្ជីតារាង

ល.រតារាង	បរិយាយ	ទំព័រ
២.១	ចំនួនសាលារៀន	8
២.២	ចំនួនបុគ្គលិក	8
៣.១	ចំនួនភាគសំណាក	25
៤.១	លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូលើព័ត៌មានទូទៅ	27
៤.២	លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើព័ត៌មានទូទៅ	29
៤.៣	លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សលើព័ត៌មានទូទៅ	30
៤.៤	ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាភាសាអង់គ្លេសរបស់គ្រូ	32
៤.៥	ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេសរបស់គ្រូ	33
៤.៦	ការអនុវត្តទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ-សិស្ស	34
៤.៧	ការអនុវត្តទៅលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស	35
៤.៨	មធ្យមភាគសរុបនៃស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	36
៤.៩	ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់គ្រូ	37
៤.១០	ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូ	38
៤.១១	ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូ	38
៤.១២	ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	39
៤.១៣	ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	40

៤.១៤	ការយល់ឃើញរបស់សិស្សអំពីមេរៀន	41
៤.១៥	ការយល់ឃើញរបស់សិស្សអំពីការបង្រៀន	42
៤.១៦	មធ្យមភាគសរុបរបស់សិស្សទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	43
៤.១៧	ការឆ្លើយតបសរុបរបស់គ្រូ គណៈគ្រប់គ្រង និងសិស្ស លើការពេញចិត្តបំពេញការងារមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	44
៤.១៨	ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងារដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	47
៤.១៩	ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសដែលទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រង	48
៤.២០	ការយល់ឃើញសរុបរបស់គ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	50

## បញ្ជីអក្សរកាត់

- (PLC) Professional Learning Community សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
- GDP Gross Domestic Product ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប
- (NEP) NOG Education Partnership ភាពជាដៃគូអប់រំអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
- (MoEYS) Ministry of Education Youth and Sport ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- (UNESCO) United Nations Education, Scientific and Culture Organization អង្គការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌នៃសហប្រជាជាតិ
- (UNICEF) United Nations Children's Fund មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់កុមារ
- COVID-19 Corona Virus Disease ជំងឺកូវីដ-១៩

# ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

## ១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការអប់រំគឺ ជាការវិនិយោគសំខាន់បំផុតក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ គុណភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម នៅក្នុងប្រទេសណាមួយកំណត់នូវសុខុមាលភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់ប្រជាជនខ្លួន។ ការអប់រំគឺជាកត្តាកំណត់មួយក្នុងការសម្រេចបាននូវការអភិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងវឌ្ឍនភាពបច្ចេកវិទ្យានិងជាឧបករណ៍គោលការណ៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមនុស្ស សម្រាប់ការបង្កើតសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមដោយផ្អែកលើគុណតម្លៃសេរីភាពយុត្តិធម៌សង្គម និងឱកាសស្មើគ្នា។ គុណភាពនៃការអប់រំនៅសាលារៀន គឺជា សូចនាករសំខាន់បំផុតមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ចាប់តាំងពីកម្រិតនៃចំណេះដឹងសមត្ថភាព និងជំនាញត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាលក្ខខណ្ឌមូលដ្ឋាននៃភាពជាពលរដ្ឋសកម្ម និងការរួមរួមគ្នាក្នុងសង្គម។ លើសពីនេះទៀត គុណភាពសាលារៀនមានឥទ្ធិពលលើសិស្សក្នុងការរៀនសូត្រតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនិងទេពកោសល្យនៃកម្លាំងបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីជាអ្នកណែនាំបន្តការអភិវឌ្ឍគ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់អ្នកសិក្សា និងមានឥទ្ធិពលខ្ពស់បំផុតលើការវិវត្តនៃសង្គម។ សារៈសំខាន់របស់គ្រូនៅក្នុងដំណើរការអប់រំគឺមិនអាចប្រកែកបានទេ។ ការទទួលបានគ្រូដែលមានសមត្ថភាពគឺជារឿងសំខាន់សម្រាប់ការអប់រំ។ ប្រសិនបើយើងអាចទទួលបានគ្រូដែលមានសមត្ថភាព នោះលទ្ធភាពនៃការទទួលបានលទ្ធផលអប់រំដែលគួរឱ្យចង់បានគឺមានច្រើន។ ការអប់រំគឺជាកត្តាសំខាន់មួយនៃសង្គមមនុស្សទាំងអស់។ នៅក្នុងគំរូទាំងមូលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ គឺជាសន្ទស្សន៍សំខាន់មួយនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ការអប់រំ ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាសកលថាជាកូនសោមេដែលអាចបើកទ្វារឆ្ពោះទៅរកសន្តិភាព វឌ្ឍនភាព និងវិបុលភាពដោយហេតុនេះវាបានផ្តល់នូវយុទ្ធសាស្ត្រ ដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតដើម្បីប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គដែលអនាគតនឹងកើតមានសម្រាប់មនុស្សជាតិ (Kaur, 2018)។

មានកត្តាជាច្រើនដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងភាពជោគជ័យរបស់ស្ថាប័នអប់រំដូចជា គ្រូបង្រៀន ថវិកានិងធនធានផ្សេងៗជាដើម។ ប៉ុន្តែ “គ្រូបង្រៀន” គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុតសម្រាប់អត្រាជោគជ័យរបស់ស្ថាប័ន

អប់រំ។ ដូច្នេះវាចាំបាច់ណាស់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទាំងអស់ក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ នៅក្នុងស្ថាប័នអប់រំ គ្រូទាំងអស់ត្រូវបានចាត់ឱ្យមានភារកិច្ចជាក់លាក់ ដើម្បីបំពេញការងារដែលខ្លួន។ ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់នៅក្នុងស្ថាប័នអប់រំណាមួយ ហើយវាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការតាមដានការអនុវត្តអាកប្បកិរិយានិងអារម្មណ៍របស់ពួកគេ។

ផ្អែកលើបរិបទពិភពលោក និងប្រទេសក្នុងតំបន់ផ្ដោតលើការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះវិស័យអប់រំ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងអណតិទី៥នេះ បានផ្តល់អាទិភាពទី១ទៅលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ-ចតុកោណរបស់ខ្លួន នេះក៏ព្រោះតែកម្ពុជាមានមហិច្ឆិតារបស់ខ្លួនចង់ប្រែក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(២០១៣)។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានចាប់ផ្តើមធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដោយដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរយៈពេល៥ឆ្នាំ និងផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដើម្បីប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារពលកម្មក្នុងតំបន់ដែលកាន់តែបើចំហ ដោយពង្រឹងគុណភាពអប់រំ លើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកទេស និងនវានុវត្តន៍។

**១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ**

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ការធានាបាននូវចក្ខុវិស័យនេះទាមទារឱ្យមានកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយគុណសម្បទាកម្រិតខ្ពស់ រួមមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារសតវត្សរ៍ទី២១។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងគុណតម្លៃគ្រូបង្រៀន ដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានអប់រំ

គ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាដើម។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សម័យបច្ចុប្បន្ន បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ ដោយហេតុថាគ្រូបង្រៀនជាកម្លាំងចលករជួរមុខដែលមិនអាចខ្វះបានក្នុងការផលិតមូលធនមនុស្សដែលជាកម្លាំងពលកម្មសកម្ម និងមានផលិតភាពសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់សម្រាប់ធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ប្រព័ន្ធអប់រំកម្ពុជានិងមានគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត ទទួលបានការគាំទ្រ និងការបំប៉នចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងជំរុញគុកោសល្យ និងការស្រលាញ់ការបង្រៀន និងសិស្សរបស់ខ្លួន។ វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននឹងត្រូវបានលើកកម្ពស់ដើម្បីឱ្យវិជ្ជាជីវៈនេះអាចទាក់ទាញនិងរក្សាបាននូវមនុស្សដែលមានគុណវុឌ្ឍខ្ពស់បំផុត និងមានទឹកចិត្តបំពេញការងារបានល្អ។ គ្រូបង្រៀននឹងទទួលបានការគាំទ្រជាប្រចាំ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចអភិវឌ្ឍចំនេះដឹង និងសមត្ថភាពសម្រាប់លើកកម្ពស់ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ការបង្រៀនជាវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយសីលធម៌ក្នុងនោះគ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញការងារប្រកបដោយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ និងសីលធម៌ខ្ពស់បំផុត ដើម្បីធានាឱ្យសិស្សគ្រប់រូបទទួលបានជោគជ័យ។ ម្យ៉ាងការដំណើរការថ្នាក់រៀនបានល្អ គឺជាការចាំបាច់បំផុតដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ ការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាពទៅបានលុះត្រាតែគ្រូមានកិច្ចតែងការបង្រៀនមុនដំណើរការថ្នាក់រៀន រៀបចំការធ្វើផែនការមេរៀនលើលទ្ធផលដែលរំពឹងទុកមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈលើជំនាញច្បាស់លាស់ចេះបត់បែនតាមស្ថានភាពនៅពេលបង្រៀន។ ហើយការមានកិច្ចតែងការបង្រៀនមុនដំណើរការថ្នាក់រៀននោះមានន័យថាគ្រូបានត្រៀម និងគ្រោងសកម្មភាព ឬមេរៀនដែលត្រូវបង្រៀនរួចជាស្រេចព្រមទាំងបានអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សាដែលជា កម្មវិធីសិក្សាគោល កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សាមានការប្រើប្រាស់គុកោសល្យនិងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងនៃការបង្រៀនបានល្អស្របតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។ លើសពីនេះទៀតយើងដឹងបានតាមរយៈការវាយតម្លៃជាការវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពសិស្សដើម្បីឱ្យដឹងថាលទ្ធផលសិក្សា



របស់សិស្សទទួលបានកម្រិតណាស់ដៅរកព័ត៌មានដើម្បីជួយដល់ការកែលម្អដំណើរការរៀនរបស់សិស្ស និង ដំណើរការបង្រៀនរបស់គ្រូ ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សាដែលជួយឱ្យដឹងថាលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សសម្រេចបានតាមកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សាដែរឬយ៉ាងណានៅពេល បង្រៀនចប់ខ្លឹមសារនីមួយៗ។

ការស្រាវជ្រាវក៏បានបញ្ជាក់ដែរថាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍរបស់ជាតិមួយគឺដឹងផ្អែកចម្បងលើ គុណភាពនៃកម្មវិធីសិក្សា និងគ្រូបង្រៀន។ ដូច្នេះ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពត្រូវផ្សព្វផ្សាយ ភ្ជាប់ជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនដែលជាកត្តាដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងវិស័យអប់រំក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា(២០១៤)។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ទើបអ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទ “ ការសិក្សា ពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” និងស្វែង យល់ពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។

**១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ**

គោលបំណងសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ

- ១-សិក្សាកម្រិតនៃការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុង ខេត្តព្រះវិហារ។
- ២-សិក្សាប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសា អង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។

**១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ**

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចោទសួរសំណួរដូចខាងក្រោម៖

១. តើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារមាន  
កម្រិតណា ?

២. តើមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន  
ភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ?

**១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ**

ការស្រាវជ្រាវនេះអាចដឹងថាតើគ្រូពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេកម្រិតណា ហើយវិធានការណ៍អាច  
ត្រូវបានស្នើឡើង ដើម្បីកំណត់ពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ  
បង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ លើសពីនេះទៀតការសិក្សានេះគឺចាំបាច់ពីព្រោះវា  
ប្រាប់ពីភាគរយគ្រូដែលពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេ និងកត្តាដែលអាចបង្កើនការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូ  
ក្នុងការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៀតលទ្ធផលនៃការសិក្សាអាច  
ដើរតួនាទីជាមូលដ្ឋានយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានាពេលអនាគតដើម្បី  
បង្កើនការពេញចិត្តរបស់គ្រូ។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះអាចជាគំនិតចម្បងសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត ដែល  
ចាប់អារម្មណ៍ធ្វើការសិក្សាអំពីការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូនៅកម្រិតណាមួយ។ ទោះយ៉ាងណា  
ការរកឃើញនេះអាចមានប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយអប់រំ និងរដ្ឋបាលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនៅ  
ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្នុងបរិបទអប់រំអ្នកស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថាការស្រាវជ្រាវនេះអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការវាយ  
តម្លៃនិងរៀបចំផែនការឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ក្រៅពីនេះអ្នកស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថាការសិក្សានេះនឹងផ្តល់នូវ  
ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីបញ្ហាប្រឈមនិង  
ទំនួលខុសត្រូវរបស់គ្រូ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ច និងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដើម្បី  
ពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា។

**១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ**

**១.៦.១ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ**

ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទបានល្អ និងវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើប្រធានបទ  
៖ ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ  
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមានវិសាលភាពឆ្លើយតបទៅលើសំណាកពីស្រុកចំនួន៣ផ្សេងៗគ្នាក្នុងខេត្តព្រះវិហារ  
ស្រុកតែងមានជ័យ ស្រុករៀង និងស្រុកឆែប។ អ្នកចូលរួមឆ្លើយតបកម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ គឺគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ដែលកំពុងបំពេញការងារ បង្រៀននិងរៀន តាមវិទ្យាល័យជាស៊ីមតែងមានជ័យ វិទ្យាល័យរៀង និង វិទ្យាល័យម្លូព្រៃ។

**១.៦.២ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺ ផ្ដោតទៅលើតែកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ព្រមទាំងសិក្សាលើកម្រិតនៃការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ ធ្វើការវិភាគលទ្ធផលតាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យដែលទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស និងសិស្សដែលកំពុងសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយមិនបានប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតទេ។

**១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ**

និក្ខេបបទនេះចែកចេញជាជំពូកដូចខាងក្រោម៖

**ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម៖** ជំពូកនេះបានបង្ហាញពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ និងការផ្តល់នូវនិយមន័យពាក្យគន្លឹះមួយចំនួន។

**ជំពូកទី២ ការរៀនសូត្រ៖** ជំពូកនេះនឹងលើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសំខាន់ៗ ឯកសារផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកម្រិតនៃការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តក្នុង ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

**ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ៖** ជំពូកនេះនឹងលើកឡើងពីវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងគម្រោង នៃការវិភាគ ដោយកំណត់ទីកន្លែងគោលដៅដែលត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូល ទិន្នន័យ ការជ្រើសរើសសំណាក ការបង្កើតឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ និង វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ។

**ជំពូកទី៤ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា៖** ជំពូកនេះនឹងបង្ហាញលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ តាមរយៈការ វិភាគទិន្នន័យដែលប្រមូលបានកម្រងសំណួរ និងធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងទ្រឹស្តីហើយឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ និងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ។

**ជំពូកទី៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ៖** ជំពូកនេះនឹងធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានលើលទ្ធផលដែលបាន ដែលបានរកឃើញ និងផ្តល់ជាយោបល់ឬជាសំណូមពរសម្រាប់ធ្វើការកែលម្អ។

## **ជំពូកទី២៖ ការរំលោភទ្រឹស្តី**

### **២.១ ស្ថានភាពអប់រំនៅកម្ពុជា**

#### **២.១.១ ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំក្នុងខេត្តព្រះវិហារ**

តាមរបាយស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា( ២០១៩-២០២០ )បានឱ្យដឹងថានៅក្នុងខេត្តព្រះវិហារមាន៖

តារាង២.១ ៖ ចំនួនសាលារៀន

វិទ្យាល័យ	ថ្នាក់រៀន	បន្ទប់រៀន	សិស្សសរុប	ស្រី	គ្រូតថ្នាក់	ស្រី
១៦	១៦២	១៦២	៦៥៤៤១	៣៤៥៧	៥៥	១៥

