



**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Ministry of Education, Youth and Sport



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោល**

**នយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**THE PERFORMANCE OF SCHOOL DIRECTORS IN RESOURCE**

**AND NETWORK SCHOOLS IN KAMPONG SPEU PROVINCE**

**COMPARED TO RESOURCE HIGH SCHOOL POLICIES**

**មុន សុខកែវ**

**MUN SOKKEO**

**ដើម្បីបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជំពាក់ទី៨**

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Ministry of Education, Youth and Sport



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោល**

**នយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**THE PERFORMANCE OF SCHOOL DIRECTORS IN RESOURCE  
AND NETWORK SCHOOLS IN KAMPONG SPEU PROVINCE  
COMPARED TO RESOURCE HIGH SCHOOL POLICIES**

**មុន សុខកែវ**

**MUN SOKKEO**

**ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨**

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Ministry of Education, Youth and Sport



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោល**

**នយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**THE PERFORMANCE OF SCHOOL DIRECTORS IN RESOURCE  
AND NETWORK SCHOOLS IN KAMPONG SPEU PROVINCE  
COMPARED TO RESOURCE HIGH SCHOOL POLICIES**

**មុន សុខកែវ**

**MUN SOKKEO**

ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសក្នុងការអប់រំ និងការងារស្រាវជ្រាវ ជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

**សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់មេតូឌន**

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថានិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា « **ការបំពេញការងារ  
របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ឌិត្យក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ  
ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** » សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌ  
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃផ្ទាល់របស់ខ្ញុំបាទទាំង  
ស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សា សម្រាប់សញ្ញាបត្រនៅវិទ្យា  
ស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយឡើយទេ។ គ្មានសេចក្តីដកស្រង់ ឬ  
ខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទ ស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះ  
បញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវនេះ ពិតជាចងក្រងដោយខ្ញុំបាទផ្ទាល់ពិតប្រាកដ  
មែន។

ថ្ងៃ សៅរ៍ ៧ ឧសភា... ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧... ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១

**ហត្ថលេខាមេតូឌន**



**មុន សុខកែវ**

**លិខិតបញ្ជាក់**

លោក **ចាម រតនា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

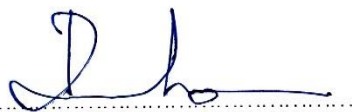
លោកបណ្ឌិត **ឃាង សង្វាត** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

**សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា ៖**

លោក **មុន សុខកែវ** ជានិស្សិតថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ **“ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន”** ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ **សៅរ៍ ០៧ កញ្ញា**... ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី **២៧**... ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១



លោក **ចាម រតនា**

លោកបណ្ឌិត **ឃាង សង្វាត**

អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ

គ្រូឧទ្ទេស

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

# លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិរន្តរ៍



## ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣១២០ ៤ អយក. ១ ១៩

(ការសម្រាស់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.១១១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិរន្តរ៍** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុផិន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត នួរ រីកា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត សំអា អង្គារតន៍	អគ្គ.គជក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារឹម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោក ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក ចាប តេនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក លីម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក ប៉ូ ប៊ុនន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ជឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវបានញែកមកវាយតម្លៃការការពារនិរន្តរ៍របស់  
និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ២០២១ ខែ ឆ្នាំ ឆ្នាំ ត្រីមាស ៣.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ ឆ្នាំ ឆ្នាំ ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន**

**កន្លែងចម្ងល់៖**

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សមិទ្ធផល "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វដ្ត

## សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានរៀបចំ និងផ្តល់អាហាររូបករណ៍ដល់ ខ្ញុំបាទបានសិក្សាបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ គ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនាពេលកន្លងមក។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលដ៏មហិមា និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀន និងពន្យល់ណែនាំគ្រប់មេរៀនដល់ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។ ជាពិសេសខ្ញុំបាទក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **លោក ចាប តេសា** និង **លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត** ដែលលោកទាំងពីរតែងតែចំណាយពេលវេលាពន្យល់ខ្ញុំបាទគ្រប់ជំហានទើបធ្វើឲ្យ ការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំឱ្យទទួលបានជោគជ័យដោយរលូន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ មិត្តរួមជំនាន់ទី ៨ ទាំងអស់ដែលតែងតែផ្តល់ជាគំនិតល្អៗ និងកម្លាំងចិត្ត តាមរយៈការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ព័ត៌មានទាំងឡាយដល់រូបខ្ញុំបាទ ដើម្បីឲ្យការស្រាវជ្រាវនេះមានភាពងាយស្រួល។

បន្ថែមពីនេះទៀតខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោកឪពុក អ្នកម្តាយ បងប្អូន និងភរិយារបស់ខ្ញុំបាទ ព្រមទាំងកូនៗដែលបានផ្តល់នូវពេលវេលា ប្រាក់កាស និងតែងតែជំរុញ និងលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីឲ្យខ្ញុំបន្តការសិក្សា រហូតបានបញ្ចប់នូវការសរសេរនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជូនចំពោះ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លោកសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តរួមថ្នាក់ និងក្រុមគ្រួសារ និងភរិយា ព្រមទាំងកូនៗខ្ញុំបាទឲ្យជួបតែពុទ្ធពរទាំង ៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!



**មាតិកា**

**ខ្លឹមសារ**

**ទំព័រ**

**សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់មេតូឌីន** ..... i

**លិខិតបញ្ជាក់**..... ii

**លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ** ..... iii

**សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ**..... v

**មាតិកា** ..... vi

**បញ្ជីតារាង**..... xi

**បញ្ជីរូបភាព**.....xiii

**មូលនិយមសង្ខេប** ..... xiv

Abstract.....xvii

**ជំពូកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម** ..... 1

    ១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ..... 1

    ១.២ ចំនោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ..... 4

    ១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ..... 5

    ១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ ..... 5

    ១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ..... 5

    ១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ..... 6

    ១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ..... 7

**ជំពូកទី ២ ៖ រំលឹកគ្រឹះស្តី**..... 8

២.១ ព័ត៌មានទូទៅពីខេត្តកំពង់ស្ពឺ .....	8
២.២ និយមន័យ .....	10
២.២.១ អត្ថន័យនៃពាក្យ .....	10
២.២.២ ទស្សនៈរបស់ទស្សនវិទូនៃការគ្រប់គ្រង .....	14
២.៣. ស្ថានភាពទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ.....	15
២.៣.១. ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ.....	15
២.៣.២. ចំនួនសាលារៀន .....	16
២.៣.៣. ចំនួនសិស្ស .....	17
២.៣.៤ ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ.....	17
២.៤. វិធានការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា.....	20
២.៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩-២០២៣ .....	21
២.៦. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន .....	22
២.៧. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការអគារធនធាន .....	23
២.៧.១. ធនធានមនុស្សរបស់អគារធនធាន.....	23
២.៧.២ ការប្រើប្រាស់អគារធនធាន .....	24
២.៧.៣ មូលនិធិ និងប្រាក់ចំណូល .....	25
២.៨. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន .....	26
២.៨.១. គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបណ្ណាញ .....	26
២.៨.២. ធនធានមនុស្សរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន .....	27
២.៨.៣. ការគាំទ្ររបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានចំពោះសាលាបណ្ណាញ .....	28
២.៩. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្ណាញ.....	28
២.៩.១. សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ .....	28

២.៩.២. ការកិច្ចរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្ណាញ.....	28
២.១០. ការកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលា .....	29
២.១០.១. ការកិច្ចរបស់នាយកសាលា .....	29
២.១០.២. ទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាលើការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា .....	29
២.១១. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន .....	29
<b>ជំពូកទី ៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ .....</b>	<b>32</b>
៣.១ គម្រោងវិភាគ .....	32
៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ ( Data collection ).....	33
៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ.....	34
៣.៣.១ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ .....	34
៣.៣.២ កម្រងសំណួរ.....	36
៣.៣.២.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង .....	36
៣.៣.២.២ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន .....	37
៣.៣.២.៣ កម្រងសំណួរសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ.....	37
៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក .....	38
៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ .....	40
<b>ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា .....</b>	<b>41</b>
៤.១. ទិន្នន័យពីព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិ.មន្ទីរ .....	41
៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន .....	41
៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	42
៤.១.៣ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ .....	43

៤.២. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន.....	43
៤.២.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	43
៤.២.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	44
៤.២.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង.....	45
៤.៣. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាបណ្តាញ .....	47
៤.៣.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន.....	47
៤.៣.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	48
៤.៣.៣ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង.....	49
៤.៤. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលា បណ្តាញ .....	50
៤.៤.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	50
៤.៤.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	52
៤.៤.៣. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ.....	53
៤.៤.៤ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ .....	54
៤.៥. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយក ស.ម.ធ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស.....	66
៤.៥.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	66
៤.៥.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	69
៤.៥.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង .....	71
៤.៦. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបណ្តាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស.....	73
៤.៦.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	73
៤.៦.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	75

៤.៦.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង .....	78
៤.៧. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស .....	79
៤.៧.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	79
៤.៧.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	82
៤.៧.៣. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ.....	84
៤.៧.៤. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ .....	86
<b>ជំពូកទី ៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ .....</b>	<b>95</b>
៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន .....	95
៥.២. សំណូមពរ .....	98
<b>ឯកសារយោង .....</b>	<b>101</b>
<b>ឧបសម្ព័ន្ធ .....</b>	<b>104</b>
ឧបសម្ព័ន្ធ «ក» .....	104
ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ» .....	113
ឧបសម្ព័ន្ធ «គ» .....	115
ឧបសម្ព័ន្ធ «ឃ» .....	123
ឧបសម្ព័ន្ធ «ង» .....	125
ឧបសម្ព័ន្ធ «ច» .....	134
ឧបសម្ព័ន្ធ «ឆ» .....	136
លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ.....	136

# បញ្ជីតារាង

## ខ្លឹមសារ

## ទំព័រ

តារាង ៣.៤.១ ៖ ចំនួនភាគសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំណួរ .....	39
តារាង ៤.២.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	43
តារាង ៤.២.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	44
តារាង ៤.២.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង .....	45
តារាង ៤.៣.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន.....	47
តារាង ៤.៣.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	48
តារាង ៤.៣.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង.....	49
តារាង ៤.៤.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	50
តារាង ៤.៤.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	52
តារាង ៤.៤.៣ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ.....	53
តារាង ៤.៤.៤ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ.....	54
a. តារាងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង.....	62
b. តារាងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស.....	63
តារាង ៤.៥.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	66
តារាង ៤.៥.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	69
តារាង ៤.៥.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង.....	71

តារាង ៤.៦.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	73
តារាង ៤.៦.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	75
តារាង ៤.៦.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង .....	78
តារាង ៤.៧.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន .....	79
តារាង ៤.៧.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង .....	82
តារាង ៤.៧.៣ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ.....	84
តារាង ៤.៧.៤ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ.....	86
តារាង ៤.៨ ៖ ប្រៀបធៀបការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ ....	93
តារាង ៤.៩ ៖ ប្រៀបធៀបកម្រិតប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ ក្នុងការ ប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស.....	93

# បញ្ជីរូបភាព

**ខ្លឹមសារ**

**ទំព័រ**

២.១. រូបភាពផែនទី ខេត្តកំពង់ស្ពឺ.....១



## **មូលន័យសង្ខេប**

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺ ដើម្បីស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការធ្វើ ឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ក៏ដូចជាកំណែទម្រង់គុណភាពនាយក គ្រូបង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សាល្អប្រសើរ ឆ្លើយតបទៅនឹងចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ក៏ដូចជាឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់សង្គមជាតិ ដែលបានបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធអប់រំពេញលេញ ដែលជាមូលហេតុនាំឱ្យសិស្សទទួលបាននូវបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១។ លើសពីនេះទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ក៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទខាងលើ និងពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពអប់រំក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវក៏នឹងជូនដំណឹងដល់អ្នកអប់រំ ជាពិសេសនាយកសាលា ដើម្បីបន្តពង្រឹងនិង ចូលរួមក្នុងការបំពេញការងារ ដើម្បីកាត់ប្រសើរឡើងជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្នរបស់កំណែទម្រង់ការអប់រំ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់នាយកសាលាចំពោះការបំពេញការងារក៏ដូចជាគ្រូបង្រៀន ត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីជំរុញឱ្យប្រសើរឡើងនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការសិក្សាលើប្រធានបទ «ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន» អាចផ្តល់លទ្ធផលដែលបានពីការស្រាវជ្រាវ ពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ទៅឱ្យដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែម និងជួយកែលម្អ។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យគឺ បានធ្វើឡើងតាមរយៈ កម្រងសំណួរ Google Forms ដែលបានប្រើនៅវិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញចំនួន៧ ក្នុងខេត្ត កំពង់ស្ពឺដែលមានចំនួនសំណាកសរុប ១០៦នាក់ រួមមានគ្រូបង្រៀនចំនួន ៨៦នាក់ គណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន ១៤នាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅនិងថ្នាក់ ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច សរុបចំនួន៦នាក់។ ការវិភាគទិន្នន័យផ្អែកលើភាគរយនៃអថេរ នីមួយៗ និងភាគរយនៃផ្នែកចង្អុលបង្ហាញ និងកំរិតបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដែលត្រូវបានគណនា ជាមួយ រូបមន្តដាក់លាក់។

យោងតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាបានល្អ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ក៏តម្រូវឱ្យលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ យកចិត្តទុកដាក់នៅលើការបង្រៀន ក៏ដូចជា ការងាររដ្ឋបាលផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើឱ្យអង្គការមួយមានភាពរលូនទៅមុខជាដរាប ហើយម្យ៉ាងទៀត លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានភាពវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមានអាស្រ័យលើការចូលរួមពីដំណើរការ សិក្សារបស់សិស្សគ្រប់រូបផងដែរ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមមួយ ចំនួនទាក់ទងទៅនឹង ចំណេះដឹងគ្រូក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត មានគ្រូបង្រៀនមិន គ្រប់តាមនិយាម និងឯកទេស អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាល វិភាគជាដើម។ បញ្ហាប្រឈមដែលបានលើកឡើង គឺពិតជារាំងស្ទះដល់ដំណើរការបង្រៀនរបស់គ្រូ ប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាទៅលើការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំក្នុងការ បំពេញការងាររបស់នាយកសាលា គឺជាយន្តការដើម្បីពង្រឹងការធានាគុណភាពអប់រំ ឆ្លើយតបទៅ នឹងកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិទាំងមូល។

សរុបមកយើងឃើញថា ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និង សាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅក្នុង

ខេត្តកំពង់ស្ពឺ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានបង្ហាញពីកម្រិតល្អ នៃការបំពេញការងាររបស់នាយក  
សាលា ដែលបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងការបង្រៀនសិស្ស និងកាន់តែប្រសើរឡើង  
ដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

សូមអរគុណ!

## Abstract

The purpose of this study was to find out about the performance of the school directors in resource high school and network school in Kampong Speu province compared to resource high school policies and the challenges of the school directors in resource high school and network school in the use of human resources in high school in Kampong Speu Province. This research is very important to improve the performance of principals to contribute to the reform of the education sector as well as the quality of school director and teachers which improves student learning outcomes respond to research problems as well as respond to the needs of the society that has created a complete civic education system which is why students acquire 21st century skills. In addition, this research is also important for future researchers who are relevant to the above topics and to the current educational situation.