តារាង២.២៖ ចំនួនបុគ្គលិក

បុគ្គលិកបង្រៀន	ស្រី	បុគ្គលិកមិនបង្រៀន	ស្រី	បុគ្គលិកសរុប
៣០៥	១២២	៣៦	១៣	៣៤១

#### **២.១.២ ការអប់រំនៅកម្ពុជា**

យោងទៅតាម wikipedia (2019) បានលើកឡើងថាការអប់រំគឺជារបៀបមួយសម្រាប់ផ្តល់តម្រិះវិជ្ជា និងប្រពៃណីសម្រាប់កុមារនៅក្នុងសង្គមមួយ។ ការអប់រំ ជាវិធីចាត់ចែងបណ្តុះបណ្តាលនិងបង្រៀនបណ្តាអ្នករៀន។ អប់រំជាការអនុវត្តនៃគុណសិទ្ធិ ជាអង្គមួយនៃការស្រាវជ្រាវទ្រឹស្តីជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងការបង្រៀននិងការរៀន។ វាប្រើប្រាស់លើមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ ដូចជាចិត្តវិទ្យា ទស្សនវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រ ភាសាវិទ្យា ប្រសាទវិទ្យា សង្គមវិទ្យា និងមនុស្សវិទ្យា ការសិក្សាចាត់ទុកជាផលិតផលឬដំណើរការ និងចាត់ទុកក្នុងន័យទូលាយ ឬបច្ចេកន័យ នេះបើយោងទៅតាមទស្សនវិទូសិក្សាសាស្ត្រលោក George F.Kneller(2018) ក្នុងន័យទូលាយ ការសិក្សាសំដៅដល់សកម្មភាពឬបទពិសោធន៍ណាមួយដែលមានផលស្ថាបនាចិត្តគំនិតអត្តចរិត ឬសមត្ថភាព

ផ្លូវកាយរបស់មនុស្សម្នាក់ៗក្នុងបច្ចេកន័យការសិក្សាបានដល់ដំណើរការដែលសង្គមបណ្តុះបណ្តាលចំណេះ  
ដឹង គុណតម្លៃ និងជំនាញយ៉ាងល្អិតល្អន់ដែលមរតកវប្បធម៌របស់សង្គមនោះបន្តមកពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់  
មួយតាមរយៈសាលារៀន សាលាសិក្សា មហាវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាស្ថានដទៃៗទៀត។

យោងតាមមាត្រា៦៦ដែលមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (២០០៨) បានកំណត់  
ថាពលរដ្ឋត្រូវការពារនិងលើកស្ទួយសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យមានគុណភាពអប់រំគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ដោយ  
ធានាថាពលរដ្ឋទាំងអស់មានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការរស់នៅ។ ដូចគ្នានេះដែរ មាត្រា៦៧បានចែងថារដ្ឋនឹង អនុ  
ម័តកម្មវិធីអប់រំ "យោងតាមគោលការណ៍គរុកោសល្យទំនើបរួមទាំងបច្ចេកវិទ្យានិងភាសាបរទេស" ព្រមទាំងរដ្ឋ  
គ្រប់គ្រងសាលារៀនសាធារណៈនិងឯកជននិងថ្នាក់រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជារួមមាន៖  
សាលាបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យទូទៅការអប់រំកម្រិតខ្ពស់ និងការអប់រំក្រៅផ្លូវការ។ ប្រព័ន្ធអប់រំរួមមានការ  
អភិវឌ្ឍកីឡាការអប់រំបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានការអភិវឌ្ឍការស្រាវជ្រាវនិងការអប់រំបច្ចេកទេស។ ការចុះឈ្មោះចូល  
រៀននៅសាលាបានកើនឡើងក្នុងកំឡុងឆ្នាំ២០០០នៅកម្ពុជា។ ទិន្នន័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិក  
សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិបង្ហាញថាក្នុងឆ្នាំ២០១១ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនបឋមបានឈានដល់  
៩៦% នៃចំនួនកុមារអាយុក្រោមមធ្យម៣៤% និងអនុវិទ្យាល័យ២១%។

**២.២ ការពេញចិត្តបំពេញការងារ**

**២.២.១ និយមន័យ**

តើការពេញចិត្តបំពេញការងារជាអ្វី?

យោងតាម Bhat (2018) និងNewstrom (2007)បានលើកឡើងថាការពេញចិត្តបំពេញការងារគឺជា  
សំណុំនៃអារម្មណ៍ពេញចិត្តដែលបុគ្គលម្នាក់យល់ឃើញចំពោះការងាររបស់ពួកគេផ្ទាល់។ វាសំដៅទៅលើការ  
ប្រមូលផ្តុំឥរិយាបថដែលអ្នកធ្វើការមានចំពោះការងាររបស់ពួកគេ។ ចំណែកលោកSpector (1997)កំណត់

និយមន័យនៃពាក្យ ការពេញចិត្តបំពេញការងារ គឺជាវិសាលភាពដែលមនុស្សចូលចិត្ត (ពេញចិត្ត) ការងាររបស់ ពួកគេ។

សរុបន័យជារួមមក ការពេញចិត្តបំពេញការងារជាឥរិយាបថទំនៀមទម្លាប់ខាងក្នុងចិត្តមនុស្សដែល ជំរុញឱ្យយើងធ្វើសកម្មភាព ការងារ ឬកិច្ចការផ្សេងៗ។

**២.២.២ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធការពេញចិត្តបំពេញការងារ**

តាមការរកឃើញរបស់ Tien (2018) បានបង្ហាញថាកត្តាជំរុញទឹកចិត្តពេញចិត្តការងារក្នុងចំណោមគ្រូ គឺសមិទ្ធផលការងារ ភារកិច្ចបង្រៀន កំណើនការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ខ្លួន សុវត្ថិភាពការងារ និងការគាំទ្រពី ឪពុកម្តាយរបស់សិស្ស។ កត្តាទាំងនេះជាទូទៅមានជាប់ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចការបង្រៀន និងទិដ្ឋភាពផ្សេង ទៀតដែលរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យនៃអាជីពនិងការកែលម្អផ្ទាល់ខ្លួន។ ម៉្យាងវិញទៀតការរកឃើញរបស់ Tien (2018) ក៏បានបង្ហាញដែរថាភាពពេញចិត្តនៃការងារត្រូវបានគេរកឃើញដូចជា ការតំឡើងប្រាក់ខែ ការ ត្រួតពិនិត្យឥរិយាបថរបស់សិស្ស សម្ពាធការងារ ស្ថានភាពគ្រូ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ស្ថានភាពការងារ ការ ទទួលស្គាល់នូវលទ្ធផល គោលនយោបាយសាលារៀន ទំនាក់ទំនងជាមួយមិត្តរួមការងារ កេរ្តិ៍ឈ្មោះសាលា រៀន និងការគាំទ្រអាជីពពីសាលា។ កត្តាទាំងនេះជាទូទៅត្រូវបានគេយកទៅធ្វើកត្តាសម្រាប់ជំរុញទឹកចិត្តឱ្យ ដល់គ្រូបង្រៀន។ តាមការសិក្សារបស់លោក Ghavifekr (2016) ការពេញចិត្តការងារអាចត្រូវបានប៉ះពាល់ ដោយកត្តាខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។ ហើយវាអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយកត្តាជាច្រើនដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ សហការី លក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់ខែ ការទទួលខុសត្រូវការងារ សន្តិសុខ និងការវាយតម្លៃ ម៉ោងធ្វើការនិងគុណ សម្បត្តិបុគ្គលិក ការពេញចិត្តការងារខ្ពស់របស់គ្រូគឺជាកត្តាដែលលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ បញ្ហាសំខាន់ បំផុតមួយដែលត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្នុងសាលារៀននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះគឺ វិធីដើម្បីបង្កើនគុណភាពអប់រំ។ និយាយម្យ៉ាងទៀតថា ការធ្វើការងារក្នុងបរិយាកាសរីករាយមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើការពេញចិត្តការងារ វា

អាចសន្និដ្ឋានបានថាភាពរីករាយរបស់គ្រូបង្រៀននៅកន្លែងធ្វើការប៉ះពាល់ដល់ការពេញចិត្តការងាររបស់ពួកគេជាវិជ្ជមាន (ScTran, 2015)។

### **២.៣ បទដ្ឋានគតិយុត្តិសាសនាក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ**

#### **២.៣.១ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន**

ដោយយោងទៅតាមអនុក្រឹត្យរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៨) ស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ត្រង់(មាត្រា៧)បានបញ្ជាក់ថា៖ គ្រូបង្រៀនត្រូវស្តាប់ ពិនិត្យ ឱ្យដំបូន្មាន ឬធ្វើអាណាព្យាបាលអ្នកសិក្សាទូទៅ ដោយមិនលម្អៀង និងមិនរើសអើងគ្រប់លក្ខខណ្ឌ។ ចំណែកឯ(មាត្រា៨)បានកំណត់ថាគ្រូបង្រៀនប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំកិច្ចតែងបង្រៀនដើម្បីកំណត់ការពន្យល់សំដៅធានាគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន។ ក្នុង(មាត្រា២០)បានកមណត់ថាគ្រូបង្រៀនត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងជាសហភាពដើម្បីជាគំរូដល់អ្នកសិក្សា រក្សាកិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់គ្រូបង្រៀនឱ្យបានល្អនិង(មាត្រា២២)បានកំណត់ថាគ្រូបង្រៀនត្រូវជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងសហការគ្នាផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធក្នុងការបង្រៀន។ ក្នុងនោះផងដែរ(មាត្រា២៧)បានចែងថាគ្រូបង្រៀនដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈបង្រៀននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាឯកជនមិនត្រូវប្រើប្រាស់មុខងារជាគ្រូបង្រៀនបង្ខំឱ្យអ្នកសិក្សាមកសិក្សាជាមួយខ្លួន ឬ គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតឡើយ។

#### **២.៣.២ ការទូទាត់ និងផលប្រយោជន៍មន្ត្រីរាជការ**

យោងតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការទូទាត់ផលប្រយោជន៍មន្ត្រីរាជការសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំចែងអំពីផលប្រយោជន៍ដែលមន្ត្រីអប់រំទទួលបានមានដូចជា៖ ប្រាក់បៀវត្ស ប្រព័ន្ធអាជីព និងប្រព័ន្ធនិយោជន៍។



ប្រាក់បៀវត្សគឺ ជាកម្រៃដីវិភាគប្រចាំខែដែលរដ្ឋត្រូវផ្តល់ជូនមន្ត្រីរាជការ ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនៃ ច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងពេលបំពេញការងារ។ ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល គឺជាការ ច្របាច់បញ្ចូលគ្នារវាងប្រព័ន្ធអាជីព ប្រព័ន្ធនិយោជន៍។

ប្រព័ន្ធអាជីព តាងដោយបៀវត្សមូលដ្ឋានដែលត្រូវរៀបចំឡើងផ្អែកតាមគោលការណ៍នៃការធ្វើចំណាត់ ថ្នាក់ការងារ ហើយត្រូវបានផ្តល់ជូនមន្ត្រីរាជការទៅតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ(ក ខ គ) ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ នីមួយៗ។

ប្រព័ន្ធនិយោជន៍ តាងដោយការរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើ មុខងារ ឬមុខតំណែងរបស់មន្ត្រីរាជការ នីមួយៗ ហៅថាប្រាក់បំណាច់មុខងារ។

បៀវត្សមូលដ្ឋាន គឺជាប្រាក់ប្រចាំខែ ដែលត្រូវផ្តល់ជូនមន្ត្រីរាជការសម្រាប់ដីវិភាគរស់នៅក្នុងនោះរួមមាន៖ គ្រឿងឧភោគ បរិភោគ ការស្នាក់នៅ សម្លៀកបំពាក់ ការព្យាបាលជំងឺ។ បៀវត្សមន្ត្រីរាជការត្រូវបានបែងចែកទៅ តាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់។

ក្នុងនោះដែរក៏មាននិយាយអំពីផលប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាមន្ត្រីរាជការ ទាំងហិរញ្ញវត្ថុ និង មិន មែនហិរញ្ញវត្ថុ។ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែលគ្រូទទួលបានមានដូចជា៖ បៀវត្ស ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់របបបេសកកម្ម ប្រាក់គោលនយោបាយធានារ៉ាប់រង។ ចំណែកផ្នែកមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុមានដូចជា៖ កេរ្តិ៍ឈ្មោះ តួនាទី និងការ ទទួលខុសត្រូវ បរិស្ថានការងារ ការអនុញ្ញាតិច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

**២.៣.៣ គុណសម្បត្តិ និងឥរិយាបថមន្ត្រីរាជការ**

មន្ត្រីរាជការទាំងអស់ត្រូវតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ហើយត្រៀមខ្លួនគ្រប់ពេលដើម្បី កាត់បន្ថយបញ្ហា និងជម្នះឧបសគ្គដែលកើតមានមិនចេះភ័យខ្លាច រួញរា ជាពិសេសមិនត្រូវបោះបង់ភារកិច្ច របស់ខ្លួនឡើយ។ មន្ត្រីរាជការត្រូវមានទស្សនៈទូលំទូលាយ ដែលក្រៅពីចំណេះដឹងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ចាំបាច់ ត្រូវសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែមនូវការវិវឌ្ឍនៃសភាពការជុំវិញខ្លួន ការវិវឌ្ឍក្នុងសង្គម និងសកលលោក ជាពិសេស

លើការវិវឌ្ឍរីកចម្រើនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលខ្លួនកំពុងបំពេញការងារ។ មានភាពស្មោះត្រង់ និងភក្ដីភាពជា  
 និច្ចចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំស្ថានប័នរបស់ខ្លួន អាចនិយាយបានថាវាជាគុណធម៌យ៉ាងសំខាន់ដែលមន្ត្រីរាជការគ្រប់  
 រូបត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់។ ត្រូវបង្ហាញឱ្យឃើញថាខ្លួនមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈត្រូវគោរពការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈដែលអាច  
 ប៉ះពាល់ដល់រដ្ឋបានផងដែរ។ ត្រូវធានារ៉ាប់រងការងារដែលអង្គភាព ឬ ថ្នាក់ដឹកនាំប្រគល់ឱ្យហើយត្រូវមាន  
 វត្តមានជាប្រចាំ។ ផ្តល់នូវជំនឿទុកចិត្ត ប្រសិទ្ធភាពការងារ តម្លាភាព និងការធ្វើទំនាក់ទំនងប្រកបដោយ  
 ភាពរាតត្បាត។ មន្ត្រីរាជការដែលប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានការប្រតិបត្តិដូចជា៖ ត្រូវប្រឹងប្រែងឱ្យអស់ពីសមត្ថ  
 ភាពដើម្បីបំពេញការងារជាមួយនឹងមធ្យោបាយដែលមានសំដៅឱ្យមានការរីកចម្រើន និងមានប្រសិទ្ធភាព។  
 យកចិត្តទុកដាក់ច្បាស់លាស់បំពេញការងារ និងមានមនសិការការងារដើម្បីផលសម្រេចស្របតាមផែនការស  
 ម្មភាពដែលបានកំណត់។ ប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងប្រើប្រាស់សមត្ថភាព ចំណេះដឹងជំនាញប្រកបដោយ  
 សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ លះបង់កំលាំងកាយចិត្តចំពោះការងារដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងប្តេជ្ញាចំពោះផលប្រយោជន៍  
 ការងារ។ ទោះស្ថិតក្នុងតួនាទី ឬ ឋានានុក្រមណាក៏ដោយត្រូវតែទទួលខុសត្រូវលើការប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនចំពោះ  
 ភារកិច្ចដែលអង្គភាព ឬ ថ្នាក់លើបានប្រគល់ជូន។ គោរពវិន័យ ម៉ោងបំពេញការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់  
 អង្គភាពឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ ដើម្បីធានានិរន្តរភាពការងារ។ គោរពបទបញ្ជារបស់ថ្នាក់លើដែលបានចាត់ឱ្យទៅបម្រើ  
 ការងារ ទោះនៅទីណាមិនត្រូវធ្វើការងារឱ្យរួចពីដៃ ខ្វះការទទួលខុសត្រូវ និងគិតអំពីប្រសិទ្ធភាពការងារ និង  
 ផលប្រយោជន៍សាធារណៈ និងគោរពតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ តម្រូវឱ្យថ្នាក់ក្រោមគោរពថ្នាក់លើតាមលំដាប់ថ្នាក់។