The results of the research will also inform educators, especially the school directors to continue to strengthen and participate in performance for continuous improvement in the current context of educational reform and changing the school directors' attitudes toward performance, as well as teachers need to exchange ideas with each other to improve student achievement. A study on the topic "The performance of school directors in resource and Network Schools in Kampong Speu Province compared to resource High School Policies" can provide results from research on the performance of the school directors compared to resource high school policies and the challenges of the school directors in resource high school and network school in the use of human resources in upper secondary school level in Kampong Speu province to all stakeholders in the study, find out more and help to improve.

The research methodology applies the quantitative research method. Data collection was conducted through Google Forms questionnaires used in resource High School and Network Schools in Kampong Speu Province with a total of 106 samples, including 86 teachers, 14 boards of director and the leaders of secondary education office and Inspection office total of 6 people. Data analysis is based on the percentage of each variable and the percentage of indicator section and 5 demonstration levels which are calculated with specific formula.

According to the results of the study on the performance of the school directors is good, but it is not suitable and need the teachers to teaching as well as other administrative work to make a unit smooth. Going forward, on the other hand, students' learning outcomes, depend on the participation of every student in the learning process. The results

of the research show that there are some challenges related to teachers' knowledge in using technology is still limited, there are not enough teachers according to the standard and specialization, there are not enough teachers in charge of the laboratory on schedule and so on. The challenges raised really hinder the teaching process of teachers, affect the performance of principals on leadership and management and the effectiveness of students' learning. Regular monitoring and evaluation of the principle performances is a mechanism to strengthen the quality of education in response to the reforms of the Ministry of Education Youth and Sports as well as the Royal Government in the sector of economy and society as a whole.

Overall, we see that the performance of the school directors in resource high school and network school in Kampong Speu province compared to resource high school policies in the upper secondary school shows the good level of performance of the school directors which makes it easier for teachers to teach students and will improve the learning of students at high school in Kampong Speu.

**ជំពូកទី ១**

**សេចក្តីផ្តើម**

# ជំពូកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម

## ១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកជំនាញខាងវិស័យអប់រំក្នុងសកលលោក តំណាងដោយអ្នកចូលរួមប្រមាណ ១ ៦០០ រូប មកពីប្រទេស ១៦០ ក្នុងនោះមាន រដ្ឋមន្ត្រី ១២០ រូប ប្រធាននិងសមាជិកគណៈប្រតិភូ តំណាងអង្គការ ពហុភាគី និងទ្វេភាគី អង្គការសង្គមស៊ីវិល សហគមន៍គ្រូបង្រៀន និងអ្នកដឹកនាំ ធុរកិច្ច បានអនុម័តសេចក្តីប្រកាសអ៊ីនឈ័ន(Incheon) នៅក្នុងវេទិកាអប់រំពិភពលោក ទីក្រុងអ៊ីនឈ័ន សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ(កូរ៉េខាងត្បូង) កាលពីថ្ងៃទី ២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។ សេចក្តីប្រកាសអ៊ីនឈ័ន គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការបន្តចក្ខុវិស័យអប់រំ ជាសកល ឆ្នាំ២០៣០ និងមានគោលបំណង « ធានាឲ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់អ្នកទាំងអស់គ្នា » ។ ដើម្បីឲ្យគោលបំណងនេះបានជោគជ័យទាមទារឲ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ។ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពឆ្នាំ២០៣០ ស្តីពីការអប់រំនៅកម្ពុជា,២០១៩)។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កំពុងបានយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំដើម្បីឱ្យបានឆ្លើយតបទៅតាម គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពក្នុងវិស័យអប់រំ (SDG4) ដែលជាគោលដៅមួយនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទាំង ១៧ ចំណុចសម្រាប់ឆ្នាំ ២០៣០។ រាជរដ្ឋាភិបាល សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន គឺជាអ្នកបំពេញតួនាទីជួរមុខគេ ដែលត្រូវធ្វើការរួមគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសិស្សានុសិស្ស ព្រមទាំងមាតាបិតា អាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេផងដែរ។ ដើម្បីធានានិរន្តរភាពក្នុងការ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញ សំដៅជំរុញតាមការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ ឱ្យបានសម្រេចតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ដោយផ្អែកទៅលើគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺត្រូវផ្លាស់ប្តូរ ប្រទេសកម្ពុជា ពីប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ទៅកាន់ប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូល មធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និងក្លាយជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៥០។ ដើម្បីឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការប្រកួតប្រជែងនានា ចាំបាច់ទាមទារឱ្យពលរដ្ឋ ដែលជាកម្លាំងស្នូលត្រូវតែមានចំណេះដឹង និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដែលសមស្របតម្រូវការទីផ្សារ ការងារក្នុងស្រុក និងនៅក្រៅប្រទេសផងដែរ។ ដូចនេះហើយវិស័យអប់រំពិតជាដើរតួនាទីយ៉ាង សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ ដោយសារតែការអប់រំ ត្រូវផ្តោតលើការកសាងជំនាញ និងផ្តល់ ឱកាសដល់សិស្ស និស្សិតគ្រប់រូបអាចទទួលបាននូវជំនាញបច្ចេកទេសផ្សេងៗ ដើម្បីអាចសម្រេច បានជោគជ័យនូវការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញដល់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ៗគ្នាទាំង អស់ ( Cambodia SDG4-Education 2030 Roadmap,2019 )។

ក្នុងនោះផងដែររាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្ស តាមរយៈការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំដែលមានចែងក្នុងមុខទី១ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុ កោណ។ ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ កំណត់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់បុគ្គលិកអប់រំដូចជា សិទ្ធិទទួលបានតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិអភិវឌ្ឍខាង វិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិចូលរួមអភិវឌ្ឍស្តង់ដារអប់រំសិទ្ធិទទួលសេវាអប់រំផ្សេងៗ ការគោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជា ជីវៈ និងការបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត (ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន,២០១៣)។ ក្នុងន័យនេះ គ្រឹះស្ថានសិក្សាគ្រប់កម្រិតត្រូវតែមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងត្រូវ តែមានសមត្ថភាព តម្លាភាព និងមានការចូលរួមគាំទ្រពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។ ស្របតាមគោល នយោបាយទី២៖ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ ថ្នាក់ ការផ្តល់សេវាអប់រំ និងត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាព និងវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នឹងផ្តល់នូវតម្លៃដ៏ល្អបំផុត (ផ្តោតលើលទ្ធផល) ទាន់ពេលវេលា និងពាក់ព័ន្ធ នឹងការពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍នៃលទ្ធផលទាំងនោះជាមួយនឹងយោបល់ត្រឡប់ ព្រមទាំង



យន្តការសម្រាប់កែលម្អគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធី។ ក្នុងនោះគ្រូបង្រៀន ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមានមនសិការវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពក្នុងការបង្រៀន តាមជំនាញឯកទេសនីមួយៗ ស្របតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលមានចំនួនបួន (៤) គឺ ស្តង់ដារចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ស្តង់ដារប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ស្តង់ដារការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងស្តង់ដារសីលធម៌ (ឯកសារស្តង់ដារនាយក, ២០១០)។

លើសពីនេះទៅទៀត ក្រសួងក៏បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ ស្តីពីសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសដល់គ្រូបង្រៀន ដែលជាអ្នកផ្តល់ការអប់រំដល់យុវជនជំនាន់ក្រោយ ឱ្យទទួលបាននូវសម្បទាទាំងបីគឺ វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាពិតប្រាកដ ស្របទៅតាមចតុស្តម្ភនៃការអប់រំទាំង ៤ គឺ **“រៀនដើម្បីមានចំណេះដឹង រៀនដើម្បីមានចំណេះធ្វើ រៀនដើម្បីក្លាយជាពលរដ្ឋល្អ និងរៀនដើម្បីចេះរស់នៅជាមួយគ្នា”** បន្ថែមលើនេះទៅទៀត ក្រសួងក៏បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអប់រំគ្រប់កម្រិត (SBM) ដើម្បីលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អនៅក្នុងវិស័យអប់រំផងដែរ។ ម៉្យាងវិញទៀត យន្តការធានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានរៀបចំ និងកំពុងអនុវត្តជាជំហាន ដើម្បីពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស និងការគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាទូទាំងប្រទេស។

កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្ដោតសំខាន់លើ **ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា។** ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថា និក្ខេបបទនេះនឹងអាចរួមចំណែកបានមួយចំនួន ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការបំពេញការងារ ហើយក៏អាចជាជំនួយមួយផងដែរដល់មន្ទីរ និងក្រសួងអប់រំ ក្នុងការផ្តល់ជំនួយលើផ្នែកធនធានមនុស្សដល់សាលារៀន ដែលកំពុងតែប្រឈម ដែលវាវាឱ្យមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងការបំពេញការងារ និងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាខ្ពស់សមស្របទៅនឹងចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

## ១.២ ចំណេញបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយកចិត្តទុកដាក់ លើការបណ្តុះបណ្តាលមូលធនបញ្ញា របស់យុវជនខ្មែរ ហើយចាត់ទុកវិស័យអប់រំគឺជាមុខសំខាន់ជាងគេ និងអាទិភាពនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទី៤យ៉ាងណាក៏ដោយ យើងនៅតែសង្កេតឃើញថា គុណ ភាពនៃការបង្រៀន និងរៀននៅតាមវិទ្យាល័យមួយចំនួនក្នុងបណ្តារាជធានី ខេត្ត ជាពិសេស ខេត្ត កំពង់ស្ពឺសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ពុំទាន់បានល្អនៅឡើយ បើយោងលើរបាយការណ៍បូក សរុបអធិការកិច្ចផ្នែកមធ្យមសិក្សាថ្នាក់ខេត្ត ។ ហើយមិនតែប៉ុណ្ណោះក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានកសាងគោលនយោបាយសម្រាប់កំណត់ និងអភិវឌ្ឍសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទូទាំង ប្រទេស។ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នឹងក្លាយជាសាលារៀនមួយដែលនាំមុខសាលារៀនមធ្យម សិក្សាដទៃទៀតក្នុងបណ្តាញ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ យើងសង្កេតឃើញថាការបំពេញការងារ របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញទាំងអស់ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺក៏មិនទាន់ បានសម្រេចតាមគោលនយោបាយរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅឡើយទេ ព្រោះបើយោង តាមលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សវាបានបញ្ជាក់ផងដែរពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា។

អាស្រ័យហេតុដូចបានលើកឡើងខាងលើនេះហើយ ទើបអ្នកសិក្សាសម្រេចចិត្តជ្រើសរើស យកប្រធានបទនេះមកសិក្សា ហើយប្រធានបទនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីឱ្យ បានដឹងអំពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា ដែលបានស្តែងឡើង តាមរយៈលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនេះ ងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកដំណោះ ស្រាយប្រសិនបើយើងបានដឹងអំពីមូលហេតុវាច្បាស់លាស់។

តើយើងត្រូវមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយដែលបាន លើកឡើងខាងលើ ?

**១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ**

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណង ៖

- សិក្សាស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន
- សិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ

**១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ**

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណង ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ ដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទដូចខាងក្រោម ៖

១. តើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលា បណ្ណាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន មានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ?
២. តើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ មានបញ្ហាប្រឈមកម្រិតណា ?

**១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ**

ការស្រាវជ្រាវនេះមានសារៈសំខាន់ដូចតទៅ ៖

- ផ្តល់ជាព័ត៌មានសំខាន់ៗសម្រាប់ជួយដល់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ ក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។
- ផ្តល់ព័ត៌មានពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និង សាលាបណ្ណាញ ទៅឱ្យគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សានានា។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លើប្រធានបទ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យម សិក្សា ធនធាននិងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាពីប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានការឆ្លើយតប និងសមស្របទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងប្រកប ដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងសមធម៌។ សិក្សាចំណុចវិជ្ជមាន និងចំណុចអវិជ្ជមាន ព្រមទាំងបញ្ហា ប្រឈមនានាលើការគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស នៅតាមសាលា មធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ដើម្បីផ្តល់ជាយោបល់កែលម្អលើចំណុចខ្វះខាតក្នុង ដំណើរការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា និងបទពិសោធន៍ល្អៗដែលបានរកឃើញពីការសិក្សាស្រាវ ជ្រាវដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សានានា។

ការរកឱ្យឃើញពីស្ថានភាពជាក់ស្តែង អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងាររបស់នាយក សាលា និងបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមិនសមស្រប ដែលអាចជួយដល់អ្នក សិក្សាស្រាវជ្រាវ សំយោគបានមូលហេតុផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើការលើកឡើងជាសំណូមពរដល់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

**១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ**

ការស្រាវជ្រាវប្រធានបទ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និង សាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននេះ ត្រូវ បានផ្តោតទៅលើតែនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ប៉ុណ្ណោះ ហើយដែនកំណត់ដែលបានធ្វើការជ្រើសរើសយកនោះគឺ វិទ្យាល័យទាំង០៧ ដែលស្ថិត នៅក្នុងក្រុង/ស្រុកចំនួន០៣ នៃខេត្តកំពង់ស្ពឺរួមមាន៖ ក្រុងច្បារមន មាន០២សាលា ស្រុកឧដុង្គ ០៣សាលា ស្រុកសំរោងទង ០២សាលា ដែលជាសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលា បណ្ណាញ ។

## **១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ**

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបែងចែកជា ៥ ជំពូកដូចខាងក្រោម ៖

### **ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម**

បង្ហាញពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

### **ជំពូកទី២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី**

អ្នកស្រាវជ្រាវលើកឡើងនូវទ្រឹស្តីចាស់ៗ ពីអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗ ដែលមានខ្លឹមសារទាក់ទងនឹងចំណុចទាំងអស់ដែលបានចោទឡើងក្នុងចំណោទបញ្ហា ដើម្បីលើកយកមកបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងនៅក្នុងសារណាសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតស្នាដៃថ្មីនេះឡើង។

### **ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ**

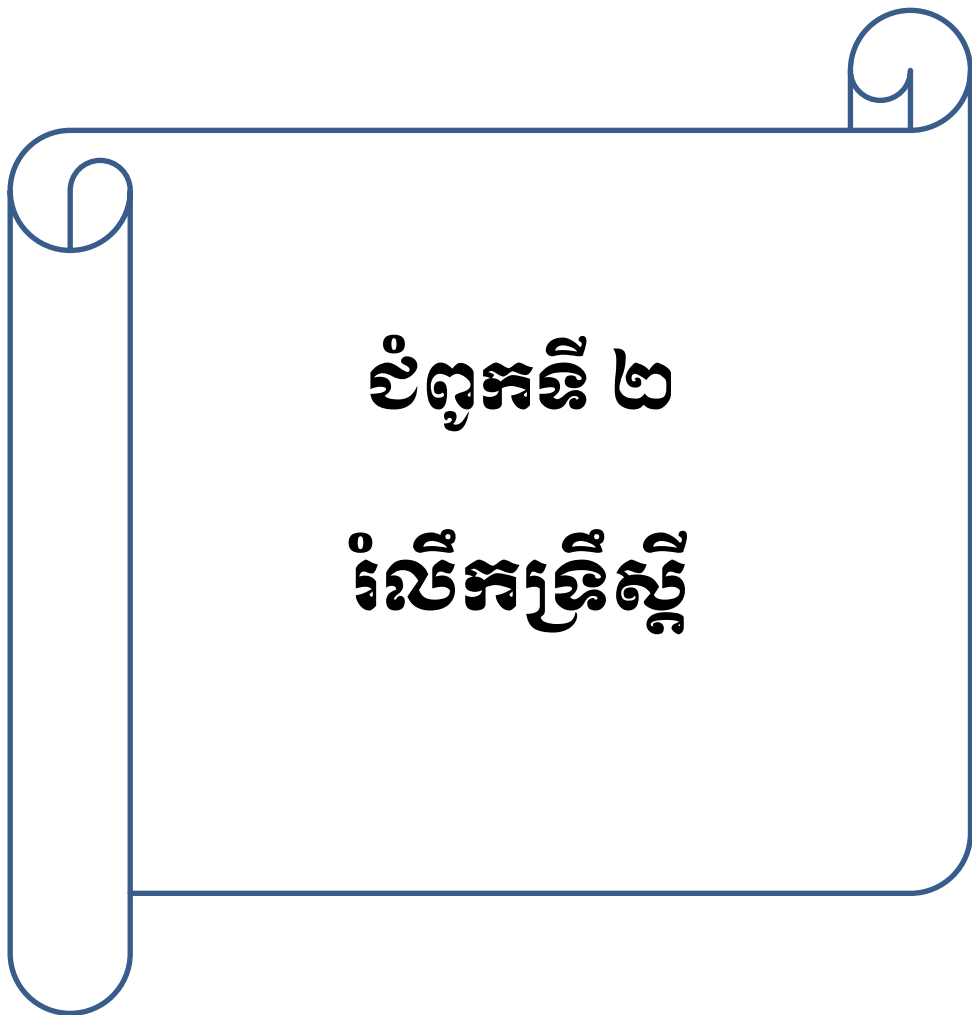
បង្ហាញពីគម្រោងវិភាគ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវដែលបញ្ជាក់ពីវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសគំរូ និងប្រភេទគំរូ។

### **ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា**

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យ ដែលប្រមូលបានមកវិភាគ និងបកស្រាយ ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវចំណុចទាំងអស់ដែលបានចោទសួរក្នុងចំណោទបញ្ហា។

### **ជំពូកទី៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ**

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការសន្និដ្ឋាន លើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគមកខាងលើ ហើយផ្តល់ជាយោបល់ ធ្វើសំណូមពរទៅលើចំណុចមួយចំនួនដែលត្រូវកែលម្អ ដើម្បីជាការចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងថែមទៀត។



# ជំពូកទី ២ ៖ វិស័យកសិកម្ម

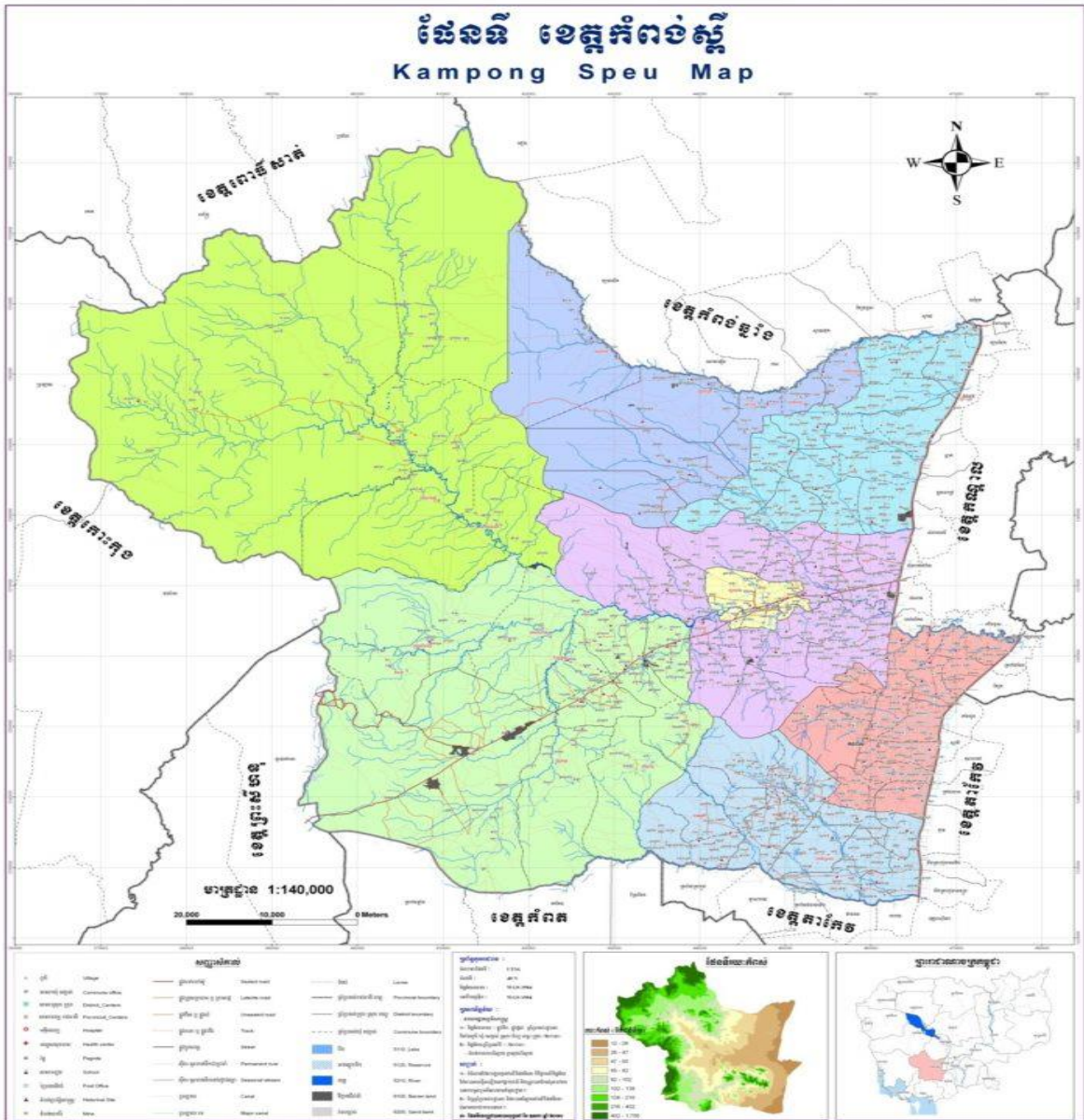
## ២.១ ព័ត៌មានទូទៅពីខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយមនៃរដ្ឋកាល ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សុរាម្រឹត ដោយព្រះរាជក្រមលេខ ២៤៦ ន.ស. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៥៨ ដែលបានកាត់ចេញពីខេត្តកំពត និងតាំងនៅកន្លែងមួយហៅថា «ចាំយាម» ក្នុងឃុំកោះប៉ោ មានផ្ទៃ ដីទំហំ ៦០៦ ៦៤០ ហិកតា(៦ ០៦៦.៤គ.ម<sup>២</sup>) និងមានស្រុកចំនួន ២ កាលជំនាន់នោះ គឺ កំពង់សោម និងកោះកុង (ឯកសាររដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ)។ បច្ចុប្បន្នខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជាខេត្តដែលមាន ចម្ងាយ ៤៨គីឡូម៉ែត្រ ពីរាជធានីភ្នំពេញ។ ព្រំប្រទល់ខាងកើតជាប់ខេត្តតាកែវ និងខេត្តកណ្តាល ខាងត្បូងជាប់ខេត្តតាកែវ និងខេត្តកំពត ខាងលិចជាប់ខេត្តព្រះសីហនុ និងខេត្តកោះកុង ខាង ជើងជាប់ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងខេត្តពោធិ៍សាត់។ តំបន់រដ្ឋបាលរួមមាន៖ ស្រុកចំនួន៧ និងក្រុង ចំនួន១ ឃុំចំនួន៨២ សង្កាត់ចំនួន៥ និងមានភូមិចំនួន ១ ៣៧៩ភូមិ ក្នុងនោះភូមិមាន ក្របខ័ណ្ឌចំនួន ១ ៣៦៨ ភូមិ និងភូមិអត់ក្របខ័ណ្ឌមានចំនួន ១១ ភូមិ ។ ផ្ទៃដីសរុបមានទំហំ ៦ ៩៦៩.៦៣គ.ម<sup>២</sup> ដែលមានគ្រួសារសរុបចំនួន ១៨៧ ៨៣៥គ្រួសារ ក្នុងនោះគ្រួសារប្រកបរបរ កសិកម្មមានចំនួន ៧២.៩% ប្រជាពលរដ្ឋមានចំនួន ៨៧២ ២១៩នាក់ ស្ត្រីចំនួន ៤២៦ ០៥៥ នាក់ អាយុ១៨ឆ្នាំ ឡើងទៅមានចំនួន ៥៧៣ ៦៤២នាក់ ដង់ស៊ីតេប្រជាពលរដ្ឋជាមធ្យម ១២៣ នាក់/គ.ម<sup>២</sup> ប្រាក់ចំណូលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រជាជនខេត្តកំពង់ស្ពឺ (GDP) ចំនួន ១ ៦៩៣ ដុល្លា ( GDP ថ្នាក់ជាតិចំនួន ១ ៦៤៣.១ ដុល្លា )។ ខេត្តមានវិស័យកសិកម្មវិស័យស្នូល និង មានវិស័យចម្បងផ្សេងៗទៀតដូចជា វិស័យធនធានទឹក អប់រំ សុខាភិបាល និងវិស័យការងារ ក្រៅពី នេះក៏មានការប្រើប្រាស់ដីធ្លី ធនធានធម្មជាតិ រដ្ឋបាល និងសន្តិសុខ។ ពលរដ្ឋចំណាកស្រុកទៅក្រៅ ប្រទេសមានចំនួន ៧ ១៩៣នាក់។ ក្នុងនោះដែរ វិស័យអប់រំក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ មានវិទ្យាល័យចំនួន ២៤ អនុវិទ្យាល័យចំនួន៧២ បឋមសិក្សាចំនួន៣១៤ និងមត្តេយ្យសិក្សារដ្ឋចំនួន ២០៩ វិទ្យា

ស្ថានចំនួន២ ដែលមានបុគ្គលិកទូទាំងខេត្តសរុបចំនួន ៥ ៣៥១នាក់ ស្រី ២ ១០១នាក់ និង មានសាកលវិទ្យាល័យឯកជន១។ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សារដ្ឋមានចំនួន ៩៦ ដែលមានអនុវិទ្យាល័យចំនួន៧២ និងវិទ្យាល័យចំនួន២៤ ក្នុងនោះផងដែរមានសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញចំនួន១២សាលា ដែលមានវិទ្យាល័យធនធានចំនួន២ (ក្រុងច្បារមន១ និងស្រុកឧដុង្គ១) សាលាបណ្ណាញជាវិទ្យាល័យមានចំនួន៥ (ក្រុងច្បារមន១ ស្រុកសំរោងទង២ ស្រុកឧដុង្គ២) និងសាលាបណ្ណាញដែលជាអនុវិទ្យាល័យមានចំនួន៥ (ក្រុងច្បារមន២ ស្រុកឧដុង្គ៣)។ វិទ្យាល័យដែលមានកម្រិតថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី១២ មានចំនួន២២ និងកម្រិតថ្នាក់ចាប់ពីថ្នាក់ទី១០ ដល់ទី១២ មានចំនួន២។ គ្រឹះស្ថានសិក្សាឯកជនមានចំនួន៨ ក្នុងនោះអនុវិទ្យាល័យចំនួន៣ និងវិទ្យាល័យចំនួន៥។ វិទ្យាល័យដែលមានកម្រិតថ្នាក់ទី៧ ដល់១២ មានចំនួន ៥។ ឃុំសង្កាត់ចំនួន២ លើ៨៧ ស្មើនឹង២.៣% ពុំទាន់មានអនុវិទ្យាល័យ ដែលនៅក្នុងស្រុកគងពិសី និងស្រុកបរសេដ្ឋ។ អនុវិទ្យាល័យចំនួន៧០ ស្មើនឹង ៩៧.២២% និងវិទ្យាល័យ ២៤ស្មើនឹង១០០% មានបង្គន់ និងទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់។ បុគ្គលិកអប់រំមានចំនួន ២ ២៦៦នាក់ ស្រី ៧៤១នាក់ ហើយក្នុងនោះបុគ្គលិកបង្រៀនមានចំនួន ១ ៩៧៩នាក់ ស្រី ៦៩៧នាក់។ បុគ្គលិកនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិសរុបចំនួន ១ ៦០៨នាក់ ស្រី ៥៣៤នាក់ ហើយបុគ្គលិកបង្រៀនមានចំនួន ១ ៤០៩នាក់ ស្រី ៥០៦នាក់ និងមានសិស្សសរុបចំនួន ៣៤ ១៧៩នាក់ ស្រី១៧ ៩០០នាក់ ( របាយការណ៍សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ,២០១៩ )។

**២.១. រូបភាពផែនទី ខេត្តកំពង់ស្ពឺ**





## ២.២ និយមន័យ

### ២.២.១ អត្ថន័យនៃពាក្យ

ការងារ (ន) កិច្ចដែលត្រូវធ្វើតាមមុខងាររបស់ខ្លួន : ធ្វើការងារ, មានការងារ (វិចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៣៥ បោះពុម្ព ព.ស. ២៥៤៥ គ.ស. ២០០១)។

បំពេញ (កិ) ធ្វើឱ្យពេញ, ឱ្យបរិបូណ៌,បំពេញសេចក្តី,បំពេញឱ្យមានឱ្យបាន (វិចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៥៩៨-៥៩៩ បោះពុម្ព ព.ស. ២៥៤៥ គ.ស. ២០០១)។

ការបំពេញការងារ គឺជាការបំពេញឱ្យបាននូវកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើតាមមុខងាររបស់ខ្លួន។

**នាយក** គឺជាអ្នកនាំ, អ្នកដឹកនាំ, អ្នកត្រួតត្រា (វិចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៥០៥ បោះពុម្ព ព.ស. ២៥៤៥ គ.ស. ២០០១)។

**នាយកសាលារៀន** គឺជាប្រមុខអង្គភាព ជាប្រតិភូទទួលបន្ទុកការងារអប់រំ តំណាងរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ដឹកនាំគ្រប់សកម្មភាពរបស់សាលារៀនទាំង ផ្នែករដ្ឋ បាល ផ្នែកបច្ចេកទេស និងការងារទំនាក់ទំនង(ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ,២០២០)។

**នាយកសាលារៀន** គឺជាអ្នកដើរតួនាទី និងកាន់មុខតំណែងដែលបានផ្តល់ឱ្យ ដើម្បីបំពេញ ភារកិច្ចណាមួយ ច្រើនដោយមានការទទួលខុសត្រូវ(ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាព គ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ,២០២០)។