**២.៤ ការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗទាក់ទងការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ**

នៅក្នុងបរិបទអប់រំ ការពេញចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនអាចត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកត្តាកំណត់នៃ  
 ការរក្សាគ្រូ និងដែលជាកត្តាកំណត់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀននិងជាកត្តាចូលរួមចំណែកដល់ប្រសិទ្ធភាព  
 សាលារៀន Shan (1998)។ ដោយយោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Buitendach (2005) បង្ហាញថា  
 ការពេញចិត្តនឹងការងារគឺ អាស្រ័យលើការយល់ឃើញនិងការវាយតម្លៃរបស់គាត់ហើយការយល់ឃើញនេះ

អាចមានផលប៉ះពាល់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ទៅលើការរំពឹងទុកនិងលទ្ធផលការងាររបស់ពួកគាត់នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ។ ចំណែកឯតាមការសិក្សារបស់លោក Spector P. E. (1985) បកស្រាយថាគ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃការងាររបស់ពួកគេយោងទៅតាមកត្តាដែលពួកគេចាត់ទុកថាសំខាន់សម្រាប់ពួកគេ។ ជាពិសេសការពេញចិត្តការងារអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាអារម្មណ៍និងទស្សនៈរបស់គ្រូចំពោះការងាររបស់គាត់។ ដូចជាឥរិយាបថដទៃទៀតដែរវាតំណាងឱ្យការប្រមូលផ្តុំដ៏ស្មុគស្មាញនៃការយល់ដឹង(ជំនឿឬចំណេះដឹង) អារម្មណ៍(អារម្មណ៍ឬការវាយតម្លៃ) និងទំនោរអាកប្បកិរិយា។ គ្រូដែលមានការពេញចិត្តនឹងការងារខ្ពស់មានអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានចំពោះបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ ហើយផ្ទុយទៅវិញគ្រូបង្រៀនមិនពេញចិត្តនឹងការងាររបស់គាត់មានអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានចំពោះបរិយាកាសការងារ។ ដូច្នោះឥរិយាបថទាំងវិជ្ជមានឬអវិជ្ជមានអាចជះឥទ្ធិពលដល់ឥរិយាបថរបស់គ្រូនៅសាលា។ ដូច្នោះការពេញចិត្តការងារសំដៅទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះការងាររបស់គាត់។ វាគឺជាស្ថានភាពវិជ្ជមានឬអវិជ្ជមានដែលមកពីការវាយតម្លៃបទពិសោធការងាររបស់មនុស្សម្នាក់ៗ បន្ទាប់ពីពិនិត្យឡើងវិញនូវការសិក្សាជាច្រើនស្តីពីការពេញចិត្តការងារដោយលោក Hoppock (1935)បានបង្ហាញថា ការពេញចិត្តនៃការងារគឺជាការរួមបញ្ចូលគ្នានៃកត្តាចិត្តសាស្ត្រសរីរវិទ្យានិងបរិស្ថានដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលនិយាយថា “ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ខ្ញុំ”។ លើសពីនេះទៀតតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក Camp (1994) ជឿជាក់ថាភាពពេញចិត្តនៃការងារអាចត្រូវបានកំណត់ដោយយោងទៅលើតម្រូវការនិងគុណតម្លៃរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ និងវិសាលភាពដែលតម្រូវការនិងគុណតម្លៃទាំងនេះត្រូវបានបំពេញនៅកន្លែងធ្វើការ។ យោងទៅតាមលោក Berry (1997) បានបញ្ជាក់ថាភាពពេញចិត្តនៃការងារត្រូវជា “ប្រតិកម្មរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះបទពិសោធការងារ”។

**២.៥ ការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗស្តីពីការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេស**

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Afshar (2016) ដែលការស្រាវជ្រាវនេះបានសិក្សាអំពីគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅអ៊ីរ៉ង់ដែលមានភាពខុសគ្នារវាងគ្រូពេញចិត្ត និងមិនពេញចិត្តចំពោះលក្ខខណ្ឌការងាររបស់

ពួកគេ។ ការសិក្សានេះធ្វើឡើងជាមួយគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសអ៊ីវ៉ង់៦៤នាក់ និងសិស្ស១៧៧៤នាក់បាន  
 បំពេញកម្រងសំណួរដែលមានសុពលភាពបង្កើតឡើងជាពិសេសដើម្បីស៊ើបអង្កេតលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ  
 បង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថាគ្រូដែលពេញចិត្តបំពេញការងារខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីសមភាគី  
 ដែលមិនពេញចិត្តទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ ហើយកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះក៏បង្ហាញថាភាព  
 ខុសគ្នានៃការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ អាចបណ្តាលមកពីកម្រិតដែលពួកគេពេញចិត្តនឹងវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួក  
 គេ។ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញពីភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់រវាងការវាយតម្លៃរបស់សិស្សទៅលើលទ្ធផល  
 ការងាររបស់គ្រូ និងការវាយតម្លៃគ្រូខ្លួនឯងលើការងាររបស់គាត់។ លើសពីនេះទៀតតាមរយៈបទសម្ភាសន៍  
 កត្តាសំខាន់បំផុតដែលរួមចំណែកដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេសនៅអ៊ីវ៉ង់ត្រូវបានគេកំណត់ថា  
 គ្រូមានភាពមិនច្បាស់លាស់ នូវចំណេះដឹងឯកទេស និងចំណេះដឹងគរុកោសល្យ រួមទាំងការយកចិត្តទុកដាក់  
 មិនស្មើភាពគ្នាចំពោះសិស្សម្នាក់ៗ កង្វះការប្តេជ្ញាចិត្តវិជ្ជាជីវៈបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គល នឹងមិនមានការលើក  
 ទឹកចិត្ត។

រីឯការសិក្សាមួយនៅប្រទេសថៃ Jitpraneecha (2019) ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងពិនិត្យ  
 មើលកត្តាពេញចិត្តរបស់គ្រូចំពោះការងារ។ ក្រឡេកមកមើលការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូនៅសកលវិទ្យាល័យ  
 ដែលបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសក្នុងបរិបទប្រទេសថៃនឹងផ្តល់យោបល់ដើម្បីរក្សានិងលើកកម្ពស់កម្រិតលើកទឹក  
 ចិត្តរបស់គ្រូ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះធ្វើទៅលើគ្រូជនជាតិថៃ២៨នាក់និងគ្រូបរទេសនិយាយភាសាអង់គ្លេស  
 ចំនួន២១នាក់ដែលជាអ្នកធ្វើការពេញម៉ោងនៅតាមសាកលវិទ្យាល័យនានាក្នុងប្រទេសថៃ។ លទ្ធផលពីកម្រង  
 សំណួរបានបង្ហាញថាក្រុមគ្រូ ទាំងពីរក្រុមពេញចិត្តបំពេញការងារដោយមានកត្តាខាងក្នុងជំរុញជាពិសេស  
 ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ចំណេះដឹងដល់សិស្សនិងជួយសិស្សឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។ ផ្ទុយមកវិញមានកត្តាមួយ  
 ចំនួនដែលបង្កឱ្យមានការបាក់ទឹកចិត្តក្នុងការពេញចិត្តបំពេញការងារដូចជា ការមិនមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ  
 សហការី ឬ បទបញ្ជាមិនច្បាស់លាស់ និងការលំអៀងចំពោះបុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន។

**២.៦ ការស្រាវជ្រាវលើកត្តា៖ ឥទ្ធិពលការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេស**

យោងទៅតាមការសិក្សាមួយរបស់ Afshar (2016) ការសិក្សានេះបានរកឃើញកត្តាដែលរួមចំណែកដល់ការពេញចិត្តក្នុងការងារ និងការមិនពេញចិត្តរបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេសនៅអ៊ីរ៉ង់។ ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់គ្រូភាគច្រើនត្រូវបានគេរកឃើញថា (ក) ផ្តល់ចំណេះដឹងដល់អ្នកដទៃ (ខ) បម្រើសង្គមនិង (គ) មានបំណងចង់បង្រៀនដែលចេញពីក្នុងចិត្ត។ ទោះយ៉ាងណាការវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរ និងពិចារណាចម្លើយរបស់អ្នកចូលរួមចំពោះសំណួរលើកបានបង្ហាញថាមានការមិនពេញចិត្តក្នុងការងាររួមមាន (ក) ប្រាក់ខែមិនគ្រប់គ្រាន់ (ខ) ការមិនយកចិត្តទុកដាក់របស់គ្រូ (គ) មិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ (ឃ) កង្វះការលើកទឹកចិត្តរបស់សិស្សក្នុងការរៀនភាសាអង់គ្លេស (ង) ស្ថានភាពការងារនិងសង្គម។ លើសពីនេះទៀតភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចត្រូវបានរកឃើញរវាងគ្រូបុរស និងស្ត្រីទាក់ទងនឹងកត្តាដែលនាំឱ្យមានការពេញចិត្តការងាររបស់ពួកគេ។

ភាគច្រើននៃការស្រាវជ្រាវដែលបានផ្តោតលើការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូគឺ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ។ តែមានអ្នកស្រាវជ្រាវមួយចំនួនដូចជា Evans.L (1998) បានសិក្សាពីការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូដោយការសំភាសន៍ជាមួយ និងវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀត។ ហើយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានប្រើវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យរួម និងបរិមាណរូបបញ្ចូលគ្នាដូចជា Chen (2010) and Ducharme (2000)។ Evans.L (1998) បានធ្វើការសិក្សាសាកល្បងនៅឆ្នាំ១៩៨៨ដើម្បីសិក្សាពីកំរិតសីលធម៌និងការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូនិងតំបន់ដែលមានឥទ្ធិពលលើពួកគេ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់នាងបានបង្ហាញថាគ្រូទាំងអស់មានទស្សនៈខុសៗគ្នាលើកត្តានៃការពេញចិត្តការងារ។ ឧទាហរណ៍គ្រូជាច្រើនមិនពេញចិត្តនឹងការគ្រប់គ្រង និងគ្រូមួយចំនួនទៀតបានត្រៀមខ្លួនជាស្រេចដើម្បីចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេ។ ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមពួកគេខ្លះមិនគិតពីរបៀបដែលសាលាគ្រប់គ្រងនោះទេ។ Evansបានសន្និដ្ឋានថាគ្រូ មានទស្សនៈនិងបទពិសោធការពេញចិត្តការងារខុសគ្នាផ្ទាល់ខ្លួន ហើយសំខាន់បំផុតការសិក្សារបស់នាងបានបង្ហាញថាទ

ស្សនៈរបស់គ្រូគឺខុសគ្នា។ ការសិក្សរបស់ Mäenpää (2005) មានលទ្ធផលស្រដៀងគ្នាការសិក្សាអំពីការពេញចិត្តការងាររបស់គ្រូនៅវិទ្យាល័យហើយលទ្ធផលបានបង្ហាញថាគ្រូជាច្រើនមានទស្សនៈខុសគ្នាខ្លាំងចំពោះការងាររបស់ពួកគេ។ នាងបានប្រើការសម្ភាសន៍ហើយលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គ្រូពាក់កណ្តាលពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេ និងពាក់កណ្តាលទៀតមិនពេញចិត្ត។ កត្តាពេញចិត្តបំផុតចំពោះគ្រូគឺការដែលកំពុងធ្វើការជាមួយគ្រូដ៏ទៃទៀត និងជាមួយសិស្សប្រភពនៃការមិនពេញចិត្តគឺ សម្ភារៈបង្រៀន លក្ខខណ្ឌការងារ ការគ្រប់គ្រង បន្ទុកការងារ និងប្រាក់ខែ។

យោងតាមលោក Klassen and Anderson (2009) បានសិក្សាពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តការងារ និងប្រភពនៃការមិនពេញចិត្តរបស់គ្រូ នៅវិទ្យាល័យក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស។ ពួកគេបានចាប់ផ្តើមការសិក្សាក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ហើយគោលដៅសំខាន់គឺប្រៀបធៀបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទៅនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតនៅចក្រភពអង់គ្លេសនៅឆ្នាំ១៩៦២។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនឥលូវមិនសូវពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេដូចជាគ្រូបង្រៀននៅឆ្នាំ១៩៦២។ ពួកគេបានរកឃើញថាប្រភពមិនពេញចិត្តសំខាន់បំផុតសម្រាប់គ្រូនៅឆ្នាំ២០០៧ នោះគឺវិធីសាស្ត្របង្រៀន (ការទាមទារពេលវេលានិងអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស) ខណៈពេលដែលគ្រូនៅឆ្នាំ១៩៦២ ភាគច្រើនមិនពេញចិត្តនឹងប្រភពខាងក្រៅដូចជាប្រាក់ខែ ស្ថានភាពអគារ សម្ភារបរិក្ខារ និងទំនាក់ទំនង មិនល្អប្រសើរ។

## **ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ ផ្ដោតលើការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស និងមានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារហើយវិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវគឺអនុវត្តតាមបែបបរិមាណវិស័យ។

### **៣.១ គម្រោងវិភាគ**

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ ៣ប្រភេទ តាមបែបបរិមាណវិស័យដោយបន្ស៊ីត្តាជាមួយសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងពីរនៃប្រធានបទដែលលើកយកមកសិក្សា។ ស្របតាមផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្មវិធីសិក្សាព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈពេលកំណត់ច្បាស់លាស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបញ្ចប់ការសរសេរនិក្ខេបបទ និងឡើងការពារកិច្ចស្រាវជ្រាវនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ តាមផែនការគ្រោងទុក។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺធ្វើនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិចំនួន៣ វិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ និងក្រុមគោលដៅសម្រាប់បំពេញទិន្នន័យកម្រងសំណួរមាន ៣ប្រភេទ គឺគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។

### **៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ**

ក្នុងអំឡុងពេលបិទសាលារៀនដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ការបង្រៀនតាមសាលារដ្ឋបានចាប់ផ្តើមបង្រៀន និងដឹកនាំសិស្សឲ្យរៀនតាមអនឡាញ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លេខ១៩៧ វជអ.ផក ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការចាត់តាំងនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់  
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧។