**នាយកសាលារៀន** គឺជាបេះដូងរបស់សាលារៀន ដូចនេះនាយកសាលារៀន ជាអ្នកដែល មានតួនាទីជាអាជ្ញាធរអប់រំ ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍ ជាអ្នក ចរចា ជាអ្នកអប់រំ ជាអ្នកផ្តល់សេវា ជាអ្នកពិគ្រោះយោបល់និងជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍរបស់សហគមន៍ (ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ,២០២០)។

**ធនធាន** គឺទ្រព្យរបស់ផ្សេងៗដែលគង់នៅ : គេមានធនធានច្រើន (វិចនានុក្រមសម្តេច សង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៤៧៣ បោះពុម្ព ព.ស. ២៥៤៥ គ.ស. ២០០១)។

**ធនធាន** មានបីគឺធនធានមនុស្ស ធនធានសម្ភារៈ និងធនធានថវិកា។

**សាលាធនធាន** គឺជាខ្នងបង្អែកឱ្យសាលាបណ្ណាញទាំងអស់ ព្រោះសាលារៀននេះមាន សម្ភាររូបវន្តគ្រប់គ្រាន់ ដូចជា៖ បន្ទប់ពិសោធន៍ សាលប្រជុំ និងបណ្ណាល័យ ដែលបំពាក់ដោយ សៀវភៅសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ (ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ,២០២០)។

**សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** គឺជាសាលាដែលបានបំពាក់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភាររូបវន្ត (អគារសិក្សា សាលប្រជុំ បន្ទប់ពិសោធន៍ បណ្ណាល័យ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សោតទស្សន៍ បណ្ណាញទឹក បណ្ណាញភ្លើង.....) និងបណ្តុះបណ្តាលការប្រើប្រាស់សម្ភាររូបវន្តទាំងនោះ។ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននឹងចែករំលែកបទពិសោធន៍ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះដល់សាលារៀនក្នុងបណ្ណាញរបស់ខ្លួន (គោលនយោបាយស្តីពីសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន របស់នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ,២០០៨)។

**សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** គឺជាសាលាមធ្យមសិក្សាមួយដែលមានឧត្តមភាពស្ថិតនៅក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៃរាជធានី ខេត្ត ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើង ដើម្បីនាំមុខក្នុងការធ្វើឱ្យសាលារៀន មានភាពរីកចម្រើនគ្រប់ផ្នែក ដូចជាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា លទ្ធផលសិក្សា ចែករំលែកបទពិសោធន៍(ការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ) ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នឹងក្លាយជាសាលាមធ្យមសិក្សានាំមុខក្នុងចំណោមសាលាបណ្ណាញ ជាមជ្ឈមណ្ឌលចែករំលែកការប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានសម្ភាររូបវន្តអប់រំ ចែករំលែកបទពិសោធន៍ សមត្ថភាព និងជាមជ្ឈមណ្ឌលកម្មសិក្សារបស់គុសិស្ស-និស្សិត (ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន,២០១៨)។

**សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** គឺជាសាលាមធ្យមសិក្សាមួយនៅស្រុក ខណ្ឌ ឬខេត្ត ក្រុង ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើង ដើម្បីនាំមុខក្នុងការធ្វើឱ្យសាលារៀន មានភាពរីកចម្រើនគ្រប់ផ្នែក ជាពិសេសការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងលទ្ធផលសិក្សា។ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នឹងក្លាយជាសាលារៀននាំមុខក្នុងបណ្ណាញសាលាមធ្យមសិក្សាដែលមានក្នុងមូលដ្ឋាន (ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងប្រើប្រាស់អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ,២០២០)។

**សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** នឹងលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ចែករំលែកបទពិសោធន៍ ក្នុង ការងារបង្រៀន និងរៀន ការងារគ្រប់គ្រង ណែនាំកសាង និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និង អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ។

**សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន** នឹងក្លាយជាសមាសភាគដ៏រឹងមាំមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រ គន្លឹះរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលធ្វើឱ្យសាលាមធ្យមសិក្សាអភិវឌ្ឍ តាមរយៈភាពជាអ្នកដឹកនាំ នៃ សាលាមធ្យមសិក្សាក្នុងបណ្តាញ។

**សាលាបណ្តាញ** គឺជាសាលារៀនដែលមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសាលាមធ្យម សិក្សាធនធាន មានន័យថាសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានជាស្នូលរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញ (គោលនយោបាយស្តីពីសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន របស់នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះ ទូទៅ, ២០០៨)។

**ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស** វាមានន័យប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស ដែលវាសំដៅទៅដល់ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យ ធនធានមនុស្ស ដើម្បីអាចសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផង ដែរអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា គឺជាការធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយ កិច្ចសហការគ្នាជាមួយបុគ្គលិកតាមរយៈ ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែងអនុវត្ត ការដឹកនាំ និង ការត្រួតពិនិត្យធនធានរបស់អង្គភាព។ ការងារគ្រប់គ្រង អាចសំដៅទៅលើសកម្មភាពខុសៗគ្នាជា ច្រើន។ ឧទាហរណ៍៖ ការប្រើប្រាស់ ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីដឹកនាំប្រទេស ការប្រើ ប្រាស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពជាដើម។ សិល្បៈនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់ គ្រងមានជំនាញច្រើន ហើយដឹងថាជំនាញណាដែលគប្បីយកមកប្រើក្នុង កាលៈទេសៈមួយសម ស្រប (ការគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងវិក្រឹតការ, ២០១៦)។

**២.២.២ ទស្សនៈរបស់ទស្សនវិទូនៃការគ្រប់គ្រង**

ទស្សនៈនៃការគ្រប់គ្រង ទស្សនវិទូជាច្រើនបានឱ្យនិយមន័យ ក៏ដូចជាបង្ហាញនូវ ទស្សនៈ របស់ខ្លួនផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រង។ ការគ្រប់គ្រងមានន័យយ៉ាង ទូលំទូលាយ គឺវាអាស្រ័យទៅលើការបកស្រាយ និងការអនុវត្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅក្នុងអង្គភាព ឬស្ថានប័ន នីមួយៗរបស់ពួកគេ។ ជូនកាលគេប្រើពាក្យ ការគ្រប់គ្រងនេះសម្រាប់ពិពណ៌នាពីសកម្មភាពនៃអ្នក ដឹកនាំ និងអ្នកចាត់តាំងនៃអង្គភាព គឺដូចជានៅពេលដែលគេនិយាយពីការចរចានៃការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក។

ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោក Henry Fayol (1841-1925) ដែលជាអ្នកប្រកបមុខវិជ្ជា ជីវៈ និងអ្នកទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងជនជាតិបារាំង លោកបានបែងចែកមុខងារនៃការប្រើប្រាស់ ឬការ គ្រប់គ្រងជាបួនយ៉ាងគឺ៖ មុខងារផែនការតាមរយៈពេល ការកំណត់គោលដៅថវិកាហិរញ្ញវត្ថុ ការ កំណត់បទដ្ឋាន និងគោលនយោបាយទម្រង់បែបបទ។ មុខងារចាត់តាំង៖ ការរៀបចំការងាររដ្ឋបាល ការបង្ហាញតួនាទីភារកិច្ច អ្នកណាជាអ្នកធ្វើ ធ្វើដោយរបៀបណា ការរាយការណ៍ ការរៀបចំរចនា សម្ព័ន្ធ។ មុខងារដឹកនាំ៖ ដឹកនាំផែនការរដ្ឋបាល ណែនាំផែនការសកម្មភាពការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ក្នុងអង្គភាព ជំរុញការងារលើកទឹកចិត្ត ការដាក់ពិន័យ។ មុខងារត្រួតពិនិត្យ៖ ប្រៀប ធៀបផែនការ និងការអនុវត្តន៍ ប្រមូលផ្តុំវាយតម្លៃ បរិមាណ និងគុណភាព ពេលវេលានៃការកែ តម្រូវ។ ការគ្រប់គ្រង មានតួនាទីសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការប្រតិបត្តិការនៃការគ្រប់គ្រងអង្គភាព ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយត្រូវពឹងផ្អែកលើភាពប្រសប់។ សកម្មភាពទាំងបួន (៤) នេះត្រូវ អនុវត្តនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង។

តាមនិយមន័យនៃពាក្យថា “ ការប្រើប្រាស់ ឬការគ្រប់គ្រង” សំដៅលើការប្រើប្រាស់ធនធាន មនុស្ស និងធនធានផ្សេងទៀត ដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវទិសដៅ ហើយគេអាចប្រើនិយមន័យនេះ បាននៅគ្រប់រចនាសម្ព័ន្ធនៃស្ថាប័ននានា។ ដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់

ដែលជំរុញឱ្យមានការរីកចម្រើននៃការធ្វើជំនួញ ភាពជោគជ័យ និងកិត្តិយសក្នុងការងារមន្ត្រីរាជការ និងឯកជន នេះបើយោងទៅតាមការបកស្រាយរបស់លោក Boon និងលោក Kurtz (1992)។

## ២.៣. ស្ថានភាពទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

### ២.៣.១. ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ

<b>ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩</b>		
<b>ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ</b>	<b>សរុប (នាក់)</b>	<b>ស្រី (នាក់)</b>
បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតថ្នាក់	១២០ ២៩៩	៥៤ ៩៥៨
ថ្នាក់ជាតិ	៣ ៤១៦	៩៣៩
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១១៦ ៨៨៣	៥៤ ០១៩
គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម	៥៩ ៧៣៩	៣២ ១២៧
គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា	៣ ៨៣៤	៣ ៧៣១
គ្រូបឋមសិក្សា	៥៦ ១០៥	២៨ ៥៨៩
គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	៤១ ៥៥៦	១៧ ៣៩៦
គ្រូអប់រំកាយនិងកីឡា	២ ២៩៦	៤៨១
គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	១៦ ៥៥៧	៤ ៩២៦
អធិការបឋមសិក្សា	៥៩	១១
អធិការមធ្យមសិក្សា	៩២	១៧
គ្រូបង្រៀនពីរពេល	១២ ៨៩៩	៧ ៧៩៦
គ្រូបង្រៀនគ្នាពីរកម្រិតថ្នាក់	២ ៥៩៨	៩១៤
គ្រូបង្រៀនគ្នាបីកម្រិតថ្នាក់	១២០	១៧

<b>ចំនួនបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា</b>		
មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា	៦៣៣	២៣៩
មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាថ្នាក់ជាតិ	៤១១	១៦០
មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាក្រោមជាតិ	២២២	៧៩
គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា	៨០០៨	៣៦៧១
អគ្គរកម្មជាប់កិច្ចសន្យា	២៤៧២	៩៥៣
គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាខ្មែរឥស្លាម	១៧៨	៥៨

(របាយការណ៍បូកសរុបសន្និបាតអប់រំ, ២០១៩)។

**២.៣.២. ចំនួនសាលារៀន**

<b>ស្ថិតិចំនួនសាលារៀន</b>		
<b>សាលា</b>	<b>ចំនួនសាលារៀន</b>	<b>ចំនួនថ្នាក់រៀន</b>
មគ្គុយ្យសិក្សា	៤ ៣០១	៧ ១២២
បឋមសិក្សា	៧ ២២៨	៦២ ២០៨
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	១ ២៤៦	១៣ ៣៨៨
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៥២៥	៧ ១៧៩
<b>សរុប</b>	<b>១៣ ៣០០</b>	<b>៨៩ ៨៩៧</b>

(ស្ថិតិរបាយការណ៍បូកសរុបសន្និបាតអប់រំ, ២០១៩)។

**២.៣.៣. ចំនួនសិស្ស**

<b>ស្ថិតិចំនួនសិស្សឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩</b>		
<b>ចំនួនសិស្ស</b>	<b>សរុប (នាក់)</b>	<b>ស្រី (នាក់)</b>
មត្តេយ្យសិក្សា	៣៧៣ ១៥៣	១៨៦ ០៨៩
បឋមសិក្សា	២ ០៤០ ២៥៧	៩៧៨ ៨០០
មធ្យមសិក្សាបឋមក្រុម	៦១០ ២៦១	៣១៨ ៨៩៧
មធ្យមសិក្សាទុតិយក្រុម	៣២១ ១៤៥	១៧១ ៤៩៤
<b>សរុប</b>	<b>៣ ៣៤៤ ៨១៦</b>	<b>១ ៦៥៥ ២៨០</b>

(ស្ថិតិនាយកដ្ឋានផែនការ, ២០១៩)។

**២.៣.៤ ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ**

**២.៣.៤.១ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា**

សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាសរុបមានចំនួន៣០៩ សាលា ក្នុងនោះសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមានចំនួន៥២សាលា និងសាលាបណ្ណាញមានចំនួន ២៥៧សាលា។

<b>ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញទូទាំង២៥ខេត្ត-ក្រុង</b>				
ល.រ	រាជធានី/ខេត្ត	ចំនួនសាលាធនធាន	ចំនួនសាលាបណ្ណាញ	សរុប
១	ភ្នំពេញ	២	១៤	១៦
២	កណ្តាល	៣	១៤	១៧
៣	កែប	២	៥	៧



៤	កោះកុង	២	១០	១២
៥	ក្រចេះ	២	៧	៩
៦	កំពង់ចាម	២	៩	១១
៧	កំពង់ឆ្នាំង	២	១០	១២
៨	កំពង់ស្ពឺ	២	១០	១២
៩	កំពង់ធំ	៣	១២	១៥
១០	កំពត	២	១០	១២
១១	តាកែវ	២	១១	១៣
១២	ត្បូងឃ្មុំ	២	១២	១៤
១៣	បន្ទាយមានជ័យ	៣	១៥	១៨
១៤	ប៉ៃលិន	១	៥	៦
១៥	បាត់ដំបង	៣	១៤	១៧
១៦	ពោធិ៍សាត់	១	១០	១១
១៧	ព្រៃវែង	៣	១៨	២១
១៨	ព្រះវិហារ	២	៧	៩
១៩	ព្រះសីហនុ	២	៩	១១
២០	មណ្ឌលគីរី	១	៤	៥
២១	រតនគិរី	១	៤	៥
២២	សៀមរាប	២	១៣	១៥
២៣	ស្ទឹងត្រែង	១	៥	៦
២៤	ស្វាយរៀង	២	១០	១២

២៥	ឧត្តរមានជ័យ	២	១០	១២
	សរុបរួម	៥០	២៤៨	២៩៨

**២.៣.៤.២ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញទូទាំងខេត្តកំពង់ស្ពឺ**

សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺសរុបមាន១២សាលា ក្នុងនោះសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមានចំនួន២សាលានិងសាលាបណ្ណាញមានចំនួន១០សាលា។

<b>ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ</b>			
<b>ល.រ</b>	<b>ឈ្មោះសាលា</b>	<b>ក្រុម/ស្រុក</b>	<b>ប្រភេទសាលា</b>
១	វិ. កំពង់ស្ពឺ	ច្បារមន	ធនធាន
២	វិ. សុខាផល្លី	ច្បារមន	បណ្ណាញ
៣	អនុវិ. ទីរួមខេត្ត	ច្បារមន	បណ្ណាញ
៤	អនុវិ. តាយ ធុប	ច្បារមន	បណ្ណាញ
៥	វិ.ហ.ស ចំបក់	សំរោងទង	បណ្ណាញ
៦	វិ. រលាំងឈូក	សំរោងទង	បណ្ណាញ
៧	វិ. ឧដុង្គ	ឧដុង្គ	ធនធាន
៨	វិ. វាលពង័	ឧដុង្គ	បណ្ណាញ
៩	វិ. ហ.ស ចាន់ថ្នាល	ឧដុង្គ	បណ្ណាញ
១០	អនុវិ. ត្រពាំងល្វា	ឧដុង្គ	បណ្ណាញ
១១	អនុវិ. ត្រពាំងល្អាក់	ឧដុង្គ	បណ្ណាញ
១២	អនុវិ. បន្ទាយខ្មែរ	ឧដុង្គ	បណ្ណាញ