ក្រោយពីបានឆ្លងយោបល់ក្នុងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសជាមួយគ្រូជីកនាំបង្គោល និងគ្រូជីកនាំរង្វូចមក  
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យអ្នកសិក្សា  
ស្រាវជ្រាវមានភាពសហការល្អជាមួយអាជ្ញាធរដែនដី គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីចែកកម្រងសំណួរទៅ  
តាមការជ្រើសរើសចំនួនសំណាកដែលបានគ្រោងទុក។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានចុះទៅជួបនាយកសាលានីមួយៗដើម្បីជូនលិខិតឧទ្ទេសនាម និងសុំការ  
អនុញ្ញាត ជួបក្រុមគោលដៅដើម្បីផ្តល់កម្រងសំណួរដល់គណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងសិស្សដោយមានការ  
កំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់។

ការបំពេញទិន្នន័យក្នុងកម្រងសំណួរ មានរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រង  
សំណួរពីអ្នកឆ្លើយតបទៅតាមពេលកំណត់ជាក់លាក់។ ក្នុងអន្តរកាលនៃការរក្សាគម្លាតសង្គម ការចុះប្រមូល  
ទិន្នន័យបានជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនផងដែរ ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមនិងកិច្ច  
សហការពីអ្នកឆ្លើយតប។ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានប្រើប្រាស់ពេលវេលាសរុបចំនួន២០ថ្ងៃ គិតចាប់ពី  
ចាប់ផ្តើមរហូតដល់ថ្ងៃដែលបានទទួលកម្រងសំណួរទាំងអស់ពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និង  
សិស្ស។

**៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី “ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន  
ភាសាអង់គ្លេសក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” បានរៀបចំកម្រងសំណួរដែលមានសូចនាករនីមួយៗ ដោយយោងលើ ក្រប  
ខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតសម្រាប់មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូ  
បង្រៀន គោលការណ៍ណែនាំគ្រូបង្រៀន ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធជាមួយការពេញចិត្តបំពេញការងារ និងការប្រឹក្សា



យោបល់ជាមួយគ្រូដឹកនាំដើម្បីប្រើប្រាស់សូចនាករនៅក្នុងកម្រងសំណួរ ប្រកបដោយសង្គតិភាព។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យដោយមានកម្រងសំណួរ ៣ ប្រភេទប្រភេទផ្សេងគ្នា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។

### ៣.៣.១ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ គឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធនៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញបំពេញតាមរយៈការគូសដោយផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ គឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale ដែលគេនិយមប្រើប្រើសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករវាយតម្លៃទៅលើកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំណួរនីមួយៗ មានចំនួន៥កម្រិត ពីទាបបំផុត(១) ទៅខ្ពស់បំផុត ( ៥)។ រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

- ១ គឺ មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ
- ២ គឺ មិនយល់ស្រប
- ៣ គឺ ពុំមានយោបល់
- ៤ គឺ យល់ស្រប
- ៥ គឺ យល់ស្របខ្លាំង

ការបកស្រាយទៅលើការគណនាពិន្ទុ ពីការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗ គឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម ( Best, 1981 )៖

$$\frac{\text{Highest Score} - \text{Lowest Score}}{\text{No. of Levels}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

1.00 — 1.80	មានន័យថា	ខ្សោយខ្លាំង
1.81 — 2.60	មានន័យថា	ខ្សោយ
2.61 — 3.40	មានន័យថា	មធ្យម
3.41 — 4.20	មានន័យថា	ល្អ
4.21 — 5.00	មានន័យថា	ល្អណាស់

**៣.៣.២ កម្រងសំណួរ**

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងារ និងរកឱ្យឃើញពីប្រសិទ្ធភាពជួយលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ដើម្បីជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនកាន់តែពេញចិត្តលើការបំពេញការងារ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគ និងលើកកម្ពស់លើការបំពេញការងាររបស់គ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។

**៣.៣.២.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង ដែលត្រូវចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

**ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

មាន៦សំណួរ ទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី កន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ។

**ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

មានសមាសភាគចំនួន៤ គឺការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (៧សំណួរ) ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន(៦សំណួរ) ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស (៤សំណួរ) លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (៦សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។

**ផ្នែកទី៣៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

មានសមាសភាគចំនួន១ គឺការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា(៨សំណួរ) ជាឧបករណ៍រកឱ្យឃើញពីប្រសិទ្ធិភាពជួយលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅផ្នែកទី៣ ស្តីពី “១. តើលោកនាយក បានដឹងថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេសរបស់លោកនាយកបានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា? និង”២. តើគួរមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ?” ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

**៣.៣.២.២ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន**

កម្រងសំណួរគ្រូ គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ពីគ្រូបង្រៀនផ្នែកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលកំពុងបង្រៀនពីថ្នាក់ទី១០ ដល់ថ្នាក់ទី១២ ដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

**ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

មាន៧សំណួរ ទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពដែលជាគ្រូបង្រៀន កំពុងបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មាន ទឹកនៃឯកសារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធការងារ មុខវិជ្ជាឯកទេស និងបង្រៀនថ្នាក់ទី ប៉ុន្មាន។

**ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

មានសមាសភាគចំនួន៤ គឺការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ( ៧សំណួរ ) ដំណើរការបង្រៀន(៨សំណួរ) ទំនាក់ ទំនងគ្រូ-សិស្ស ( ៧សំណួរ ) ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស( ៥សំណួរ ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រះ វិហារ។

**ផ្នែកទី៣៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសា អង់គ្លេស**

មានសមាសភាគចំនួន១ គឺការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា(៨សំណួរ) ជាឧបករណ៍រកឱ្យឃើញពីប្រសិទ្ធ ភាពជួយលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសា អង់គ្លេសក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នៅផ្នែកទី៣ ស្តីពី “១. តើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេស បានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការអនុវត្ត កម្មវិធីសិក្សា?” និង “២. តើគួរមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះទៀតដើម្បីគាំទ្រ ដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងារ របស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យ ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ?” ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែ មានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

**៣.៣.២.៣ កម្រងសំណួរសម្រាប់សិស្ស**

កម្រងសំណួរសិស្ស គឺប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យពីសិស្សដែលកំពុងរៀនពីថ្នាក់ទី១០ ដល់ថ្នាក់ទី ១២ អំពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ដែល ចែកចេញជា២ផ្នែកគឺ៖

**ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

មាន៥សំណួរ ទាក់ទងទៅនឹង បានសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសក្នុងវិទ្យាល័យ ភេទ អាយុ រៀនថ្នាក់ទី និងឈ្មោះវិទ្យាល័យ។

**ផ្នែកទី២៖ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

មានសមាសភាគចំនួន២ គឺអំពីមេរៀន (៦សំណួរ) អំពីការបង្រៀន (១០សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់ វាស់ពីការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់ បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សនៅផ្នែកទី៣ស្តីពីមេរៀន ការបង្រៀន និងការសិក្សាលើមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស រួមមាន “១. តើប្អូនយល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះខ្លឹមសារមេរៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស? ២. តើប្អូនយល់ឃើញ យ៉ាងណាចំពោះការបង្រៀនរបស់លោក អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេស? ៣. តើប្អូនមានមតិយោបល់អ្វីផ្សេងបន្ថែម ទៀតដែរឬទេ?” ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

**៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក**

ស្ថានភាពនៅពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺ បិតក្នុងបរិបទនៃការរក្សាគម្លាតសង្គមដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ជាហេតុធ្វើឱ្យមិនមានពេលវេលា លទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ ហេតុនេះអ្នកសិក្សាវេសយកតែ សាលាជាតំណាងតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងតារាង៣.១។ ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដោយ គណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

ការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរក្នុងចំនួន៣ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅខេត្តព្រះវិហារ ដែល មានចំនួនសំណាកសរុប ៦៣នាក់ ក្នុងនោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ចំនួន១៥នាក់ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ចំនួន៣នាក់ សិស្សចំនួន៤៥នាក់។ ចំនួនសំណាកក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរ បានជ្រើស រើសក្រុង/ស្រុកចំនួន ៣ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ គឺ៖ ក្រុងព្រះវិហារ ស្រុករវៀង និងស្រុកឆែប។

តារាង៣.១៖ ចំនួនភាគសំណាក

ល.រ	វិទ្យាល័យ	គណៈ គ្រប់គ្រង	គ្រូបង្រៀន ភាសាអង់គ្លេស	សិស្សតាមកម្រិតថ្នាក់		
				១០	១១	១២
១	ជាស៊ីមត្បែងមានជ័យ	១នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់
២	រវៀង	១នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់
៣	ម្លូព្រៃ	១នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់	៥នាក់
សរុប		៣នាក់	១៥នាក់	១៥នាក់	១៥នាក់	១៥នាក់
<b>សំណាកសរុប</b>						<b>៦៣នាក់</b>

**៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ**

ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន ប្រើប្រាស់នូវកម្រងសំណួរ ដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើស ទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុង ទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែងរកទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើ

ប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel ដើម្បីសិក្សាពីភាគរយ ពិន្ទុមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដារ ដើម្បី  
បកស្រាយទិន្នន័យតាមសូចនាករនីមួយៗ។ ការវិភាគលើមតិយោបល់បន្ថែម គឺអ្នកសិក្សាបានចាប់ក្រុមពាក្យ  
ទៅតាមទស្សនៈយល់ឃើញនីមួយៗ ពីការបំពេញកម្រងសំណួររទចធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងមធ្យមភាគដែល  
ទទួលបាន ព្រមទាំងស្រង់ធាតុចូលមួយចំនួនពីអ្នកឆ្លើយតប ដាក់ក្នុងសំណួរពរ។

## **ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា**

ក្នុងជំពូកទី៤នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ ធ្វើការបកស្រាយ និងពិភាក្សានូវអ្វីដែលត្រូវបានរកឃើញតាមរយៈកម្រងសំណួរដែលបានបំពេញ ដោយក្រុមគោលដៅដែលពាក់ព័ន្ធរួមមាន នាយករងទទួលបន្ទុកការងារបច្ចេកទេស លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស និងសិស្សវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ ចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ នាពេលកន្លងមកត្រូវបានលើកយកមកបកស្រាយ និងពិភាក្សាផងដែរ។

### **៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកឆ្លើយតប**

#### **៤.១.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន**

ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានភាពច្បាស់លាស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ អ្នកសិក្សាបានកំណត់យកសាលាចំនួន៣ប្រភេទគឺ សាលាធំ សាលាមធ្យម និងសាលាតូច។

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅរបស់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលជាសំណាកស្រាវជ្រាវ ដែលមានព័ត៌មានលម្អិតពី ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធបង្រៀន ដូចក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

**តារាង៤.១៖ លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូលើព័ត៌មានទូទៅ**

ល.រ	បរិយាយ	សរុប		
		ចំនួន( នាក់ )	ភាគរយ	
១	ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិត	មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៨	៥៣%
		មូលដ្ឋាន	៧	៤៧%



		សរុប	១៥	១០០%
២	ភេទ	ប្រុស	១១	៧៣%
		ស្រី	៤	២៧%
		សរុប	១៥	១០០%
៣	អាយុ	១៨ដល់២៣ឆ្នាំ	១	៧%
		២៤ដល់២៩ឆ្នាំ	៥	៣៣%
		៣០ដល់៣៥ឆ្នាំ	៣	២០%
		លើសពី៣៥ឆ្នាំ	៦	៤០%
		សរុប	១៥	១០០%
៤	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	ថ្នាក់ទី១២	៣	២០%
		បរិញ្ញាបត្រ	១០	៦៧%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	២	១៣%
		សរុប	១៥	១០០%
៥	បទពិសោធការងារ	១ ដល់៥ ឆ្នាំ	៥	៣៣%
		៦ ដល់១០ឆ្នាំ	៦	៤០%
		១១ដល់១៥ឆ្នាំ	៣	២០%
		លើស១៥ឆ្នាំ	១	៧%
		សរុប	១៥	១០០%

តាមតារាងលទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូលើព័ត៌មានទូទៅបានបង្ហាញថា៖ គ្រូបង្រៀនមុខ  
 វិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ៥៣% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ក្រៅពីនេះគាត់ជា  
 គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន។ គ្រូបង្រៀនជាប្រុសមាន៧៣% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ ក្រៅពីនេះគាត់ជាស្រី។ គ្រូ  
 បង្រៀនដែលមានអាយុលើសពី៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន៤០% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ និងមានគ្រូបង្រៀនដែលមាន  
 អាយុស្ថិតនៅចន្លោះពី១៨ដល់២៣ឆ្នាំមាន១នាក់ ស្មើនឹង៧% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ ក្រៅពីនេះគ្រូដែល  
 មានអាយុចន្លោះពី២៤ដល់៣៥ឆ្នាំ។ គ្រូភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រមានចំនួន៦៧% ក្នុងចំណោម  
 ១៥នាក់។ រីឯគ្រូដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មាន១៣% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ ក្រៅពីនេះគ្រូ  
 ភាសាអង់គ្លេសដែលបានរៀនចប់ថ្នាក់ទី១២។ គ្រូដែលមានបទពិសោធបំរើការងារនៅចន្លោះពី៦ដល់១០ឆ្នាំ  
 មានចំនួន៤០% ក្នុងចំណោម១៥នាក់ និង មានគ្រូដែលមាន បទពិសោធលើសពី១៥ឆ្នាំមានចំនួន៧%ក្នុង  
 ចំណោម១៥នាក់។ ក្រៅពីនេះគ្រូដែលមានបទពិសោធពីចន្លោះ៦ដល់១៥ឆ្នាំ។

**៤.១.២.ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង៤.២៖ លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើព័ត៌មានទូទៅ**

ល.រ	បរិយាយ	សរុប		
		ចំនួន( នាក់ )	ភាគរយ	
១	ភេទ	ប្រុស	២	៦៧%
		ស្រី	១	៣៣%
		សរុប	៣នាក់	១០០%
២	អាយុ	២៥ដល់៣០ឆ្នាំ	១	៣៣%
		៣១ដល់៣៥ឆ្នាំ	១	៣៣%
		៣៦ដល់៤០ឆ្នាំ	០	០
		លើសពី៤០ឆ្នាំ	១	៣៣%

		សរុប	៣នាក់	១០០%
៣	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	ថ្នាក់ទី១២	០	០
		បរិញ្ញាបត្រ	៣	១០០%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	០	០
		ផ្សេងៗ	០	០
		សរុប	៣នាក់	១០០%
៤	បទពិសោធការងារ	១ ដល់៥ ឆ្នាំ	០	០
		៦ ដល់១០ឆ្នាំ	២	៦៧%
		១១ដល់១៥ឆ្នាំ	១	៣៣%
		លើស១៥ឆ្នាំ	០	០
		សរុប	៣នាក់	១០០%

តារាងលទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើព័ត៌មានទូទៅបានបង្ហាញថា៖ គណៈគ្រប់គ្រងជាប្រុសមាន៦៧%ក្នុងចំណោមនាយករង្វង់៣នាក់ ក្រៅពីនេះជាស្រី។ គណៈគ្រប់គ្រងមានអាយុចន្លោះពី២៥ដល់៣០មាន១នាក់ ចន្លោះអាយុពី២៦ដល់៣០មាន១នាក់ និងមានអាយុលើសពី៤០ឆ្នាំមាន១នាក់ ហើយគណៈគ្រប់គ្រងទាំងអស់មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ។ គណៈគ្រប់គ្រងភាគច្រើនមានបទពិសោធចាប់ពី៦ដល់១០ឆ្នាំ។ ក្រៅពីនោះមានបទពិសោធចាប់ពី១១ឆ្នាំដល់១៥ឆ្នាំ។

**៤.១.៣.ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស**

**តារាង៤.៣៖ លទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សលើព័ត៌មានទូទៅ**

ល.រ	បរិយាយ	សរុប	
		ចំនួន( នាក់ )	ភារយ

១	ធ្លាប់បានសិក្សាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ	បាន	៤៥	១០០%
		មិនបាន	០	០
		សរុប	៤៥	១០០%
២	ភេទ	ប្រុស	២៤	៥៣%
		ស្រី	២១	៤៧%
		សរុប	៤៥	១០០%
៣	អាយុ	១៤ឆ្នាំដល់១៦ឆ្នាំ	១៧	៣៨%
		១៧ឆ្នាំដល់១៩ឆ្នាំ	២៦	៥៨%
		១៩ឆ្នាំឡើងទៅ	២	៤%
		សរុប	៤៥	១០០%
៤	ថ្នាក់ទី	ទី១០	១៥	៣៣%
		ទី១១	១៥	៣៣%
		ទី១២	១៥	៣៣%
		សរុប	៤៥	១០០%

តារាងលទ្ធផលទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សលើព័ត៌មានទូទៅបានបង្ហាញថា៖ សិស្សដែលបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរទាំងអស់សុទ្ធតែធ្លាប់បានសិក្សាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ។ សិស្សជាប្រុសមាន ៥៣%ក្នុងចំណោមសិស្ស៤៥នាក់ ក្រៅពីនោះជាសិស្សស្រី។ សិស្សភាគច្រើនមានអាយុពី ១៦ដល់១៩ឆ្នាំ

សិស្សដែលមានអាយុលើសពី១៩ឆ្នាំមានតិច។ ក្រៅពីនោះមានអាយុចន្លោះពី១៤ដល់១៦ឆ្នាំ។ សិស្សដែលបានចូលរួមឆ្លើយតបក្រុងសំណួរមានចំនួនភាគរយស្មើគ្នាពីថ្នាក់ទី១០ដល់ថ្នាក់ទី១២។

**៤.២ ទិន្នន័យឆ្លើយតបលើភាពពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកចូលរួម**

**៤.២.១ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូ លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ ទទួលបានការយល់ស្របជារួមក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៥៣) ដែលក្នុងការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាភាសាអង់គ្លេសនោះមានសូចនាករ“ មានបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២០) ចំណែកឯសូចនាករ“ សៀវភៅពុម្ពសិក្សា សមស្របជាមួយកម្រិតយល់ដឹងរបស់សិស្ស ” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត “ខ្សោយ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.២០)។

**តារាង៤.៤៖ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាភាសាអង់គ្លេសរបស់គ្រូ**

ល.រ	ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	ចំនួន (នាក់)	មធ្យម ភាគ	កម្រិត
១	មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសបានបង្រៀនចប់ តាមកម្មវិធីសិក្សា	១៥	២.៥៣	ខ្សោយ
២	មានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយការណ៍មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៦៧	ល្អ
៣	បានរៀបចំបំណែងចែកមេរៀន តាមកាលវិភាគយ៉ាងត្រឹមត្រូវ	១៥	៤.១៣	ល្អ
៤	មានបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	១៥	៤.២០	ល្អ
៥	សៀវភៅពុម្ពសិក្សា សមស្របជាមួយកម្រិតយល់ដឹងរបស់សិស្ស	១៥	២.២០	ខ្សោយ
៦	បានរៀបចំផែនការបង្រៀនប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆមាស	១៥	៤.០០	ល្អ

៧	បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន	១៥	៤.០០	ល្អ
	<b>សរុប</b>	<b>១៥</b>	<b>៣.៥៣</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ គឺជារួមគាត់យល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០០)។ ដែល ក្នុងការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេសមានសូចនាករ “ យល់ច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស” ទទួលបានការយល់ ស្របខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២០) ចំណែកឯសូចនាករ“ បានរៀបចំកិច្ចតែងការ តាមបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេនៅក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០)។

**តារាង៤.៥៖ ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេសរបស់គ្រូ**

ល.រ	ដំណើរការបង្រៀន	ចំនួន (នាក់)	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	បានរៀបចំកិច្ចតែងការ តាមបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា	១៥	៣.៦០	ល្អ
២	បានអនុវត្តតាមគ្រប់ជំហានទាំង៥ នៃកិច្ចតែងការបង្រៀន	១៥	៣.៨៧	ល្អ
៣	បានបែងចែកក្រុមកិច្ចការដល់សិស្សសម្រាប់សកម្មភាពក្នុងថ្នាក់	១៥	៤.១៣	ល្អ
៤	មានចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងទៅនឹងវិធីសាស្ត្រ បង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៩៣	ល្អ
៥	យល់ច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស	១៥	៤.២០	ល្អ

៦	មានឧទាហរណ៍ ក្នុងការពន្យល់ និងបំណកស្រាយដោយអនុវត្តទៅតាមជំហាននៃកិច្ចតែងការ	១៥	៤.១៣	ល្អ
៧	បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន	១៥	៤.០៧	ល្អ
៨	មានសមត្ថភាពសមស្របតាមកម្រិតវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន	១៥	៤.០៧	ល្អ
	<b>សរុប</b>	<b>១៥</b>	<b>៤.០០</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃ ការឆ្លើយតបទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ-សិស្សរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ គឺជារួមគាត់យល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៨)។ ក្នុងការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ-សិស្ស មានសូចនាករ” បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សានុសិស្សក្នុងការសិក្សា” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៧) ចំណែកឯសូចនាករ” ជំរុញការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម របស់សិស្សក្នុងសកម្មភាពសិក្សា ” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេតែក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៣)។

**តារាង៤.៦៖ ការអនុវត្តទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ-សិស្ស**

ល.រ	ទំនាក់ទំនងគ្រូ-សិស្ស	ចំនួន (នាក់)	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	បានសម្របសម្រួល ដល់ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្ស	១៥	៤.០៧	ល្អ
២	បង្កបរិយាកាសឱ្យសិស្សចេះរៀនតាមបែបសហការគ្នា រិះរក និងដោះស្រាយបញ្ហាជាក្រុម	១៥	៤.០៧	ល្អ
៣	បានជំរុញការអភិវឌ្ឍនៃការគិតគ្រឹះរិះពិចារណារបស់សិស្ស	១៥	៤.០៧	ល្អ
៤	បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សានុសិស្សក្នុងការសិក្សា	១៥	៤.២៧	ល្អណាស់
៥	ជំរុញការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម របស់សិស្សក្នុងសកម្មភាពសិក្សា	១៥	៣.៩៣	ល្អ
៦	បានបង្កើនភាពសហការគ្នាក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	១៥	៤.០៧	ល្អ

៧	បានផ្តល់តម្លាភាពក្នុងការបង្រៀន និងលទ្ធផលសិក្សា	១៥	៤.០៧	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>១៥</b>	<b>៤.០៨</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃ ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ គឺជារួមគាត់យល់ស្របក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.២៣)។ ក្នុងការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសមានសូចនាករ” សម្ភារឧបទេស បានជួយអោយការសិក្សារីកចម្រើន” ដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៧) ចំណែកឯសូចនាករ” បានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស ក្នុងការបង្រៀន ញឹកញាប់ “ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម”(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.៦៧)។

**តារាង ៤.៧៖ ការអនុវត្តទៅលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស**

ល.រ	ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស	ចំនួន (នាក់)	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	មានសម្ភារៈឧបទេស សគ្រប់គ្រាន់ ឆ្លើយតបនឹងខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការបង្រៀនតាមវិធីសាស្ត្រ	១៥	២.៨៧	មធ្យម
២	បានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៣៣	មធ្យម
៣	សម្ភារៈឧបទេស បានជួយអោយការសិក្សារីកចម្រើន	១៥	៤.២៧	ល្អណាស់
៤	បានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស ក្នុងការបង្រៀន ញឹកញាប់	១៥	២.៦៧	មធ្យម
៥	បានប្រើប្រាស់រូបភាព ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពនៃខ្លឹមសារមេរៀនជាប្រចាំ	១៥	៣.០០	មធ្យម
<b>សរុប</b>		<b>១៥</b>	<b>៣.២៣</b>	<b>មធ្យម</b>



**តារាង៤.៨៖ មធ្យមភាគសរុបនៃស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
ក	ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	៣.៥៣	ល្អ
ខ	ដំណើរការបង្រៀន	៤.០០	ល្អ
គ	ទំនាក់ទំនងគ្រូ-សិស្ស	៤.០៨	ល្អ
ឃ	ការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស	៣.២៣	មធ្យម
<b>សរុប</b>		<b>៣.៧១</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងលើ បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃ ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេសដែលទទួលបានការយល់ស្របជារួមក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧១)។ ក្នុងនោះសូចនាករ “ ការអនុវត្តទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ-សិស្ស” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេពីលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសបានអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៥៣)។ ចំពោះការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនវិញស្ថិតនៅកម្រិត“ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ =៤.០០) មួយវិញទៀតការអនុវត្តទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ សិស្សស្ថិតនៅកម្រិត“ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០៨) ចំណែកឯការអនុវត្តទៅលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសវិញស្ថិតនៅកម្រិត“មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.២៣)។

**៤.២.២ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើមធ្យមភាគសរុបនៃ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ ទទួលបានការយល់ស្របជារួមក្នុងកម្រិត “ ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៦)។ សូចនាករ “ គ្រូបានរៀបចំ និងអនុវត្តតាមកាលវិភាគបង្រៀនបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៦៧)។

ចំណែកឯសូចនាករ” ត្រូវបានអនុវត្តតាម និងទាន់កម្មវិធីសិក្សា និងបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.០០)។

**តារាង៤.៩៖ ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់គ្រូ**

ល.រ	ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូបង្រៀនបានធ្វើបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាបានច្បាស់លាស់ ដោយមានឆ្លងការចុះទិដ្ឋាការពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា	៣	៣.៣៣	មធ្យម
២	គ្រូបានអនុវត្តតាម និងទាន់កម្មវិធីសិក្សា និងបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ	៣	៣.០០	មធ្យម
៣	គ្រូបានរៀបចំ និងអនុវត្តតាមកាលវិភាគបង្រៀនបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ	៣	៤.៦៧	ល្អណាស់
៤	គ្រូបង្រៀនបានបង្រៀនមេរៀន ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សាកំណត់	៣	៣.៣៣	មធ្យម
៥	គ្រូបានរៀបចំផែនការបង្រៀនប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆមាស	៣	៣.៣៣	មធ្យម
៦	គ្រូបង្រៀន មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពពេលវេលាបង្រៀន	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
៧	ជារួម លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ គឺមានភាពច្បាស់លាស់ ទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាភាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
<b>សរុប</b>		<b>៣</b>	<b>៣.៧៦</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ ទទួលបានការយល់ស្របជារួមក្នុងកម្រិត “ ល្អ ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១១)។ សូចនាករ “គ្រូបង្រៀន បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់

ជាងគេក្នុងកម្រិត “ ល្អណាស់” ( មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៦៧ )។ ក្រៅពីនេះសូចនាករផ្សេងៗទៀតទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ ល្អ” ដូចគ្នា( មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០០ )។

**តារាង៤.១០៖ ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូ**

ល.រ	ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូមានចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.០០	ល្អ
២	គ្រូ យល់ច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.០០	ល្អ
៣	គ្រូមានឧទាហរណ៍ ក្នុងការពន្យល់ និងបំណកស្រាយដោយអនុវត្តទៅតាមជំហាននៃកិច្ចតែងការ	៣	៤.០០	ល្អ
៤	គ្រូបង្រៀន បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៣	៤.៦៧	ល្អណាស់
៥	គ្រូបង្រៀន មានសមត្ថភាពសមស្របតាមកម្រិតវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន	៣	៤.០០	ល្អ
៦	គ្រូបង្រៀនមានស្មារតី និងភាពជឿជាក់ខ្ពស់លើការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.០០	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>៣</b>	<b>៤.១១</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ ទទួលបានការយល់ស្របជាមួយក្នុងកម្រិត “ ល្អ” ( មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៤២ )។ សូចនាករ “ គ្រូបានរៀបចំសម្ភារៈឧបទេសដែលឆ្លើយតបនឹងខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការបង្រៀនតាមវិធីសាស្ត្រ” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ ល្អ ” ( មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៦៧ )។ ក្រៅពីនេះសូចនាករផ្សេងៗទៀតទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ មធ្យម” ដូចគ្នា( មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៣៣ )។

**តារាង៤.១១៖ ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូ**

ល.រ	ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូបានរៀបចំសម្ភារៈឧបទេសដែលឆ្លើយតបនឹងខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការបង្រៀនតាមវិធីសាស្ត្រ	៣	៣.៦៧	ល្អ
២	គ្រូបានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស	៣	៣.៣៣	មធ្យម
៣	គ្រូ និងសិស្សមានសៀវភៅសិក្សាគោលភាសាអង់គ្លេស ឆ្លើយតបទៅនឹងខ្លឹមសារមេរៀន	៣	៣.៣៣	មធ្យម
៤	គ្រូបានប្រើប្រាស់រូបភាពទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពមេរៀន	៣	៣.៣៣	មធ្យម
<b>សរុប</b>		<b>៣</b>	<b>៣.៤២</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដែលទទួលបានការយល់ស្របជាមួយក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៣)។ សូចនាករ “សិស្សមានសមត្ថភាពការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលលើភាសាអង់គ្លេស” និង “ធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍនៃការគិតគ្រិះរិះពិចារណាសម្រាប់សិស្ស” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០០)។ ចំណែកឯសូចនាករ “លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មានតម្លាភាព និងផ្ទៀងផ្ទាត់ច្បាស់លាស់” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៣៣)។

**តារាង៤.១២៖ ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស**

ល.រ	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបង្ហាញថាសិស្សងាយយល់លើខ្លឹមសារមេរៀន	៣	៣.៦៧	ល្អ

២	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មានតម្លាភាព និងផ្ទៀងផ្ទាត់ ច្បាស់លាស់	៣	៣.៣៣	មធ្យម
៣	សិស្សមានសមត្ថភាពការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលលើភាសា អង់គ្លេស	៣	៤.០០	ល្អ
៤	ធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍនៃការគិតគ្រឹះវិះពិចារណាសម្រាប់សិស្ស	៣	៤.០០	ល្អ
៥	សិស្សអាចប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសក្នុងទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃ	៣	៣.៦៧	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>៣</b>	<b>៣.៧៣</b>	<b>ល្អ</b>

តារាង៤.១៣៖ ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
ក	ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	៣.៧៦	ល្អ
ខ	ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៤.១១	ល្អ
គ	ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស	៣.៤២	ល្អ
ឃ	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	៣.៧៣	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>៣.៧៦</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងលើ បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃ ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសា អង់គ្លេសដែលទទួលបានពីនាយករង ការយល់ស្របជាមួយក្នុងកម្រិត “ ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៦)។ ក្នុង នោះសូចនាករ ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន “ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (ពិន្ទុមធ្យមភាគ=៤.១១)។ ចំពោះការអនុវត្តទៅលើកម្មវិធីសិក្សា វិញស្ថិតនៅកម្រិត“ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧៦) មួយវិញទៀតការអនុវត្តទៅលើ “ ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស” ស្ថិតនៅកម្រិត“ល្អ” (ពិន្ទុមធ្យម ភាគ=៣.៤២)។

**៤.២.៣ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សានុសិស្ស លើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ភាសាអង់គ្លេស**