**២.៤. វិធានការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

វិធានការអាទិភាព ០៨ចំណុចឆ្នាំ ២០១៤ ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺ៖ ១)ការបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំ ២)ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៣)ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ៤)ការកែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៥)ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជន នូវជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ ៦)ការអនុវត្តស៊ីជម្រៅកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ៧)ការកែទម្រង់ការងារអប់រំកាយ និងកីឡា និង ៨)ការបង្កើតធនាគារខ្នារក្បាលវិស័យអប់រំ។

ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពក្រសួងបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយចំនួន៦គឺ៖ ១)លើកកម្ពស់ជីវភាពបុគ្គលិកអប់រំ ២)សិក្សាគោលការណ៍ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដល់បុគ្គលិកអប់រំ ៣)ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តគោលការណ៍ដំឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ៤)ពិនិត្យតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៥)ពង្រឹងការបំពេញភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងកែលម្អនីតិវិធី វាយតម្លៃក្នុងការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង និង ៦)ពង្រីកការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

កម្មវិធីកំណែទម្រង់ជាអាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ ២០១៨គឺ៖ ១)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ២)ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ៣)កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ៤)ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ៥)ការងារអធិការកិច្ច ៦)ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ៧)កំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សា ៨)កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល ៩)ការសាងសង់អគារសិក្សា និងការជួសជុល ១០)ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១១)ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា ១២)ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន ១៣)ការអប់រំបច្ចេកទេស ១៤)ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និង ១៥)ការរៀបចំគន្លងអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា។

## **២.៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ វិស័យអប់រំ យុវជន និង កីឡា ២០១៩-២០២៣**

នៅក្នុងអាណត្តិទី៦នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៤ ដោយចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្តេជ្ញាសម្រេចឱ្យបាននូវមុំទី១ ស្តីពី “ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេក វិទ្យា” ដោយបានដាក់ផ្តល់អាទិភាពលើ ១)ការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូបង្រៀន ២)ការពង្រីកវិសាល ភាពសាលារៀនគ្រប់កម្រិត ៣)ការពង្រឹងអធិការកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤)ការជំរុញការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៥)ការអប់រំបំណិនឱ្យស្របតាមទីផ្សារ ការងារ ៦)ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និង ៧)ការត្រៀមប្រ កួតកីឡាស៊ីហ្គេមឆ្នាំ ២០២៣។

ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានដូចខាងក្រោម ៖

**យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំគឺ៖** ១)កំណែទម្រង់ការសិក្សា ២)កំណែ ទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៣)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង៤)កំណែទម្រង់ការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

**យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សាគឺ៖** ១)ពិនិត្យលទ្ធភាពប្រែក្លាយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា សាធារណៈទៅជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈរដ្ឋបាល ២)ផ្តល់ស្វ័យភាពដល់គ្រឹះស្ថានឧត្តម សិក្សាសាធារណៈក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ៣)រៀបចំក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា ដែលឆ្លើយតបនឹងការវិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម ៤)ជំរុញការស្រាវជ្រាវ និង ៥)វាយតម្លៃគុណភាពអប់រំផ្ទៃ ក្នុង និងគុណភាពអប់រំតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។

**យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍយុវជនគឺ៖** ១)ផ្តល់ឱកាសឱ្យយុវជនទទួលបានការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌ ២)លើកទឹកចិត្តយុវជន ឱ្យមានគំនិតផ្តួចផ្តើម ច្នៃប្រឌិត បង្កើតថ្មី និងស្មារតីសហគ្រិនភាព ៣)អភិវឌ្ឍយុវជនឱ្យមានកាយសម្បទា ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ សីលធម៌រស់នៅល្អ ចេះរួមរស់ជាមួយគ្នា ដោយសន្តិភាព និងសុខដុមនីយកម្ម ៤)បង្កឱកាសឱ្យយុវជនចូលរួមបញ្ចេញមតិ ទស្សនៈ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត នានា នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងសង្គមជាតិ និង៥)ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រង និងពិនិត្យតាម ដានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍយុវជន។

**យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡាគឺ៖** ១)អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌ ច្បាប់ និងគតិយុត្តិ ២)អភិវឌ្ឍកីឡាកម្រិតខ្ពស់ ៣)អភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡានៅគ្រប់ គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងសហគមន៍ និង៤)អភិរក្ស និងអភិវឌ្ឍកីឡាគ្រប់ប្រភេទ (ឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា,២០១៩-២០២៣)។

**២.៦. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

សាលារៀនដែលចាត់ទុកជាសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ត្រូវបំពេញតាមលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យចំនួន៥គឺ៖ (១)សាលារៀនមានទីតាំងក្នុងទីប្រជុំខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ (២)សាលារៀន មានការគ្រប់គ្រង និងសហការល្អជាមួយសហគមន៍ (៣)សាលារៀនមានទីតាំងធំទូលាយ ងាយ ស្រួលក្នុងការសាងសង់អគារបន្ថែមនៅពេលអនាគត (៤)សាលារៀនមានសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ ធានាការពាររាល់វត្តមានតម្លៃក្នុងសាលា និង (៥)សាលារៀនមានប្រភពថាមពលអគ្គិសនី និងទឹក ស្អាតសម្រាប់បម្រើឱ្យបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។

លើសពីនេះទៅទៀត សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ត្រូវបំពេញកម្រិតអប្បបរមានៃហេដ្ឋា រចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តដូចតទៅ៖ ១)មានការិយាល័យសម្រាប់នាយក នាយករងសាលារៀន និង លេខាធិការ ២)មានសាលប្រជុំ សាលគ្រូបង្រៀន បន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់

សោតទស្សន៍ ឃ្លាំងសម្រាប់ដាក់សម្ភារៈ និងបន្ទប់សម្រាប់ត្រូវរៀបចំមេរៀន ៣)មានបណ្ណាល័យ  
៤)មានអាហារដ្ឋាន ឬបន្ទប់រៀបអាហារសម្រន់ និង៥)មានបង្គន់អនាម័យ និងបន្ទប់ទឹកនាវីគ្រប់  
គ្រាន់។

## **២.៧. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការអគារធនធាន**

### **២.៧.១. ធនធានមនុស្សរបស់អគារធនធាន**

#### **ក. គណៈគ្រប់គ្រងអគារធនធាន**

- ១. ប្រធាន (នាយកវិទ្យាល័យ)                      ២. អនុប្រធាន (នាយករងបច្ចេកទេស)
- ៣. សមាជិក (ក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេស) មន្ទីរអ.យ.ក តែងតាំងគណៈកម្មការនេះ

#### **ខ. បុគ្គលិកបន្ថែម៨នាក់ (ស.ណ.ន លេខ០៧)**

បរិវេណការិយាល័យបន្ទប់ពិសោធន៍៤នាក់ (គីមី រូប ជីវៈ ផែនដី)

- ប្រើគ្រួស.ម.ធ ឬបណ្ណាញ                      - ធ្វើការ១៦/១៨ម៉

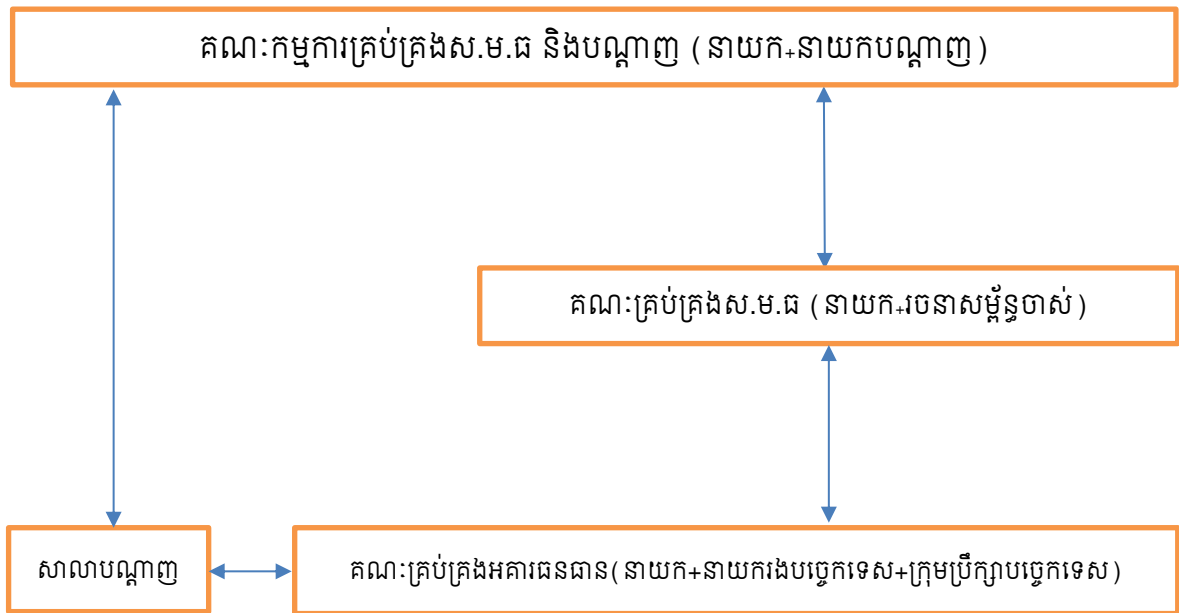
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងកុំព្យូទ័រ២នាក់

- ម្នាក់ទទួល១បន្ទប់                      - ប្រើគ្រួស.ម.ធ ឬបណ្ណាញ                      - ធ្វើការ១៦/១៨ម៉

ពលករអណ្តែត២នាក់

- ម្នាក់យាមសុវត្ថិភាព                      - ម្នាក់សម្អាតបន្ទប់ សម្ភារៈនិងបម្រើភេសជ្ជៈប្រជុំ
- ត្រូវចេះសហការគ្នា                      - ករណីការងារច្រើនហួសសមត្ថភាពធ្វើបានគណៈគ្រប់គ្រង  
អគារធនធាន គប្បីចាត់ចែងទៅតាមលទ្ធភាពជាក់ស្តែង។

រចនាសម្ព័ន្ធគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងស.ម.ធ និងបណ្តាញ គណៈគ្រប់គ្រងស.ម.ធ ព្រមទាំងគណៈ  
គ្រប់គ្រងអគារធនធាន



( សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន, ២០១១ )

**២.៧.២ ការប្រើប្រាស់អគារធនធាន**

**ក. ដំណាក់កាលដំបូង**

ត្រូវរៀបចំកម្មវិធីមួយចំនួន ដើម្បីណែនាំឱ្យបុគ្គលិកអប់រំ សិស្សានុសិស្ស និងសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញស្គាល់ពីសម្ភាររូបវន្ត និងផលប្រយោជន៍របស់វាក្នុងការសិក្សា។

**ខ. អាទិភាពនៃការប្រើប្រាស់អគារធនធាន**

អគារធនធានគឺជាធនធានសម្បូរបែបដែលមានតែ១គត់ នៅក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញ។ វាមិនត្រឹមតែផ្តល់ការប្រើប្រាស់ដល់សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញប៉ុណ្ណោះទេ គឺសម្រាប់សហគមន៍សិក្សាក្នុងមូលដ្ឋានទាំងមូលដែរ។ តម្រូវការប្រើប្រាស់អគារធនធានប្រាកដជាមានធំធេង ធៀបទៅនឹងលទ្ធភាពផ្គត់ផ្គង់ ដូច្នេះការកំណត់អាទិភាពជាការសំខាន់ណាស់។ ការកំណត់អាទិភាពអាស្រ័យលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលកំណត់ដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងស.ម.ធ និងបណ្តាញ។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងស.ម.ធ និងបណ្តាញត្រូវប្រជុំគ្នាវិភាគពីតម្រូវការអាទិភាពរួមសម្រាប់សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញទាំងមូល ដោយស្របតាមបេសកកម្ម និងចក្ខុវិស័យរបស់ស.ម.ធ និងបណ្តាញ ដូចជាសាលារៀនណាដែលខ្វះខាតជាងគេ? សាលារៀនណាដែលមានតម្រូវការជាងគេ (ចំពោះសាលារៀន ដែលគ្មានសម្ភារៈសោះ មានអាទិភាពជាងសាលារៀនដែលមានសម្ភារៈដែរតែមិនទំនើប)។

**២.៧.៣ មូលនិធិ និងប្រាក់ចំណូល**

**ក. ការប្រើប្រាស់មូលនិធិ**

ក.១ រដ្ឋាភិបាល៖ ថវិការកម្មវិធី(PB) : នា.ម.ច.ទមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់យោបល់ដល់ក្រសួងអ.យ.ក និងរាយការណ៍ច្បាស់លាស់ពីតម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុ ចំណាយចរន្ត និងតម្លៃរំលោះរបស់ស.ម.ធ និងបណ្តាញសម្រាប់ដំណើរការសាលារៀន។ គម្រោងចំណាយប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អគារធនធាន ១.ទឹក និងភ្លើងក្នុងអគារធនធាន និង ២.វត្ថុធាតុដើម និងសម្ភារៈចាំបាច់សម្រាប់បន្ទប់ពិសោធន៍+កុំព្យូទ័រ។

**ខ. ការរក និងប្រើប្រាស់ប្រាក់ចំណូល**

ដើម្បីត្រៀមទទួលខុសត្រូវផ្នែកមូលនិធិរបស់ស.ម.ធនៅឆ្នាំទី៣ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងអគារធនធាន គណៈគ្រប់គ្រងស.ម.ធ និងបណ្តាញ ព្រមទាំង អ្នកពាក់ព័ន្ធ ចូលរួមក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ និងទទួលខុសត្រូវក្នុងការពង្រីក សមត្ថភាពធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀន ដើម្បីដោះស្រាយរាល់ចំណាយចាំបាច់ ទៅលើការប្រើប្រាស់(ទឹក ភ្លើង....) បុគ្គលិក(កម្មករ...) ការជួសជុល សម្ភាររូបវន្ត ការផ្គត់ផ្គង់ និងសម្ភារៈនានា។

**គ. មធ្យោបាយ ប្រភព និងជម្រើសមួយចំនួនដែលសាលាមធ្យមសិក្សា**

**ធនធានអាចរកថវិកា សម្រាប់ធានានិរន្តរភាពអគារធនធាន**

ADB នឹងផ្តល់ការជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំណាយ សម្រាប់ដំណើរការអគារធនធាន ចំនួន ៧៨០០ដុល្លារ ដល់អគារធនធានមួយក្នុងមួយឆ្នាំ។



តាមការប៉ាន់ស្មានទៅលើការចំណាយចរន្តសម្រាប់មួយខែ ទៅលើដំណើរការ និងតម្លៃរំលោះសម្ភាររូបវន្តគឺមានតម្លៃប្រមាណ ១៩០០ដុល្លារសម្រាប់អគារធនធានមួយ ក្នុងមួយខែ។ នេះជាតម្លៃចំណាយខ្ពស់ បើធៀបនឹងលទ្ធភាពផ្គត់ផ្គង់របស់រដ្ឋ ដូច្នេះគណៈគ្រប់គ្រងស.ម.ធន គួរស្វែងរកមូលនិធិ(ប្រាក់ចំណូល) បន្ថែមដើម្បីបន្តនិរន្តរភាព។

**ឃ. ការធានានិរន្តរភាពដំណើរការអគារធនធាន**

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងស.ម.ធន និងបណ្តាញត្រូវតែសិក្សាពីរបៀបរកទីផ្សារ និងបង្កើតប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវមួយ ដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរកប្រាក់ចំណូល ពីព្រោះកម្មវិធីនេះមិនមែនដើម្បីស្វែងរកផលប្រយោជន៍គិតតែពីប្រាក់ចំណេញនោះទេ ប៉ុន្តែគួរតែប្រើប្រាស់កម្មវិធីទាំងនេះសម្រាប់៖ ១) ជាផលប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកដែលបានធ្វើការលើសម៉ោងឬគ្រប់គ្រងកម្មវិធី ២) ការថែរក្សា/ជួសជុលសម្ភាររូបវន្ត ៣) ទិញវត្ថុធាតុដើម និង៤) ចំណាយចាំបាច់ផ្សេងៗក្នុងអគារធនធាន។ល។

**២.៨. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន**

**២.៨.១. គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបណ្តាញ**

**ក. សមាសភាព**

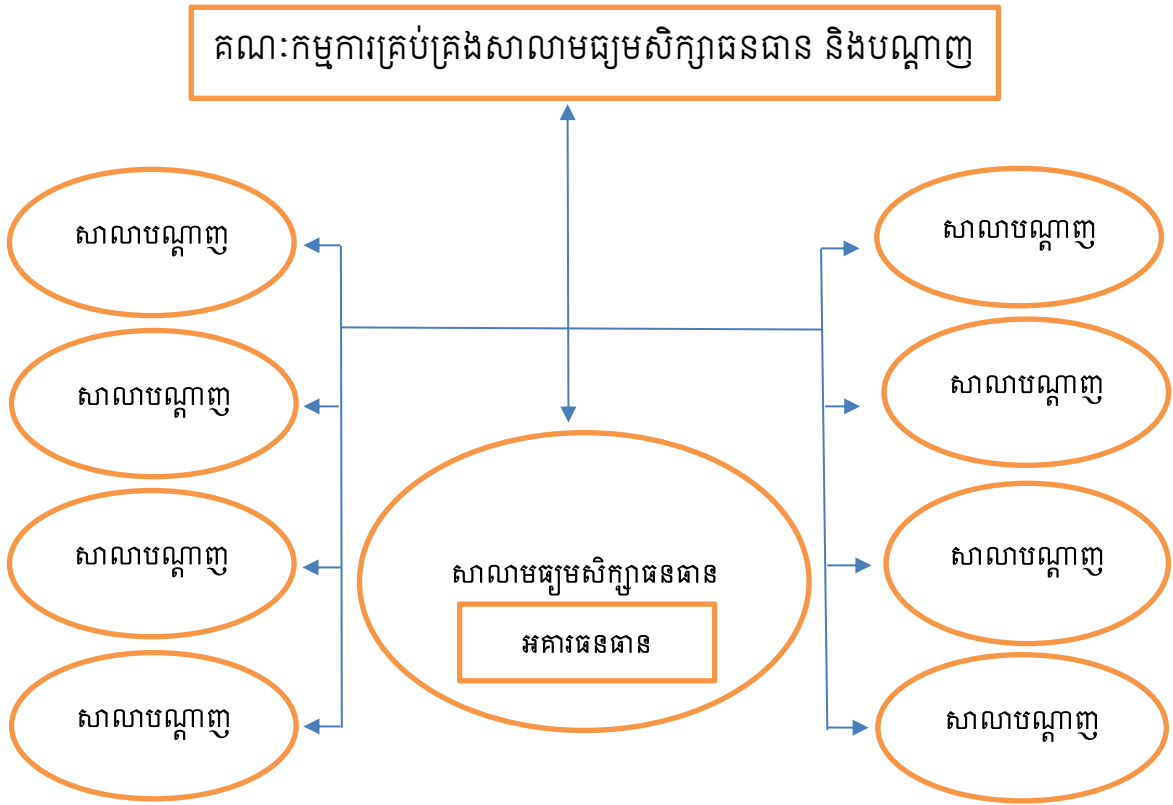
- ១. ប្រធាន (នាយកវិទ្យាល័យ)
- ២. សមាជិក (នាយកបណ្តាញ)

មន្ទីរអ.យ.ក តែងតាំងគណៈកម្មការនេះ

**ខ. ភារកិច្ច**

ជួយសម្រួលលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងរដ្ឋបាលរបស់ស.ម.ធន និង បណ្តាញឱ្យមានដំណើរការ និងទទួលបានផលល្អ ពិសេសក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ស.ម.ធនរបស់ក្រសួងអ.យ.ក។

គ. ទំនាក់ទំនងរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងស.ម.ធ និងបណ្តាញ



២.៨.២. ផលទានមនុស្សរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន

ក. គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន

រក្សាតាមរចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់របស់វិ.ស្របតាមសេចក្តីណែនាំ២៥៦

ខ. គណៈគ្រប់គ្រងអាគារធនធាន

គ. បុគ្គលិកបង្រៀន មិនបង្រៀន និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀត

ឃ. ធនធានមនុស្សសម្រាប់បន្តវេន និងធានានិរន្តរភាព

ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ជាអតិបរមា ពីក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិ នៃគម្រោងEEQP ពិសេសក្នុងដំណាក់កាលដំបូងស.ម.ធគួរជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំឆ្នើម នៅក្នុងស.ម.ធ ឬបណ្តាញដែលមានធន្នៈ និងមានសមត្ថភាពធ្វើជាធនធានពិសេសសម្រាប់ជួយដល់ សាលារៀន និងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបណ្តាញ។

**២.៨.៣. ការគាំទ្ររបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានចំពោះសាលាមធ្យមសិក្សា  
បណ្តាញ**

ស.ម.ធជាសាលារៀនមួយដែលបានទទួលធនធានសម្ភារៈមួយចំនួន ហើយ ដែលធនធាន  
សម្ភារៈទាំងនោះ ពុំទាន់មាននៅតាមសាលាមធ្យមសិក្សាមួយចំនួនធំ ក្នុង សាលាមធ្យមសិក្សា និង  
បណ្តាញ។

**២.៩. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការសាលាមធ្យមសិក្សា  
បណ្តាញ**

**២.៩.១. សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ**

ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញ ឱ្យមានសក្តានុពលពេញលេញតាម តម្រូវការ  
ចាំបាច់ត្រូវតែមានការគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញដ៏រឹងមាំមួយ ដែលកើតឡើងតាមរយៈ  
ការសហការក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញទាំងមូល។

**២.៩.២. ភារកិច្ចរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញ**

ដោះស្រាយតាមលទ្ធភាពចំពោះការធ្វើដំណើររបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងសិក្សានុ សិស្សពេល  
មកទទួលការសិក្សា ឬបំប៉ននៅស.ម.ធដោយសហការជាមួយគណៈ គ្រប់គ្រងស.ម.ធនិងសាលា  
បណ្តាញព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធអប់រំ។ ក្នុងករណីដែលការធ្វើ ដំណើរទៅរកអគារធនធានការលំបាក  
នោះការបំប៉នគណៈគ្រប់គ្រងសាលាឬប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេសមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការ  
ផ្សព្វផ្សាយ និងបំប៉ន (សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន,២០១១)។

## ២.១០. ភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលា

### ២.១០.១. ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលា

ក្រៅពីនាយកសាលាបានដឹងខ្លួនថាជានណា ? ទីតាំងនៅកន្លែងណា ? នាយកសាលាក៏ត្រូវយល់ដឹងឱ្យបានច្បាស់នូវភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ក្នុងនោះនាយកសាលាត្រូវមានភារកិច្ចចំនួនបីគឺ៖ ១) ការងាររដ្ឋបាល ២) ការងារបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ និង ៣) ការងារទំនាក់ទំនង (ការងារទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និងការងារទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ)។

### ២.១០.២. ទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាលើការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា

យោងតាមឯកសារការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ (២០២០) បានលើកឡើងថា ក្រៅពីភារកិច្ចទាំងបីខាងលើ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវលើការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សាដូចតទៅ៖ ១) ការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ២) ការងារគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ ៣) ការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ ៤) ការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ប្រជុំ ៥) ការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់គ្រូបង្រៀន ៦) ការងារគ្រប់គ្រងសម្ភារៈសិក្សាផ្សេងៗ ៧) ការងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ៨) ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ ៩) ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ១០) ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេសវិទ្យាសាស្ត្រ។

### ២.១១. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន

ការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងការរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់បៀវត្សលាភការ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ អត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ ជាពិសេសអ្នកគ្រូ និងគ្រូបង្រៀនបម្រើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក។ លើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសង្គម របស់គ្រូបង្រៀន គឺត្រូវរៀបចំសំណើច្បាស់លាស់មួយទាក់ទងនឹងកញ្ចប់បៀវត្ស និងកាំប្រាក់របស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ។ សិក្សា និងកសាងផែនការកែលម្អសុខុមាលភាព

សង្គមសម្រាប់គ្រូបង្រៀនពេញមួយជីវិត ( ការធានាសុខភាពដោយមិនបង់ប្រាក់ ការធានាអាយុជីវិត កម្មវិធីកម្ចី/ឥណ្ឌូទាន ឧបត្ថម្ភធនធានសម្រាប់សង់ផ្ទះ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូបង្រៀនរួម ទាំងរបបសោធននិវត្តន៍។ល។ ផ្តល់ឯកសារ និងសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់បង្រៀន និងរៀន និងឯកសារ សម្រាប់ស្រាវបន្ថែមជូនគ្រូ បង្រៀន។ ធ្វើការសិក្សាពីគម្លាតរវាងតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់នៃឯកសារ បង្រៀននិងរៀន ( សៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ ) និងរៀបចំផែនការសម្រាប់អនុវត្ត ព្រមទាំងធ្វើការ លើកកម្ពស់កម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើ ការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅសាលារៀនដាច់ស្រយាល និងសាលា រៀនជួបការលំបាក ( សាងសង់បន្ថែម សម្ភារបន្ថែម ) ដោយធ្វើការសិក្សាលើបញ្ហាតម្រូវការ/ផ្គត់ផ្គង់នៃ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា រួមទាំងថ្នាក់រៀន បង្គន់អនាម័យ ផ្ទះគ្រូបង្រៀន សាលសា ស្រ្តាចារ្យ បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ គិលានដ្ឋាន សាលពហុសកម្មភាព និងកសាងផែនការមេ សម្រាប់ការសាងសង់។

មានការទទួលស្គាល់និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ។ ត្រូវធានាថាការផ្តល់ រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើលទ្ធផលការបំពេញការងារទាំងការបង្រៀន ស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចការ សាលារៀនផ្សេងៗទៀត។ សិក្សានិងកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំ/លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការផ្តល់រង្វាន់ ដល់ គ្រូបង្រៀន ( សង្គតភាព វាស់បាន តម្លាភាព និងផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងការ សិក្សាស្រាវជ្រាវ ) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ។ អនុវត្ត និង បើកវគ្គបំប៉នអំពី សេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន ( គ្រូបង្រៀនឆ្នើម គ្រូ បង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំក្នុងក្រសួងអប់រំ បូករួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍ មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម ) បង្កើតឱ្យមានវេទិកាប្រកួតពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម ( ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេស នូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា ) រួម ទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍ដែលមានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ។ លើកកម្ពស់ភាពរីកចម្រើន នៃអាជីពស្វ័យភាព និងការសម្រេចចិត្តក្នុងវិជ្ជា ជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់សំដៅកែ លម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ពង្រីកបន្ថែម ឬបង្កើតយន្តការសម្រាប់បន្តផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែក

បច្ចេកទេស ព្រមទាំងបង្កើតក្លឹបសិក្សា សមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស រៀបចំបណ្តាញគាំទ្រ ពីខាងក្រៅសម្រាប់ជួយផ្នែកបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា (ចែករំលែក ឯកទេស/ជំនាញ ធ្វើការ ស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំ សន្និសីទវិជ្ជាជីវៈ ពង្រីកដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាបោះពុម្ពស្នាដៃ មេរៀនបទពិសោធន៍ ល្អៗ។ល។ បង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលស្គាល់ សម្រាប់ចុះជួយតាមមុខវិជ្ជា និងប្រជុំបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសឱ្យបានទៀងទាត់។



**ជំពូកទី ៣**

**វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ**

# ជំពូកទី ៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺរៀបរយនិងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” មានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការបំពេញការងារ របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញរៀបរយនិងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺអនុវត្តតាមបែបបរិមាណវិស័យ។

## ៣.១ គម្រោងវិភាគ

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យនៃប្រធានបទដែលលើកយកមកសិក្សា។ ស្របតាមផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈពេលកំណត់ច្បាស់លាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបញ្ចប់ការសរសេរនិក្ខេបបទ និងឡើងការពារកិច្ចការស្រាវជ្រាវនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមផែនការគ្រោងទុក។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ការអនុវត្តក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យ គឺធ្វើនៅវិទ្យាល័យទាំងអស់ដែលជាសាលាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀនដែលបាននឹងកំពុងបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពង់ស្ពឺ។



**៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ ( Data collection )**

ក្នុងអំឡុងពេលបិទសាលារៀនដោយសារការកើតមានជំងឺកូវីដ គ្រូបង្រៀនតាមសាលារដ្ឋ បានចាប់ផ្តើមបង្រៀន និងដឹកនាំសិស្សឲ្យរៀនតាមអនឡាញ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃពុធ៧កើត ខែបឋមសាសន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការចាត់តាំងគ្រូដឹកនាំបង្គោល និង គ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងយោងលិខិតចុះប្រមូលទិន្នន័យលេខ ២៤០៩ អយក. វជអ ចុះថ្ងៃសុក្រ៧កើត ខែទុតិយាសាសន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦៥ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ( ONLINE Google Form ) ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ក្រោយពីបានឆ្លងយោបល់ក្នុងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេស ជាមួយគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំ រងរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងពេលចុះប្រមូល ទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានភាពសហការល្អអាជ្ញាធរដែនដី គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បី បញ្ជូនលិខិតកម្រងសំណួរទៅតាមការជ្រើសរើសចំនួនសំណាកដែលបានគ្រោងទុក។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានចុះទៅជួបថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បី ជូនលិខិតឧទ្ទេសនាម និងសុំការអនុញ្ញាត ជួបក្រុមគោលដៅ ដើម្បីផ្តល់កម្រងសំណួរ ដល់គណៈ គ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ដោយមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ ព្រមទាំងបានទំនាក់ទំនង នាយកសាលា តាមរយៈទូរស័ព្ទ និងផ្ញើលិខិតឧទ្ទេសនាមជូនតាមតេលេក្រាម ដើម្បីសុំការសម្រប សម្រួលជាមុន។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺមានភាពបត់បែនទៅតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់សាលា រៀន និងផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គមនានា៖ Google Form, តេលេក្រាម, ទូរស័ព្ទ និង Facebook ជាដើម។