តារាងខាងក្រោម បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបការយល់ឃើញរបស់សិស្សពីមេរៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស គឺជារួមទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.១៤)។ ក្នុងការយល់ឃើញរបស់សិស្សពីមេរៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសមានសូចនាករ“ឯកសារមេរៀនបានជួយដល់ការ សិក្សារៀនសូត្រ” ដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៣)។ ចំណែកឯសូចនាករ“សម្ភារៈឧបទេស ឆ្លើយតបវិធីសាស្ត្របង្រៀន” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៨)។

**តារាង៤.១៤៖ ការយល់ឃើញរបស់សិស្សអំពីមេរៀន**

ល.រ	អំពីមេរៀន	ចំនួន (នាក់)	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	មេរៀននីមួយៗ មានសារៈប្រយោជន៍យកមកប្រើប្រាស់បាន	៤៥	៤.០៧	ល្អ
២	មេរៀនដែលបានរៀន ងាយស្រួលយល់ និងចងចាំ	៤៥	៣.៥៦	ល្អ
៣	មេរៀនដែលបានរៀន គឺស្របតាមការរំពឹងទុករបស់សិស្ស	៤៥	៣.៣៣	មធ្យម
៤	ឯកសារមេរៀន បានជួយដល់ការ សិក្សារៀនសូត្រ	៤៥	៤.១៣	ល្អ
៥	សម្ភារៈឧបទេស ឆ្លើយតបវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៤៥	៣.១៨	មធ្យម
៦	វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ដំណើរការរៀនសូត្រ	៤៥	៣.៧១	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>៤៥</b>	<b>៣.៦៦</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងក្រោម ការយល់ឃើញរបស់សិស្សអំពីការបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសគឺជារួម ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៥.៣៣)។ ក្នុងការយល់ឃើញរបស់សិស្ស ពីការបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសមានសូចនាករ “មានឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការបង្រៀន ដោយ មានចិត្តចង់ចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធដល់សិស្ស” ដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុង កម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៤២)។ ចំណែកឯសូចនាករ “ផ្តល់ពេលវេលាសមស្រប ក្នុងដំណើរ ការបង្រៀន” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៣)។

តារាង៤.១៥៖ ការយល់ឃើញរបស់សិស្សអំពីការបង្រៀន

ល.រ	អំពីការបង្រៀន	ចំនួន (នាក់)	មធ្យម ភាគ	កម្រិត
១	គ្រូបង្រៀន មានវិធីសាស្ត្របង្រៀនបានល្អ	៤៥	៤.២០	ល្អ
២	គ្រូបង្រៀន បានពន្យល់ច្បាស់លាស់អំពីមេរៀននីមួយៗ	៤៥	៤.២០	ល្អ
៣	គ្រូបង្រៀន មានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមេរៀនបង្រៀន	៤៥	៤.១៨	ល្អ
៤	ផ្តល់ពេលវេលាសមស្រប ក្នុងដំណើរការបង្រៀន	៤៥	៤.១៣	ល្អ
៥	គ្រូបង្រៀន មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់លើការបង្រៀន	៤៥	៤.៤០	ល្អណាស់
៦	មានសីលធម៌ អាកប្បកិរិយា និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស	៤៥	៤.២៩	ល្អណាស់
៧	មានឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការបង្រៀន ដោយមានចិត្តចង់ ចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធដល់សិស្ស	៤៥	៤.៤២	ល្អណាស់

៨	ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ ឬចម្ងល់របស់សិស្ស បានច្បាស់លាស់ និងមាន ទំនុកចិត្តខ្ពស់	៤៥	៤.៣៨	ល្អណាស់
៩	លើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យចូលរួមបញ្ចេញមតិយោបល់ តាមរយៈ ការឆ្លើយសំណួរ ការអនុវត្តក្នុងថ្នាក់	៤៥	៤.២០	ល្អ
១០	ជារួម គ្រូមានការពេញចិត្តទៅលើការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅក្នុងវិទ្យាល័យ	៤៥	៤.២៧	ល្អណាស់
<b>សរុប</b>		<b>៤៥</b>	<b>៤.២៧</b>	<b>ល្អណាស់</b>

**តារាង៤.១៦៖ មធ្យមភាគសរុបរបស់សិស្សទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
ក	អំពីមេរៀន	៣.៦៦	ល្អ
ខ	អំពីការបង្រៀន	៤.២៧	ល្អណាស់
<b>សរុប</b>		<b>៣.៩៦</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងខាងលើ បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការយល់ឃើញរបស់សិស្សទៅលើការបង្រៀនរបស់គ្រូ ទទួលបានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៦)។ ក្នុងនោះមានសូចនាករ ២ “អំពីការបង្រៀន” ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២៧)។ មួយវិញទៀតសូចនាករ “អំពីមេរៀន” ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ =៣.៦៦)។



**៤.៣ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យព្រះវិហារ ខេត្តព្រះវិហារ**

តារាងខាងក្រោម ឆ្លើយតបទៅលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ បានបង្ហាញមធ្យមភាគសរុបពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀនផ្ទាល់ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧១) ការឆ្លើយតបពីគណៈគ្រប់គ្រងលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៦) ការឆ្លើយតបពីសិស្សលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៦)។

**តារាង៤.១៧៖ ការឆ្លើយតបសរុបរបស់គ្រូ គណៈគ្រប់គ្រង និងសិស្ស លើការពេញចិត្តបំពេញការងារមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស**

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យឆ្លើយតបសរុបរបស់គ្រូ លើការពេញចិត្តបំពេញការងារមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	៣.៧១	ល្អ
២	ទិន្នន័យឆ្លើយតបសរុបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ទៅលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	៣.៧៦	ល្អ
៣	ទិន្នន័យឆ្លើយតបសរុបរបស់សិស្ស ទៅលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	៣.៩៦	ល្អ
<b>សរុប</b>		<b>៣.៨១</b>	<b>ល្អ</b>

ជារួម គឺការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ បានមធ្យមភាគសរុប ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨១)។ ក្នុងន័យនេះ បានបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសធ្វើការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គាត់ពេញចិត្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀនសិស្ស បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សានុសិស្សក្នុងការសិក្សា បានបង្កើនភាពសហការគ្នាក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ ជាមួយគ្នានេះដែរលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក៏ទទួលបានលទ្ធផល“ល្អ”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០០)។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាសិស្សទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបានយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ពីលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសា

អង់គ្លេស គ្រូយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិស្ស ចំពោះការបង្រៀនដោយមានឥរិយាបថវិជ្ជមាន គោរពពេលវេលា មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្សព្យាយាមរកគំនិតថ្មីៗ និងចំណេះដឹងថ្មីៗមកបង្រៀន ច្បាស់លាស់ក្នុងកម្មវិធីគ្រូយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិស្សគ្រប់រូប ដាក់មេរៀនអោយធ្វើញឹកញាប់ មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស ដូចទៅនឹងការលើកឡើងរបស់លោក Herzberg(2018) បង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនចាំបាច់ត្រូវពេញចិត្តបំពេញការងារ ព្រោះការពេញចិត្តចំពោះការងារនឹងធ្វើឱ្យគ្រូធ្វើការដោយក្តីរីករាយ ដោយឆន្ទៈ ហើយទាំងនេះនឹងធ្វើឱ្យការសិក្សារបស់សិស្សក៏ទទួលបានលទ្ធផលល្អទៅតាមនោះដែរ។

ចំណែកឯការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក៏មានភាពល្អប្រសើរ ដែលធ្វើឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ភាសាអង់គ្លេសពេញចិត្តក្នុងការបង្រៀន និងបំពេញការងារយ៉ាងល្អប្រសើរ។ ដោយមានបំណែងចែកភារៈកិច្ចការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាព មានការចុះពិនិត្យការបំពេញការងារជាប្រចាំ បានលើកទឹកចិត្តឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនយ៉ាងត្រឹមត្រូវ កំណត់ផែនការបង្រៀនឱ្យស្របតាមកម្មវិធីសិក្សាមានប្រចាំខែ ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយការពេញចិត្ត ស្របទៅនឹងការលើកឡើងរបស់លោក លោក Ghavifekr (2016) ដែលបានលើកឡើងថាការពេញចិត្តការងារអាចត្រូវបានប៉ះពាល់ដោយកត្តាខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ហើយវាអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយកត្តាជាច្រើនដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ សហការី លក្ខខណ្ឌការងារប្រាក់ខែ ការទទួលខុសត្រូវការងារ សន្តិសុខ និងការវាយតម្លៃ ម៉ោងធ្វើការនិងគុណសម្បត្តិបុគ្គលិក ការពេញចិត្តការងារខ្ពស់របស់គ្រូគឺជាកត្តាដែលលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។

លទ្ធផលនៃការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក៏បានបង្ហាញពី ការគ្រប់គ្រង និងប្រសិទ្ធភាពនៃការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងទៅលើការងាររបស់គ្រូ និងការសិក្សារបស់សិស្ស។ ការបង្ហាញថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសធ្វើការងារដោយពេញចិត្ត អាស្រ័យដោយលោកនាយកមានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងការងារបានល្អ និងដោយមានការចូលរួមពីលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបំពេញការងារបានយ៉ាងល្អប្រសើរ និងបានបង្ហាត់បង្រៀនសិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អស្របនឹងការលើក

ឡើងរបស់លោក (ScTran, 2015) ដែលថាការធ្វើការងារក្នុងបរិយាកាសរីករាយមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើ ការពេញចិត្តការងារ វាអាចសន្និដ្ឋានបានថាភាពរីករាយរបស់គ្រូបង្រៀននៅកន្លែងធ្វើការ ប៉ះពាល់ដល់ការ ពេញចិត្តការងាររបស់ពួកគេជាវិជ្ជមាន។

ក្នុងករណីដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមិនពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួននោះ គាត់អាចនឹងធ្វើការងារដោយ មិនយកចិត្តទុកដាក់ មិនខិតខំបំពេញចំណេះដឹងបន្ថែម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការងារបង្រៀនសិស្ស នោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក៏មិនបានល្អប្រសើរ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អនាគតសិស្ស ប៉ះពាល់ដល់វិស័យ អប់រំ និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិទៀតផង។

សរុបសេចក្តីមក គ្រូបង្រៀនដែលពេញចិត្តបំពេញការងារគាត់នឹងធ្វើការងារឱ្យអស់ពីចិត្តរបស់ពួកគេ ហើយគាត់នឹងប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងធ្វើការងារប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ គ្រូនិងខិតខំ បំពេញតួនាទីបានយ៉ាងល្អ យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ សិស្សក៏បានសិក្សាយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព និងមានសមត្ថ ភាពពេញលេញក្នុងបរិបទថ្មី និងទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស អោយសមស្របទៅតាមតម្រូវការពិភពលោក ឬ សតវត្សថ្មីដែលមានបច្ចេកវិទ្យាជឿនលឿន។ ហើយការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូក៏ជាកត្តាមួយដែលជះឥទ្ធិពលល្អដល់ការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ទោះបីតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានថាពួកគេដោយក៏លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបានលើកឡើងជាសំណើសុំដូច ខាងក្រោម៖

**សំណើសុំលើភាពពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស**

- គួរមានតេស្តវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពសិស្សានុសិស្ស រួចធ្វើការបែងចែកថ្នាក់រៀនតាមកម្រិតពិន្ទុភាសា អង់គ្លេសរបស់សិស្សម្នាក់ៗ។ ធ្វើដូចនេះ គឺអាចជួយបង្កលទ្ធភាព ដល់ការបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសា អង់គ្លេសរបស់គ្រូបង្រៀន ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

- ជួយបង្កើតសហគមន៍ នៃបណ្តាញគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងកត្តាប្រឈមលើបច្ចុប្បន្នភាពនៃការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស លើមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស។
- បង្កសកម្មភាពប្រឡងប្រណាំង វេទិកាពិភាក្សាលើប្រធានបទណាមួយ ជាភាសាអង់គ្លេសតាមសាលារៀនរដ្ឋនីមួយៗ និង ពានរង្វាន់ថ្នាក់ខេត្តព្រះវិហារ។

**៤.៤ ទិន្នន័យឆ្លើយតបលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

**៤.៤.១ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូ លើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត**

តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូគឺយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៥៩)។ សូចនាករទី១ “ជំរុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស(CAMTESOL)” គឺទទួលបានកម្រិតយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិត “ល្អ”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៣)។ សូចនាករទី២ “ មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេស” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ គឺស្ថិតនៅកម្រិត “មធ្យម”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.២០)។

តារាង៤.១៨៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងារដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស

ល.រ	ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	ជំរុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស (CAMTESOL)	១៥	៣.៩៣	ល្អ
២	បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា ICT សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៨៧	ល្អ

៣	មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេស	១៥	៣.២០	មធ្យម
៤	មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៤០	មធ្យម
៥	មានផែនការអភិវឌ្ឍ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	១៥	៣.៧៣	ល្អ
៦	ពង្រឹងកម្មវិធីភាសាអង់គ្លេស ក្នុងសហគមន៍	១៥	៣.៥៣	ល្អ
៧	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបន្ថែម តាមកម្រិតសមត្ថភាពចំណេះដឹងលើលទ្ធផលតេស្តភាសា ( TOEFL or IELTS )	១៥	៣.៨០	ល្អ
៨	ពង្រីកបន្ទប់អនុវត្តភាសាអង់គ្លេស ស្របតាមស្តង់ដារភាសាវិទ្យា	១៥	៣.២៧	មធ្យម
<b>សរុប</b>		<b>១៥</b>	<b>៣.៥៩</b>	<b>ល្អ</b>

**៤.៤.២ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង លើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត**

តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងគឺយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២៥)។ សូចនាករ “មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស” ទទួលបានកម្រិតយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់”(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៦៧)។ សូចនាករ “ជំរុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស(CAMTESOL)” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ គឺស្ថិតនៅកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៦៧)។

**តារាង៤.១៩៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសដែលទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រង**

ល.រ	ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា	ចំនួន	មធ្យមភាគ	កម្រិត
-----	-----------------------------	-------	----------	--------

១	ជំរុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស (CAMTESOL)	៣	៣.៦៧	ល្អ
២	បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា ICT សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
៣	មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេសអង់គ្លេស	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
៤	មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.៦៧	ល្អណាស់
៥	មានផែនការអភិវឌ្ឍ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
៦	ពង្រឹងកម្មវិធីភាសាអង់គ្លេស ក្នុងសហគមន៍	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
៧	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបន្ថែម តាមកម្រិតសមត្ថភាពចំណេះដឹងលើលទ្ធផលតេស្តភាសា (TOEFL or IELTS)	៣	៤.០០	ល្អ
៨	ពង្រីកបន្ទប់អនុវត្តភាសាអង់គ្លេស ស្របតាមស្តង់ដារភាសាវិទ្យា	៣	៤.៣៣	ល្អណាស់
<b>សរុប</b>		៣	៤.២៥	ល្អណាស់

**៤.៥ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្រុងខេត្តព្រះវិហារ**

ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅលើគោលបំណងជំរុញទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ឲ្យខិតខំធ្វើការងារដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលារៀន និងសម្រេចបានតាមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀនផងដែរ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គួរផ្តល់ និងលើកកម្ពស់លើកិច្ចការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំ ជៀសវាងចំណុចអសកម្មក្នុងកិច្ចការបង្រៀន ដែលអាចមានផលជះដល់ការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។ តាមតារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីទិន្នន័យការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀនលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសស្ថិតក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៥៩)។ ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ទៅលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត

លើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២៥)។

**តារាង៤.២០៖ ការយល់ឃើញសរុបរបស់គ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យឆ្លើយតបសរុបរបស់គ្រូលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៣.៥៩	ល្អ
២	ទិន្នន័យឆ្លើយតបសរុបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ទៅលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៤.២៥	ល្អណាស់
<b>សរុប</b>		<b>៣.៩២</b>	<b>ល្អ</b>

តារាងទិន្នន័យបានបង្ហាញថា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ហើយក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូ បានលើកទឹកចិត្តគ្រូក្នុងការបំពេញការងារ បង្ករបរិយាកាសរីករាយក្នុងអង្គការយ៉ាងល្អ។

ការរៀបចំបៀវត្ស និងប្រព័ន្ធលាភាពរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលកំពុងដំណើរការ នាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺជាការងារគន្លឹះមួយដ៏ចាំបាច់ និងមានសារៈសំខាន់ដែលមានចែងក្នុងកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា។ ប្រព័ន្ធលាភាព គឺមានគោលដៅលើកទឹកចិត្តពង្រឹងសមត្ថភាពអនុវត្តការងារ ផលិតភាព និងគុណភាពការងារ និងការលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ស្របតាមគោលការណ៍កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ការរៀបចំប្រព័ន្ធលាភាព ការកែលំអ និងដំឡើងបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការ(ក្រសួងអប់រំ)សម្រាប់ប្រទេសជាតិមួយ មិនអាចធ្វើឡើងដោយមិនឈរលើមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ជាក់ស្តែងឡើយ។ ការរៀបចំទាំងឡាយ

ណា ដែលមិនផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាក់ច្បាស់ និងផ្អែកពាក់ព័ន្ធនឹងនាំទៅរកការបាត់បង់ទំនុកចិត្ត ស្ថិរភាពនៅក្នុង រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក៏ដូចជាក្នុងសង្គមជាតិទាំងមូល និងនាំឱ្យកើតមានភាព អយុត្តិធម៌នៃការបែងចែក ផ្ទៃផ្កា នៃការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ក្នុងនោះក៏បានបង្ហាញថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានតម្រូវការ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះ ដឹងភាសាអង់គ្លេសដែលជាមុខវិជ្ជារបស់ខ្លួន ជាពិសេសការជំរុញ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលសហគមន៍ CAMTESOL គឺជាការលើកទឹកចិត្តមួយដ៏ចាំបាច់សម្រាប់គ្រូ មានឪកាសបានអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និងទទួលបានព័ត៌មានសំខាន់ៗថ្មីស្តីពីការបង្រៀនបែបសម័យថ្មី ឬសតវត្សថ្មី។

ការរៀបចំប្រព័ន្ធលោកការ ការកែលំអ និងដំឡើងបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការ គឺជារបៀបវារៈស្នូល និងមាន សារៈសំខាន់បំផុតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ប៉ុន្តែវាមិនអាចផ្តល់ បៀវត្សទៅតាមចិត្តដែលយើងចង់បាននោះទេ កត្តាសំខាន់បំផុតនោះ គឺវាអាស្រ័យលើលទ្ធភាពថវិកាជាតិ និងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ បញ្ហាសំខាន់ត្រូវផ្តោត ការយកចិត្តទុកដាក់លើ៖

- មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស
- មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស
- ពង្រីកបន្ទប់អនុវត្តភាសាអង់គ្លេស ស្របតាមស្តង់ដារភាសាវិទ្យា

ប្រសិនបើការងារទាំង៣ខាងលើនេះ អាចអនុវត្តបានជោគជ័យនោះ សាលារៀនមានលទ្ធភាពគ្រប់ គ្រាន់ដើម្បី (សាលារៀនអាច ផ្តល់សំភារៈ និងរក្សាការផ្ទេរចេញរបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាអង់គ្លេស) និងការ លើកទឹកចិត្តជូនគ្រូបង្រៀនតាមការគ្រោងទុក និងបង្កើនលទ្ធភាពជាច្រើនទៀត សម្រាប់កិច្ចអភិវឌ្ឍសាលា រៀនបានយ៉ាងល្អ។

សរុបសេចក្តីមកការជះឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងាររបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ នោះធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្សក៏ទទួលបានលទ្ធផលល្អ ដែលប្រកបដោយសមត្ថភាព គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងឆ្លើយ



តបទៅនឹងកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងស្របតាមតម្រូវការសង្គមនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ប៉ុន្តែបើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនពុំបានល្អ នោះនឹងធ្វើឱ្យជិះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្សដែលទាមទារឱ្យមានកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយគុណសម្បទាកម្រិតខ្ពស់ រួមមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារការងារក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ ទើបនៅក្នុងកំណែទម្រង់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានផ្ដោតសំខាន់លើកំណែទម្រង់គុណភាពរបស់គ្រូ និងមាននៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៧ (លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន)។ ហេតុនេះក្នុងករណីដែលគ្រូមិនពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួននោះទេ នោះនឹងជះឥទ្ធិពលមិនល្អដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ហើយធ្វើឱ្យចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលមិនបានសម្រេចដែលទាមទារឱ្យធ្វើកំណែទម្រង់បន្តរហូត។

សន្និដ្ឋាន បើទោះបីជាទិន្នន័យបង្ហាញថាបានល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ត្រូវតែលើកកម្ពស់ដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូជាប្រចាំ ពីព្រោះការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការប្រតិបត្តិប្រចាំថ្ងៃដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាចាំបាច់ពីគណៈគ្រប់គ្រង និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ។

**សំណើសុំលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

- បង្កលទ្ធភាពជួយដល់សិស្សក្រីក្រ បានសិក្សាភាសាអង់គ្លេស
- គាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន
- បង្កលទ្ធភាពអោយគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស
- រៀបចំកម្មវិធីក្នុងសាលារៀន ដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្សលើមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស

## ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះ នឹងលើកបង្ហាញពី សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរមួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងរបកគំហើញនៃ ការស្រាវជ្រាវ។

### ៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែលជា ការរុញច្រានឱ្យគាត់ខិតខំធ្វើការឱ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ដោយឆន្ទៈ ប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ មានមនៈសិកា ការងារ និងបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ហើយកត្តាទាំងនេះនឹងហុចផលល្អដល់ការបង្រៀន ដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស ដល់វិស័យអប់រំ និងស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចំណុចយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានការរីកចម្រើនស្របទៅនឹង គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលការបន្ថយភាពក្រីក្រតាមរយៈការផ្តល់សេវាអប់រំល្អ និងការសិក្សា ពេញមួយជីវិត។ ការសិក្សាលើប្រធានបទ “ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូមុខវិជ្ជាភាសា អង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” បានផ្តល់ជាគំហើញថ្មីមួយ ហើយគោលបំណងនៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានលើកឡើងមាន៖ ការសិក្សាកម្រិតនៃការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសា អង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ និងការសិក្សាប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពល ដល់ការពេញចិត្ត បំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរវិស័យទៅលើវិទ្យាល័យ ដែលមាន សំណាក៦៣នាក់ ចែកចេញជា៣ប្រភេទ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា៣នាក់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសា អង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ១៥នាក់ និងសិស្សវិទ្យាល័យសរុប៤៥នាក់។ ការវិភាគទិន្នន័យ ដោយគណនារកចំនួន ភាគរយ និងគណនារកចំនួនមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែកនីមួយៗ និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ។

លទ្ធផលជារួមឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១បានបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួននៅកម្រិត“ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨១) លទ្ធផលនេះបង្ហាញថាគ្រូ បង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសបានបំពេញការងារដោយការពេញចិត្ត។ ការបំពេញការងារដោយការពេញចិត្ត ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ជួយឱ្យការបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព ចូលរួមចំណែកក្នុងកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំ ក៏ជា ការកំណែទម្រង់គុណភាពរបស់គ្រូ ជួយឱ្យការសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អ ក្លាយជាពលរដ្ឋពេល លេញឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារតំបន់ និងពិភពលោក។

លទ្ធផលជារួមឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២បានបង្ហាញថា មានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះ ឥទ្ធិពលលើការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដូចជា៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បន្ថែមលើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេសមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស និងប្រព័ន្ធលាភាពរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ក៏ជាការជំរុញចិត្តគ្រូឱ្យបំពេញការងារប្រកបដោយ មនៈសិការវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។

លទ្ធផលជារួមឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទស្រាវជ្រាវ“ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” បង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅខេត្ត ព្រះវិហារពេញចិត្តបំពេញការងារបានល្អ ប៉ុន្តែលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូគាត់ស្នើឱ្យមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀត លើអ្វីដែលក្រសួងបានផ្តល់ឱ្យដើម្បីជាការជំរុញទឹកចិត្តឱ្យគាត់ខិតខំបំពេញការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរ និងមាន ប្រសិទ្ធភាពជាងនេះទៀត។

**៥.២ សំណូមពរ**

យោងតាមការរកឃើញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមលើកឡើងនូវគំនិតយោបល់ ព្រមទាំងសំណូមពរមួយ ចំនួនសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីចូលរួមលើកកម្ពស់ឱ្យមានការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាងនេះដូចជា៖

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

- គួរបន្ថែមវគ្គតម្រង់ទិសមុខវិជ្ជាកាសាអង់គ្លេស ស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននិងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- គួរលើកកម្ពស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូបង្រៀនកាសាអង់គ្លេស ទទួលបានវិធីសាស្ត្រថ្មីឆ្លើយតបកម្មវិធីសិក្សាអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញ។
- គួរផ្តល់បន្ថែមនូវកញ្ចប់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជាប់ស្រយាល និងតំបន់ដែលជួបការលំបាក ក្នុងកិច្ចបង្កលទ្ធភាពលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាព ក៏ដូចជាការគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។

**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត**

- គួរផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើសេវារដ្ឋបាល ក៏ដូចជាផ្តល់ជំនួយក្របខណ្ឌបច្ចេកទេស ហើយនិងអនុវត្តតាមនិយាមការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឱ្យបានល្អប្រសើរ។

**គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀន**

- គួរបង្កើតឱ្យមានគុណតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់នូវបរិយាកាសរីករាយកន្លែងធ្វើការ មានយុត្តិធម៌ មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងធ្វើការសហការគ្នា។
- គួរផ្តល់ជារង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំពោះគ្រូដែលបំពេញការងារបានល្អ និងជួយដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមលើ មុខវិជ្ជាកាសាអង់គ្លេសទាំងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងសម្ភារឧបទេស។

**ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះធ្វើឡើងតែកម្រិតវិទ្យាល័យនៅតាមសាលាគោលដៅមួយចំនួនក្នុងខេត្តព្រះវិហារតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះសូមអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗដែលមានបំណងចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះគួរតែពង្រីកដែនកំណត់ និងវិសាលភាពឱ្យបានទូលំទូលាយជាងនេះក្នុងករណីដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តនៅក្នុងខេត្តព្រះវិហារដដែលនោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអ្នកសិក្សាបន្តអាចយកប្រធានបទនេះទៅសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅខេត្តផ្សេងទៀតផងដែរ ដោយហេតុថា ស្ថានភាពសាលារៀន

គុណភាពគ្រូ គុណភាពដឹកនាំ និងចំណេះដឹងសិស្សអាចមានភាពខុសប្លែកពីគ្នាពីខេត្តព្រះវិហារ ឬ បន្តសិក្សា  
លើកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើមុខវិជ្ជាផ្សេងទៀត។

## ឯកសារយោង

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩-២០២០) *ស្ថិតិ និងសូចនាករសាធារណៈ* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៤) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-២០១៨ ភ្នំពេញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) *ឯកសារស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ព្រឹទ្ធសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (២០០៨) *រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា* ភ្នំពេញ ព្រឹទ្ធសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- រាជរដ្ឋាភិបាល (២០០៨) *អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន* ភ្នំពេញ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៨) *អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន* ភ្នំពេញ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៨) *ឯកសារស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជននិងកីឡា* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- Afshar, H. S. (2016). *Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance.*
- Bavendam, J. (2000). *Effective Management through Measurement. Volume, (6). Managing Job Satisfaction. Bevendam Research Inc.*

- Belias, D. (. (2014). *Belias, D. (2014). Organizational culture and job satisfaction, in banking sector* Belias, D. (2014). *Organizational culture and job satisf*Organizational culture and job satisfaction, in banking sector Belias.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at work*. San Francisco, U.S.A.: McGraw Hill Companies Inc. Bhandarkar.
- Best. (1981). *Research in Education* . Englewood Cliffs 4 Editioned, New York, Jersey, Prinntice Hall,Inc.
- Bhat, A. A. (2018). *Job Satisfaction among High School Teachers*.
- Buitendach, J. &. (2005). *Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parasternal*. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Camp, S. D. (1994). *Assessing the effects of organizational commitment and job-satisfaction on turnover: An event history approach*. *Prison Journal*, 74(3), 279-306.
- Chen, J. (2010). *Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving*.
- Chen, J. (2019). *Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving*.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.)*. Los Angeles, U.S.A.: Sage Publications.
- Doosti, H. S. (2015). *An investigation into factors contributing to Iranian secondary school English teachers' job satisfaction and dissatisfaction*.
- Ducharme, L. &. (2000). *The Unrewarding Work, coworker support, and job satisfaction [online]*.
- Evans.L. (1998). *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

- Ghavifekr, S. &. (2016). *Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job .*
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction. New York, U.S.A.: Harper & Bros.*
- Jitpraneechai, N. (2019). *Motivational Factors and Job Satisfaction of EFL Teachers. (Chulalongkorn University Language Institute).*
- Kaur, D. I. (2018). *A STUDY OF JOB SATISFACTION LEVEL OF GOVERNMENT AND PRIVATE SENIOR SECONDARY SCHOOL. International Journal of Current Research and Modern Education (IJCRME) Volume 3, Issue 1, Page Number 386-392, 2018.*
- Klassen, R.M. & Anderson, C.J.K. (2009). *How times change: secondary teachers' job satisfaction.*
- Mäenpää, M. (2005). *Teachers of English in Finnish upper secondary general school and their job satisfaction.*
- Mahmood, A. (2004). *Study of relationship between organizational climate and job satisfaction of secondary school teachers, Unpublished PhD thesis NUML.*
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior 12th edition Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited New Delhi. p. 204-5.*
- ScTran, V. D. (2015). *ScTran, V. D., & Le, M. T. L. (2015). Sc hool environment factors as predictors for teachers' teaching efficacy, teacher hool environment factors as predictors for teachers' teaching efficacy, teacher hool environment factors as predictors for teachers.*
- Shan, M. H. (1998). *Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. Journal of Educational Research, 2, 67-70.*
- Spector. (1997). *Job satisfaction.*



- Spector, P. E. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey*. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. .
- Tien, D. T. (2018). *Determinants of Job Satisfaction among Teachers in Vietnam*. Department of English-American Language and Culture Faculty of Social Sciences and Humanities Hoa Sen University Vietnam.
- Velmurugan, R. (2016). *Job Satisfaction of Teachers*. SCHOLARS SCITECH RESEARCH ORGANIZATION. *Journal of Research in Humanities and Social Sciences*. Associate Professor in Commerce, Karpagam University, Coimbatore – 641 021. Volume 1, No. 1, 2016.
- wikipedia. (2019). Retrieved from wikipedia: <https://km.wikipedia.org/wiki/>

# ឧបសម្ព័ន្ធ “ក”

## កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

### អំពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ

#### ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ជា វ៉ាន់ឌី ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី “ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ ពីការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ ដើម្បីទទួលបាន ព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងមតិយោបល់ពីសិស្សានុសិស្សមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងតាមការសង្កេត លើមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដ យកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ។

#### ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គូសសញ្ញា(✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដែលកំពុងបង្រៀន បាទ/ចាស ទេ

២. បម្រើការងារនៅ:.....ឃុំ/សង្កាត់:.....

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ:.....ខេត្ត:.....

៣. ភេទ  ប្រុស  ស្រី

៤. អាយុ  ១៨-២៣ ឆ្នាំ  ២៤-២៩ឆ្នាំ  ៣០-៣៥ឆ្នាំ  លើពី៣៥ឆ្នាំ

៥. កម្រិតវប្បធម៌  ចប់ថ្នាក់ទី១២  បរិញ្ញាបត្រ  បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់  ផ្សេង

៦. បទពិសោធបង្រៀន:  ដល់ ៥ ឆ្នាំ  ទៅ១០ ឆ្នាំ  ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ  លើសពី១៥ឆ្នាំ

៧. មុខវិជ្ជាឯកទេស:.....បង្រៀនថ្នាក់ទី:.....

**ផ្នែកទី២: ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ការណែនាំ: សំនួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តការងារ របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានការយល់ឃើញទៅលើភាពពេញចិត្តបំពេញការងារបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ:

- ១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ
- ២. មិនយល់ស្រប
- ៣. ពុំមានយោបល់
- ៤. យល់ស្រប
- ៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក.ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា</b>						
១	មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសបានបង្រៀនចប់ តាមកម្មវិធីសិក្សា					
២	មានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស					
៣	បានរៀបចំបំណែងចែកមេរៀន តាមកាលវិភាគយ៉ាងត្រឹមត្រូវ					
៤	មានបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស					
៥	សៀវភៅពុម្ពសិក្សា សមស្របជាមួយកម្រិតយល់ដឹងរបស់សិស្ស					
៥	បានរៀបចំផែនការបង្រៀនប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆមាស					
៦	បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន					
៧	កិច្ចតែងការបង្រៀនបានពិនិត្យដោយគណៈគ្រប់គ្រង					
<b>ខ. ដំណើរការបង្រៀន</b>						
១	បានរៀបចំកិច្ចតែងការ តាមបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា					
២	បានអនុវត្តតាមគ្រប់ជំហានទាំង៥ នៃកិច្ចតែងការបង្រៀន					
៣	បានបែងចែកក្រុមកិច្ចការ ដល់សិស្សសម្រាប់សកម្មភាពក្នុងថ្នាក់					
៤	មានចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ភាសាអង់គ្លេស					
៥	យល់ច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀន ភាសាអង់គ្លេស					
៦	មានឧទាហរណ៍ ក្នុងការពន្យល់ និងបំណកស្រាយដោយអនុវត្តទៅ តាមជំហាននៃកិច្ចតែងការ					

៧	បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន					
៨	មានសមត្ថភាពសមស្របតាមកម្រិតវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន					
<b>គ. ទំនាក់ទំនងគ្រូ-សិស្ស</b>						
១	បានសម្របសម្រួល ដល់ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្ស					
២	បង្កបរិយាកាសឱ្យសិស្សចេះរៀនតាមបែបសហការគ្នា រិះរក និងដោះស្រាយបញ្ហាជាក្រុម					
៣	បានជំរុញការអភិវឌ្ឍនៃការគិតគ្រឹះវិចិត្រណារបស់សិស្ស					
៤	បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សានុសិស្សក្នុងការសិក្សា					
៥	ជំរុញការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម របស់សិស្សក្នុងសកម្មភាពសិក្សា					
៦	បានបង្កើនភាពសហការគ្នាក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន					
៧	បានផ្តល់តម្លាភាពក្នុងការបង្រៀន និងលទ្ធផលសិក្សា					
<b>ឃ. ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស</b>						
១	មានសម្ភារៈឧបទេស សគ្រប់គ្រាន់ ឆ្លើយតបនឹងខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការបង្រៀនតាមវិធីសាស្ត្រ					
២	បានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស					
៣	សម្ភារៈឧបទេស បានជួយអោយការសិក្សារីកចម្រើន					
៤	បានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស ក្នុងការបង្រៀន ញឹកញាប់					
៥	បានប្រើប្រាស់រូបភាព ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពនៃខ្លឹមសារមេរៀនជាប្រចាំ					

**ផ្នែកទី៣៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ  
បង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ការណែនាំ៖ សំនួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញ  
ការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានការយល់ឃើញ ទៅលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត  
យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃ  
ការពេញចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ
២. មិនយល់ស្រប
៣. ពុំមានយោបល់
៤. យល់ស្រប
៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា</b>						
១	ជម្រុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស (CAMTESOL)					
២	បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា ICT សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស					
៣	មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារៈឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសា					
៤	មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស					
៥	មានផែនការអភិវឌ្ឍ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស					
៦	ពង្រឹងកម្មវិធីភាសាអង់គ្លេស ក្នុងសហគមន៍					

៧	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបន្ថែម តាមកម្រិតសមត្ថភាពចំណេះដឹងលើលទ្ធផលតេស្តភាសា (TOEFL or IELTS)					
៨	ពង្រីកបន្ទប់អនុវត្តភាសាអង់គ្លេស ស្របតាមស្តង់ដារភាសាវិទ្យា					

**បតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. តើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេស បានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ?

.....

.....

.....

២. តើគួរមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះទៀត ដើម្បីគាំទ្រ ដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ?

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!

**ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"**

**កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង**

**អំពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុង**

**ខេត្តព្រះវិហារ**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ជា វ៉ាន់ឌី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ ពីពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ ដើម្បីទទួលបាន ព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងមតិយោបល់ពីសិស្សានុសិស្សមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី ជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងតាមការសង្កេត លើមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដយកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់ លោក-លោកស្រី។

**ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

ការណែនាំ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គូសសញ្ញា(✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. តួនាទី៖.....មុខវិជ្ជាឯកទេស៖.....



២. បម្រើការងារនៅ៖.....ឃុំ/សង្កាត់៖.....

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖.....ខេត្ត៖.....

៣. ភេទ  ប្រុស  ស្រី

៤. អាយុ  ២៥-៣០ ឆ្នាំ  ៣១-៣៥ឆ្នាំ  ៣៦-៤០ឆ្នាំ  លើពី៤០ឆ្នាំ

៥. កម្រិតវប្បធម៌  ចប់ថ្នាក់ទី១២  បរិញ្ញាបត្រ  បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់  ផ្សេង

៦. បទពិសោធបង្រៀន៖  ដល់ ៥ ឆ្នាំ  ទៅ១០ ឆ្នាំ  ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ  លើសពី១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពទៅលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស

ការណែនាំ៖ សំនួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តការងារ របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស តើលោក-លោកស្រី មានការយល់ឃើញ ទៅលើភាពពេញចិត្តបំពេញការងារ យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? សូមអាន ចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា</b>						
១	គ្រូបង្រៀនបានធ្វើបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាបានច្បាស់លាស់ដោយមានឆ្លងការចុះទិដ្ឋាការពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា					
២	គ្រូបានអនុវត្តតាម និងទាន់កម្មវិធីសិក្សា និងបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ					
៣	គ្រូបានរៀបចំ និងអនុវត្តតាមកាលវិភាគបង្រៀនបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ					
៤	គ្រូបង្រៀនបានបង្រៀនមេរៀន ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សាកំណត់					
៥	គ្រូបានរៀបចំផែនការបង្រៀនប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆមាស					
៦	គ្រូបង្រៀន មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពពេលវេលាបង្រៀន					
៧	ជារួម លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ គឺមានភាពច្បាស់លាស់ ទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាកាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ					
<b>ខ. ការអនុវត្តទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន</b>						
១	គ្រូមានចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនកាសាអង់គ្លេស					
២	គ្រូ យល់ច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនកាសាអង់គ្លេស					
៣	គ្រូមានឧទាហរណ៍ ក្នុងការពន្យល់ និងបំណកស្រាយដោយអនុវត្តទៅតាមជំហាននៃកិច្ចតែងការ					
៤	គ្រូបង្រៀន បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន					
៥	គ្រូបង្រៀន មានសមត្ថភាពសមស្របតាមកម្រិតវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន					

៦	គ្រូបង្រៀនមានស្មារតី និងភាពជឿជាក់ខ្ពស់លើការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស						
<b>គ.ការប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេស</b>							
១	គ្រូបានរៀបចំសម្ភារៈឧបទេសដែលឆ្លើយតបនឹងខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការបង្រៀនតាមវិធីសាស្ត្រ						
២	គ្រូបានប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបទេសក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេស						
៣	គ្រូ និងសិស្សមានសៀវភៅសិក្សាគោលភាសាអង់គ្លេស ឆ្លើយតបទៅនឹងខ្លឹមសារមេរៀន						
៤	គ្រូបានប្រើប្រាស់រូបភាពទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពមេរៀន						
<b>ឃ. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស</b>							
១	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបង្ហាញថាសិស្សងាយយល់លើខ្លឹមសារមេរៀន						
២	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មានតម្លាភាព និងផ្ទៀងផ្ទាត់ច្បាស់លាស់						
៤	សិស្សមានសមត្ថភាពការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលលើភាសាអង់គ្លេស						
៥	ធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍនៃការគិតគ្រឹះវិះពិចារណាសម្រាប់សិស្ស						
៦	សិស្សអាចប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសក្នុងទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃ						

**ផ្នែកទី៣៖ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ការណែនាំ៖ សំនួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស តើលោក-លោកស្រី មានការយល់ឃើញ ទៅលើភាពប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី ៖

**កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖**

- ១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

- ២. មិនយល់ស្រប
- ៣. ពុំមានយោបល់
- ៤. យល់ស្រប
- ៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា</b>						
១	ជំរុញបន្ថែមលើការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ភាសាអង់គ្លេស (CAMTESOL)					
២	បង្កលទ្ធភាពគាំទ្រដល់បច្ចេកវិទ្យា ICT សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស					
៣	មានកញ្ចប់ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់សម្ភារឧបទេស មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស					
៤	មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម លើសមត្ថភាពចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស					
៥	មានផែនការអភិវឌ្ឍ មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស					
៦	ពង្រឹងកម្មវិធីភាសាអង់គ្លេស ក្នុងសហគមន៍					
៧	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបន្ថែម តាមកម្រិតសមត្ថភាពចំណេះដឹងលើលទ្ធផលតេស្តភាសា (TOEFL or IELTS)					
៨	ពង្រីកបន្ទប់អនុវត្តភាសាអង់គ្លេស ស្របតាមស្តង់ដារភាសាវិទ្យា					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. តើលោកនាយក បានដឹងថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេសរបស់លោកនាយក បានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ?

.....

.....

.....

២. តើគួរមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះទៀត ដើម្បីគាំទ្រ ដល់ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន  
ភាសាអង់គ្លេស នៅវិទ្យាល័យ ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ?

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!

**ឧបសម្ព័ន្ធ “គ”**

**កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់សិស្ស**

**អំពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យ**

**ក្នុងខេត្តព្រះវិហារ**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ: **ជា វ៉ាន់ឌី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី “ការសិក្សាពីកម្រិតពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ” ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ ពីការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ។ ដើម្បីទទួលបាន ព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងមតិយោបល់ពីសិស្សានុសិស្សមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តព្រះវិហារ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមសិស្សានុសិស្ស ជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងតាមការសង្កេតក្នុងពេលសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដ យកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមប្តូរៗ គ្រប់គ្នា។

**ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានទូទៅ**

ការណែនាំ: សូមគូសសញ្ញា  នៅក្នុងប្រអប់  ដែលបំពេញត្រូវនឹងស្ថានភាពទូទៅ ប្តូរៗ

១. បានសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសក្នុងវិទ្យាល័យ  ធ្លាប់  មិនធ្លាប់

២. ភេទ:  ប្រុស  ស្រី

៣. អាយុ:                     ១៤-១៦ឆ្នាំ                     ១៧-១៩ឆ្នាំ                     លើស ១៩ឆ្នាំ
៤. រៀនថ្នាក់ទី:             ១០                                     ១១                                     ១២

៥. រៀននៅវិទ្យាល័យ: .....

**ផ្នែកទី២: ការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស**

ការណែនាំ: ក្រោយពីទទួលបានការសិក្សា មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនៅតាមវិទ្យាល័យ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ រួចមក តើប្អូនៗ យល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេច ម្តេចអំពីការឥរិយាបថនៃការបង្រៀន របស់គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស? សូមអាន ចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់បន្ទាប់មកសូមគូសសញ្ញា ✓ ទៅតាមកម្រិតពេញចិត្ត ដែលត្រូវនឹងការយល់ឃើញរបស់ប្អូនៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ:

- ១.មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ
- ២.មិនពេញចិត្ត
- ៣.ពុំមានយោបល់
- ៤.ពេញចិត្ត
- ៥.ពេញចិត្តខ្លាំង

លរ.	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក.អំពីមេរៀន</b>						
១	មេរៀននីមួយៗ មានសារៈប្រយោជន៍យកមកប្រើប្រាស់បាន					
២	មេរៀនដែលបានរៀន ងាយស្រួលយល់ និងចងចាំ					
៣	មេរៀនដែលបានរៀន គឺស្របតាមការរំពឹងទុករបស់សិស្ស					
៤	ឯកសារមេរៀន បានជួយដល់ការ សិក្សារៀនសូត្រ					
៥	សម្ភារៈឧបទេស ឆ្លើយតបវិធីសាស្ត្របង្រៀន					

៦	វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ដំណើរការរៀនសូត្រ						
<b>ខ.អំពីការបង្រៀន</b>							
១	គ្រូបង្រៀន មានវិធីសាស្ត្របង្រៀនបានល្អ						
២	គ្រូបង្រៀន បានពន្យល់ច្បាស់លាស់អំពីមេរៀននីមួយៗ						
៣	គ្រូបង្រៀន មានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមេរៀនបង្រៀន						
៤	ផ្តល់ពេលវេលាសមស្រប ក្នុងដំណើរការបង្រៀន						
៥	គ្រូបង្រៀន មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់លើការបង្រៀន						
៦	មានសីលធម៌ អាកប្បកិរិយា និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស						
៧	មានឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការបង្រៀន ដោយមានចិត្តចង់ចែករំលែក ចំណេះដឹង និងបទពិសោធដល់សិស្ស						
៨	ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ ឬចម្ងល់របស់សិស្ស បានច្បាស់លាស់ និងមាន ទំនុកចិត្តខ្ពស់						
៩	លើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យចូលរួមបញ្ចេញមតិយោបល់ តាមរយៈការឆ្លើយ សំណួរ ការអនុវត្តក្នុងថ្នាក់						
១០	ជារួម គ្រូមានការពេញចិត្តទៅលើការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅក្នុងវិទ្យា ល័យ						

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. តើប្អូនយល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះខ្លឹមសារមេរៀនមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ?

.....

.....

.....



២. តើប្អូនយល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះការបង្រៀនរបស់លោក អ្នកគ្រូភាសាអង់គ្លេស?

.....

.....

.....

៣. តើប្អូនមានមតិយោបល់អ្វីផ្សេងបន្ថែមទៀតដែរឬទេ?

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!