ការបំពេញទិន្នន័យក្នុងកម្រងសំណួរ មានរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រមូលកម្រងសំណួរពីអ្នកឆ្លើយតប ទៅតាមពេលកំណត់ជាក់លាក់។ ក្នុងអន្តរកាល នៃការរក្សាគម្លាតសង្គម ការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានជួបបញ្ហាមួយចំនួនផងដែរ ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងកិច្ចសហការពីអ្នកឆ្លើយតប។ ក្នុងការចុះប្រមូល ទិន្នន័យបានប្រើប្រាស់ពេលវេលាសរុបចំនួន៣០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីចាប់ផ្តើម រហូតដល់ថ្ងៃដែលបានទទួលកម្រងសំណួរទាំងអស់ពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច។

**៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធាន៖ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន២ប្រភេទ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានដូចជា៖ គោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ឯកសារអប់រំប្រតិបត្តិស្តីពីការប្រើប្រាស់អគារធនធាន សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់អគារធនធាននិងសាលាបណ្តាញ ដើម្បីសិក្សាពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

**៣.៣.១ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ**

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ គឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ទៅតាមការឆ្លើយតប ក្នុងកម្រិតគួរលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ អាចបំពេញតាមរយៈអនឡាញ និង/ឬ គូសដោយផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ គឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន

៥កម្រិត។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale គឺនិយមចូលចិត្ត ប្រើប្រើនលើនិក្ខេបបទ ស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងស្ថានភាព វាយតម្លៃទៅលើ កម្រិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

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

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

ការបកស្រាយទៅលើការគណនាពិន្ទុ ពីការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីវិភាគលើ ពិន្ទុមធ្យមភាគនៃ ស្ថានភាពនីមួយៗ គឺមានរូបមន្ត Best (1981) ដូចខាងក្រោម៖

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

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 គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាកាន់តែល្អប្រសើរ និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកវិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្ណាញ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។

**៣.៣.២.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង**

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង ដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់នាយក និងនាយករង ដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៥សំណួរ តួនាទី( នាយក/នាយិកា នាយករង/នាយិការង ) ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិស័យអប់រំ។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន

មានសមាសភាគចំនួន៩៖ គឺការងាររដ្ឋបាល(៧សំណួរ) ការងារបច្ចេកទេស(៧សំណួរ) ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ(១០សំណួរ) កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន(៦សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ(៨សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ(៧សំណួរ) ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍(៦សំណួរ) ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស(៥សំណួរ) និងការលើកទឹកចិត្ត(៨សំណួរ) និងមតិយោបល់បន្ថែម ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃការបំពេញ ការងាររបស់នាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ។

ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស មាន១៦សំណួរ និងមតិយោបល់បន្ថែម ។

**៣.៣.២.២ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន**

កម្រងសំណួរគ្រូ គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ពីគ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀន ពីថ្នាក់ទី៧ ដល់ថ្នាក់ទី១២នៃវិទ្យាល័យ ដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៩សំណួរ ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមប្រមូលដ្ឋាន បម្រើការនៅ(ឈ្មោះវិទ្យាល័យ ឃុំ/សង្កាត់ ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ) ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍បង្រៀន មុខវិជ្ជាឯកទេស បង្រៀនថ្នាក់ទី មុខវិជ្ជាបង្រៀន។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន

មានសមាសភាគចំនួន៩៖ គឺការងាររដ្ឋបាល(៧សំណួរ) ការងារបច្ចេកទេស(៧សំណួរ) ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ(១០សំណួរ) កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន(៦សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ(៨សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ(៧សំណួរ) ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍(៦សំណួរ) ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស(៥សំណួរ) និងការលើកទឹកចិត្ត(៨សំណួរ) និងមតិយោបល់បន្ថែម ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃការបំពេញ ការងាររបស់នាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ។

ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស មាន១៦សំណួរ និងមតិយោបល់បន្ថែម ។

**៣.៣.២.៣ កម្រងសំណួរសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

កម្រងសំណួរសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យពី ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច(ប្រធាន និងអនុប្រធាន) ដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៥សំណួរ គួនាទី(ប្រធាន/អនុប្រធាន) ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍ ការងារ ។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន

មានសមាសភាគចំនួន៩៖ គឺការងាររដ្ឋបាល(៧សំណួរ) ការងារបច្ចេកទេស(៧សំណួរ) ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ(១០សំណួរ) កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន(៦សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ(៨សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ(៧សំណួរ) ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍(៦សំណួរ) ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស(៥សំណួរ) និងការលើកទឹកចិត្ត(៨សំណួរ) និងមតិយោបល់បន្ថែម ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃការបំពេញ ការងាររបស់នាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ។

ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស មាន១៦សំណួរ និងមតិយោបល់បន្ថែម ។

**៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក**

ការប្រមូលទិន្នន័យ តាមបែបបរិមាណវិស័យ គឺធ្វើនៅវិទ្យាល័យទាំងអស់ នៃសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយតាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥ កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

ស្ថានភាពនៅពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺ បិតក្នុងបរិបទនៃការរក្សាគម្លាតសង្គម ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩។ វិទ្យាល័យមួយចំនួននៅក្នុងខេត្ត-កំពង់ស្ពឺ មានស្ថានភាពទីតាំងភូមិសាស្ត្រខុសគ្នា ទៅតាមក្រុង/ស្រុកនីមួយៗ ដោយវិទ្យាល័យស្ថិតក្នុងក្រុងមានភាពរីកចម្រើន ឯវិទ្យាល័យខ្លះមានកម្រិតមធ្យម។

ចំនួនសំណាកក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរ បានជ្រើសរើសក្រុង/ស្រុកចំនួន៣ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺគឺ៖ ក្រុងច្បារមន ស្រុកឧដុង្គ និងស្រុកសំរោងទង។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរនៅវិទ្យាល័យធនធាន និងវិទ្យាល័យបណ្ណាញចំនួន០៧ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យនៃមន្ទីរ(មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអធិការកិច្ច) មានសំណាកសរុបចំនួន ១០៦

នាក់ ដែលបែងចែកជា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន១៤នាក់ គ្រូបង្រៀន៨៦នាក់ និងថ្នាក់ ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមចំណេះទូទៅ៣នាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច៣នាក់ ដោយ ប្រើរូបមន្ត Yamane( 1969 ) និងគិតតាមសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀននីមួយៗ។

**តារាង ៣.៤.១៖ ចំនួនភាគសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំណួរ**

**តារាងលម្អិតអំពីក្រុមគោលដៅដែលត្រូវចុះប្រមូលទិន្នន័យ**

ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពង់ស្ពឺ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង គ្រូបង្រៀន

<b>ចំនួនសំណាកសរុប ១០៦នាក់</b>					
ល.រ	ក្រុមគោលដៅ	ក្រុង/ស្រុក	ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ ( មធ្យម និងអធិការកិច្ច )		សរុបតាមក្រុង/ ស្រុក
I	<b>មន្ទីរ អយក.កំពង់ស្ពឺ</b>	ច្បារមន	៦		៦
II	<b>វិទ្យាល័យ</b>		នាយក/ នាយករង	គ្រូបង្រៀន	
១	វិ. កំពង់ស្ពឺ	ច្បារមន	៣	១១	២៥
២	វិ. សុខាផ័ន		២	៩	
៣	វិ. រលាំងឈូក	សំរោងទង	១	៨	២១
៤	វិ. ហ៊ុន សែនចំបក់		២	១០	
៥	វិ. ឧដុង្គ		៣	១៩	
៦	វិ. វាលព័ន្ធ		១	១៣	

៧	វិ. ប៉ុនរ៉ានី ហ៊ុន សែនចាន់ ថ្នាល	ឧដុង្គ	២	១៦	៥៤
សរុបរួម			១៤	៨៦	១០៦នាក់

ដោយប្រើចម្លើយដែលបានមកពីការបំពេញកម្រងសំណួរ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូបង្រៀន ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ។ ការវិភាគនេះគឺបានធ្វើឡើងដោយប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ ដោយប្រើកម្មវិធី Excel និង SPSS ៖ រកភាគរយ មធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារ។

### ៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ

ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែកនីមួយៗ និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់នូវកម្រងសំណួរ ដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើស ទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែងរកទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel និង SPSS ដើម្បីសិក្សាពីភាគរយ ពិន្ទុមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដារ ដើម្បីបកស្រាយទិន្នន័យតាមសូចនាករនីមួយៗ។ ការវិភាគលើមតិយោបល់បន្ថែម គឺអ្នកសិក្សាបានចាប់ក្រុមពាក្យទៅតាមទស្សនៈយល់ឃើញនីមួយៗ ពីការបំពេញកម្រងសំណួរទើបធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅ និងមធ្យមភាគដែលទទួលបាន ព្រមទាំងស្រង់ធាតុចូលមួយចំនួនពីអ្នកឆ្លើយតបជាក់ក្នុងសំណួរពរ។





**ជំពូកទី ៤**

**លទ្ធផល និង  
ការពិភាក្សា**

## **ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា**

ក្នុងជំពូកទី៤នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ ធ្វើការបកស្រាយ និងពិភាក្សា នូវអ្វីដែលត្រូវបានរកឃើញតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរអំពីក្រុមគោលដៅដែល ពាក់ព័ន្ធ រួមមាន៖ ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ អធិការកិច្ច គណៈគ្រប់គ្រង និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។ រាល់ចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹង ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ នៅមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺនាពេលកន្លងមកត្រូវបានយកមកបកស្រាយ និងពិភាក្សា។

### **៤.១. ទិន្នន័យពីព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និង ថ្នាក់ដឹកនាំការិ.មន្ទីរ**

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានយកវិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្ណាញទាំង អស់ចំនួន៧សាលា ក្នុងក្រុង/ស្រុក ចំនួន៣ និងការិយាល័យនៃមន្ទីរ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជាគោលដៅ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ រួមមាន៖ ក្រុងច្បារមនចំនួន២វិទ្យាល័យ ស្រុកសំរោងទងចំនួន២វិទ្យាល័យ ស្រុកឧដុង្គចំនួន៣វិទ្យាល័យ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពង់ស្ពឺចំនួន២ការិយាល័យ។

#### **៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន**

តាមរយៈទិន្នន័យទទួលបានពីគ្រូបង្រៀនលើព័ត៌មានទូទៅ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ«ខ» បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមដែលមានចំនួន ៧៥.៦%នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់ ហើយក្រៅពីនោះគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន និងមាន៦៤%នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់ ជាភេទប្រុស។ ក្នុងនោះដែរ ភាគច្រើនមានអាយុលើសពី ៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន៤៧.៧% និងភាគតិចមានអាយុ ចន្លោះពី ២៤ ដល់ ២៩ឆ្នាំ មានចំនួន ១២.៨% ក្រៅពីនេះគឺមានអាយុចន្លោះពី ៣០ ដល់ ៣៥ឆ្នាំ

មានចំនួន ៣៩.៥% នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់។ ចំពោះកម្រិតវប្បធម៌មានភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្រ  
 បរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៧៧.៩% សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានចំនួន១៥.១% ក្រៅពីនេះគឺជា  
 គ្រូបង្រៀនដែលមានសញ្ញាបត្រចប់ត្រឹមថ្នាក់ទី១២ ចំណែកឯបទពិសោធន៍វិញ ភាគច្រើនគឺលើស  
 ពី១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៣៧.២% នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់ ហើយភាគតិចគឺ ចន្លោះពី១ ដល់ ៥ឆ្នាំ មាន  
 ចំនួន ១៥.១% ក្រៅពីនេះមានបទពិសោធន៍ចន្លោះពី ៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ មានចំនួន ២០.៩% និង  
 ចន្លោះពី ១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ២៦.៧% នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់។ ក្នុងនោះភាគច្រើន ជា  
 មុខវិជ្ជាឯកទេសផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ មានចំនួន ៤១.៩% នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់ ហើយភាគតិចជាមុខ  
 វិជ្ជាឯកទេសភាសាបរទេស មានចំនួន ៩.៣% និងមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា មានចំនួន ១៧.៤%  
 ភាសាខ្មែរមានចំនួន ១៤% និងសិក្សាសង្គម មានចំនួន ១៧.៤%នៃចំនួនសរុប ៨៦នាក់។

**៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

តាមរយៈទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងលើព័ត៌មានទូទៅ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ «យ»  
 បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៥០% មានគូនាទីជានាយក/នាយិកានៃចំនួនសរុប ១៤នាក់ និង  
 ៥០% ជានាយករង/នាយិការង ដែលមានភេទប្រុសចំនួន៨៥.៧% នៃចំនួនសរុប១៤នាក់ ក្រៅពី  
 នោះជាភេទស្រី ហើយភាគច្រើនមានអាយុលើសពី៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៨៥.៧% ក្រៅពីនោះមាន  
 អាយុចន្លោះពី ៣០ ដល់ ៣៥ឆ្នាំ។ ក្នុងនោះដែរកម្រិតវប្បធម៌ ភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ  
 មានចំនួន ៧១.៧៤% នៃចំនួនសរុប ១៤នាក់ ដែលក្រៅពីនេះគឺមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់  
 ខ្ពស់ចំនួន២១.៤% និង មានចំនួន ៧.២% ចប់ត្រឹមថ្នាក់ទី១២។ ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិ  
 ស័យអប់រំវិញ ភាគច្រើនមានបទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំ ហើយភាគតិចមានបទពិសោធន៍ចន្លោះ  
 ពី ១ ដល់ ៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៧.២% នៃចំនួនសរុប ១៤នាក់ និងចន្លោះពី ៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ មាន  
 ចំនួន ២១.៤% នៃចំនួនសរុប ១៤នាក់។

**៤.១.៣ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

តាមរយៈទិន្នន័យទទួលបានពីថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ (មធ្យម និងអធិការកិច្ច) លើព័ត៌មានទូទៅ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃ «ច» បង្ហាញថាថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរចំនួន ៣៣.៣% មានតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យនៃចំនួនសរុប ៦នាក់ និង ៦៦.៧% ជាអនុប្រធានការិយាល័យ ជាភេទប្រុសទាំងអស់ ហើយសុទ្ធតែមានអាយុលើសពី៣៥ឆ្នាំ។ ក្នុងនោះដែរកម្រិតវប្បធម៌ ភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានចំនួន ៦៦.៧% ដែលក្រៅពីនេះគឺមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ។ ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិស័យអប់រំវិញ សុទ្ធតែមានបទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំ។

**៤.២. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា  
ធនធាន**

**៤.២.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន**

តារាង ៤.២.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.31	0.65	ល្អណាស់
២. ការងារបច្ចេកទេស	4.24	0.62	ល្អណាស់
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	4.08	0.72	ល្អ
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	4.20	0.64	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	4.16	0.65	ល្អ

៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	4.26	0.63	ល្អណាស់
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	4.14	0.59	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	4.16	0.62	ល្អ
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	4.08	0.70	ល្អ
សរុប	4.18	0.76	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.២.១ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតនានាវត្តន៍របស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៨)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ ការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣១)។ សូចនាករដែលទទួលបាន ពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងារទំនាក់ទំនងនិងកិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការ និងការលើកទឹកចិត្ត” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៨)។

**៤.២.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

តារាង ៤.២.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.33	0.69	ល្អណាស់
២. ការងារបច្ចេកទេស	4.33	0.57	ល្អណាស់
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.85	0.94	ល្អ
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	3.97	0.65	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	4.06	0.60	ល្អ

៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	4.10	0.62	ល្អ
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	4.11	0.52	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	4.03	0.56	ល្អ
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.88	0.70	ល្អ
សរុប	4.07	0.69	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.២.២ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតនានានៃវត្តមានរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៧)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ ការងាររដ្ឋបាល និងការងារបច្ចេកទេស” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៣)។ សូច នាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងារទំនាក់ ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨៥)។

**៤.២.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.២.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	4.18	0.76	ល្អ
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈ គ្រប់គ្រង	4.07	0.69	ល្អ
	សរុប	4.12	0.72	ល្អ

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.២.៣ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទៅលើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។

តាមតារាង៤.២.១ និង៤.២.២ ខាងលើ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា មធ្យមភាគពិន្ទុនៃការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមគោលដៅទាំងពីរ បានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបទៅលើ «ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការលើកទឹកចិត្ត» ស្របគ្នា ហើយកត្តាដែលជាមូលហេតុធ្វើឱ្យបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបលើការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនោះគឺមានដូចជា៖

- ១)នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយសាលាបណ្ណាញ
- ២)មិនបានចែករំលែកធនធានសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្ណាញ
- ៣)គ្រូបង្រៀនមិនបានចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងារពាក់ព័ន្ធបានគ្រប់គ្នា
- និង ៤)មិនបានបង្កើតបណ្ណាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអប់រំដទៃទៀត។

រីឯមូលហេតុដែលធ្វើឱ្យបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបលើការលើកទឹកចិត្តវិញគឺមានដូចជា៖

- ១)នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន
- ២)គ្រូបង្រៀនមិនបានទទួលរង្វាន់លើកទឹកចិត្តពេលពួកគាត់រកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មីៗ
- ៣)នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានលើកសរសើរដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបានរៀបចំសម្ភារៈពិសោធន៍ឱ្យមានរបៀបក្រោយបញ្ចប់ដំណើរការពិសោធន៍នីមួយៗ
- និង ៤)នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន មិនសូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ឱ្យបានគ្រប់គ្នានោះទេ។

### ៤.៣. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាបណ្ណាញ

#### ៤.៣.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

តារាង ៤.៣.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

សាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.28	0.61	ល្អណាស់
២. ការងារបច្ចេកទេស	4.13	0.61	ល្អ
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.89	0.72	ល្អ
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	3.92	0.78	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	3.68	0.80	ល្អ
៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	3.92	0.71	ល្អ
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	3.73	0.82	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	3.84	0.84	ល្អ
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.85	0.76	ល្អ
សរុប	3.92	0.76	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៣.១ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតនានានៃវគ្គរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៨)។ សូចនាករដែលទទួលបាន



ពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦៨)។

**៤.៣.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៣.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

សាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	3.96	0.50	ល្អ
២. ការងារបច្ចេកទេស	3.89	0.41	ល្អ
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.01	1.05	មធ្យម
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	3.25	1.14	មធ្យម
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	3.08	1.09	មធ្យម
៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	3.27	1.02	មធ្យម
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	2.94	1.02	មធ្យម
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	2.93	1.12	មធ្យម
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.27	1.10	មធ្យម
សរុប	3.29	1.03	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៣.២ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតពិន្ទុយល់ស្របរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.២៩)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៦)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.៩៣)។

**៤.៣.៣ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៣.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

សាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	3.92	0.76	ល្អ
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	3.29	1.03	មធ្យម
សរុប		3.60	0.89	ល្អ

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៣.៣ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទៅលើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាបណ្តាញនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០)។

តាមតារាង ៤.៣.១ និង៤.៣.២ ខាងលើ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា

មធ្យមភាគពិន្ទុនៃការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមគោលដៅទាំងពីរ បានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបទៅលើ « ការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ និងការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស» ហើយកត្តាដែលជាមូលហេតុធ្វើឱ្យបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបលើការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រមានដូចជា៖

១) នាយកសាលាបណ្ណាញមិនបានធ្វើផែនការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ ២) នាយកសាលាបណ្ណាញមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ៣) នាយកសាលាបណ្ណាញមិនបានត្រួតពិនិត្យឱ្យបានជាប្រចាំទៅលើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ និង ៤) មិនបានស្វែងរកប្រាក់ចំណូលថវិកា ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍។ រីឯមូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស បានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបមានដូចតទៅ៖

១) នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញមិនបានរៀបចំកម្មវិធីប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមកាលកំណត់ជាមួយគ្នា ២) នាយកសាលាបណ្ណាញមិនបានរៀបចំយន្តការស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និង ៣) នាយកសាលាបណ្ណាញមិនបានរៀបចំការប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា។

**៤.៤. លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ**

**៤.៤.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន**

តារាង ៤.៤.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.29	0.62	ល្អណាស់
២. ការងារបច្ចេកទេស	4.18	0.62	ល្អ
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.97	0.73	ល្អ
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	4.03	0.74	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	3.88	0.78	ល្អ
៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	4.06	0.70	ល្អ
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	3.90	0.76	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	3.97	0.77	ល្អ
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.94	0.75	ល្អ
សរុប	4.02	0.73	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៤.១ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតនានានៃវគ្គរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ ការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៩)។ សូចនាករដែលទទួលបាន ពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងារគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និង បន្ទប់កុំព្យូទ័រ” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨៨)។

**៤.៤.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៤.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.12	0.61	ល្អ
២. ការងារបច្ចេកទេស	4.08	0.53	ល្អ
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.37	1.08	មធ្យម
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	3.56	1.02	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	3.50	1.03	ល្អ
៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	3.62	0.96	ល្អ
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	3.44	1.02	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	3.40	1.07	មធ្យម
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.53	1.00	ល្អ
សរុប	3.62	0.98	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៤.២ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតពិន្ទុយល់ស្របរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។ សូចនាករ

ដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ” ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៣៧)។

**៤.៤.៣. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

**តារាង ៤.៤.៣ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១. ការងាររដ្ឋបាល	4.24	1.14	ល្អណាស់
២. ការងារបច្ចេកទេស	3.95	1.01	ល្អ
៣. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	4.17	0.92	ល្អ
៤. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន	4.31	1.01	ល្អ
៥. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ	4.17	0.93	ល្អ
៦. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ	4.02	1.35	ល្អ
៧. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍	4.11	0.89	ល្អ
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស	4.17	0.91	ល្អ
៩. ការលើកទឹកចិត្ត	3.94	1.19	ល្អ
សរុប	4.12	1.05	ល្អ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៤.៣ ខាងលើ បានបង្ហាញថា ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ(មធ្យម និងអធិការកិច្ច) បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបពីកម្រិតនវានុវត្តន៍របស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគឺ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាលើការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ

ពិន្ទុ= ៤.២៤)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ “ការលើកទឹកចិត្ត” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៤)។

**៤.៤.៤ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

**តារាង ៤.៤.៤ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ**

វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	4.02	0.73	ល្អ
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈ គ្រប់គ្រង	3.62	0.98	ល្អ
៣	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ(មធ្យម និងអធិការកិច្ច)	4.12	1.05	ល្អ
សរុប		3.92	0.92	ល្អ

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៤.៤ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច បានឆ្លើយតបទៅលើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២)។

តាមតារាង៤.៤.៤ ខាងលើដដែល បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ យើងឃើញថាមធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង តូចជាង មធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ មន្ទីរដែលសមាសភាពទាំងពីរជាអ្នកពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងដាក់ពិន្ទុ វាអាចបញ្ជាក់និងបកស្រាយបាន ថា គណៈគ្រប់គ្រងក៏ដូចជានាយកសាលាគាត់មានទំនាក់ទំនង និងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅ ល្អ ដែលសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងគឺសំដៅដល់សាមគ្គីភាពក្នុងសាលារៀនរវាងនាយកសាលាជាមួយគ្រូ បង្រៀន ហើយសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្រៅសំដៅដល់នាយកសាលាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ។ ក្នុងនោះផងដែរ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើតម្លៃគម្លាតស្តង់ដារវិញ ឃើញថាទិន្នន័យសរុបនៃការ ឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដល់នាយកសាលា ល្អជាងទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតប របស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ ត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់មានន័យថា ការឆ្លើយ តបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដល់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និង សាលាបណ្តាញ ក្នុងការបំពេញការងារ មានអ្នកផ្តល់ពិន្ទុតិចខ្លាំង និងខ្ពស់ខ្លាំង វាមានន័យថាគម្លាត ពិន្ទុឆ្ងាយពីគ្នា វាក៏បញ្ជាក់ផងដែរថាមានអ្នកពេញចិត្តខ្លាំង និងមិនពេញចិត្តខ្លាំងទៅលើការបំពេញ ការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ដែលខុសពីការផ្តល់ពិន្ទុរបស់ គ្រូបង្រៀនទៅលើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ គឺមានន័យថាគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនលើសលុប គាត់ពេញចិត្តទៅលើការបំពេញការងាររបស់នាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងបណ្តាញ។

តាមតារាង៤.៤.៤ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការ ឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ យើង ឃើញថា ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ នៅក្នុង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២) បានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេលើ “ការងាររដ្ឋ



បាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៩) ក្នុងនោះផងដែរនៅបានពិន្ទុទាបជាងគេ ទៅលើផ្នែកមួយចំនួនដូចជា៖ ការលើកទឹកចិត្ត មូលហេតុដែលបានពិន្ទុទាបគឺ ១)នាយកសាលា មិនបានផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀននៅពេលពួកគាត់រកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មី ២)នាយក មិនបានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន និង៣)នាយកសាលាមិនបាន លើកទឹកចិត្តសិស្សដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង។ ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការ មូលហេតុដែលបានពិន្ទុទាបគឺ ១)សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញមិនបានមកចូលរួមប្រើ ប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធានឱ្យបានគ្រប់សាលានឹងទៀងទាត់តាមកាលវិភាគ ២)សាលា មធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានចែករំលែកសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្តាញឱ្យបានទូលំ ទូលាយ និង៣)សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានបង្កបរិយាកាសឱ្យសាលាបណ្តាញ អាចប្រើ ប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធានបានតាមតម្រូវការដែលចង់បាន។ ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ មូលហេតុដែលបានពិន្ទុទាបគឺ ១)នាយកសាលាមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្ន ភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រឱ្យបានទៀងទាត់ ២)នាយកមិនបានធ្វើ ផែនការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និង៣) នាយកមិនបានត្រួតពិនិត្យឱ្យបានជាប្រចាំលើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។

ចតុកោណទី១៖ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ១) ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និង បច្ចេកវិទ្យា (ចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពសហគ្រិនភាព ការច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ គុណ ធម៌ សីលធម៌ មនសិការស្នេហាជាតិ និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវ)។ល។ ២) ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធ អប់រំ៖ ការបញ្ចូលមុខវិជ្ជា STEM ក្នុងកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល។ ការពង្រឹងគុណភាព អប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា (STEM) ដោយផ្តោតលើ៖ ១) ការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូ បង្រៀន ២) ការពង្រឹងអធិការកិច្ច ៣) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤) ការជំរុញការអប់រំបច្ចេក វិទ្យានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ(សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន) ៥) ការអប់រំបំណិនឱ្យស្របតាមទី ផ្សារការងារ ៦) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល និង ៧) ការត្រៀមប្រកួតកីឡា

ស៊ីហ្គេមឆ្នាំ២០២៣។(បទបង្ហាញស្តីពីការបង្រៀន និងរៀន STEM តាមបរិបទថ្មី របស់សាលា E2 STEM វិទ្យាល័យព្រះយុគនូវថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០)។

ការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងការរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់ បៀវត្សលាភការ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ អត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ ជា ពិសេសអ្នកគ្រូ និងគ្រូបង្រៀនបម្រើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក។ លើក កម្ពស់សុខុមាលភាពសង្គម របស់គ្រូបង្រៀន គឺត្រូវរៀបចំសំណើច្បាស់លាស់មួយទាក់ទងនឹងកញ្ចប់ បៀវត្ស និងកំប្រាក់របស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ។ សិក្សា និងកសាងផែនការកែលម្អ សុខុមាលភាពសង្គមសម្រាប់គ្រូ បង្រៀនពេញមួយជីវិត (ការធានាសុខភាពដោយមិនបង់ប្រាក់ ការ ធានាអាយុជីវិត កម្មវិធីកម្ចី/ឥណ្ឌូទាន ឧបត្ថម្ភធនធានសម្រាប់សង់ផ្ទះ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភគ្រូបង្រៀនរួមទាំងរបបសោធននិវត្តន៍។ល។ ផ្តល់ឯកសារ និងសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់បង្រៀន និងរៀន និងឯកសារសម្រាប់ស្រាវបន្ថែម ជូនដល់គ្រូបង្រៀន។ ធ្វើការសិក្សាពីគម្លាតរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់នៃឯកសារបង្រៀននិងរៀន (សៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ) និងរៀបចំផែនការសម្រាប់ អនុវត្ត ព្រមទាំងធ្វើការលើកកម្ពស់កម្ពស់លក្ខខណ្ឌ ធ្វើការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅសាលារៀនដាច់ ស្រយាល និងសាលារៀនជួបការលំបាក (សាងសង់បន្ថែម សម្ភាររូបវន្ត) ដោយធ្វើការសិក្សាលើ បញ្ហាតម្រូវការ/ផ្គត់ផ្គង់នៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា រួមទាំងថ្នាក់រៀន បង្គន់អនាម័យ ផ្ទះគ្រូបង្រៀន សាលសាស្ត្រាចារ្យ បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ គិលានដ្ឋាន សាលពហុ សកម្មភាព និងកសាងផែនការមេសម្រាប់ការសាងសង់។

មានការទទួលស្គាល់និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ។ ត្រូវធានាថាការផ្តល់ រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើលទ្ធផលការបំពេញការងារទាំងការបង្រៀន ស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចការ សាលារៀនផ្សេងៗទៀត។ សិក្សានិងកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំ/លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការផ្តល់រង្វាន់ ដល់ គ្រូបង្រៀន (សង្គតភាព វាស់បាន តម្លាភាព និងផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងការ សិក្សាស្រាវជ្រាវ) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ។ អនុវត្តនិង

បើកវគ្គបំប៉នអំពី សេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនឆ្នើម គ្រូបង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំក្នុងក្រសួងអប់រំ បុគ្គលទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម) បង្កើតឱ្យមានវេទិកាប្រកួតពាន់រង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម (ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេស នូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍ដែលមាន ស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ។ លើកកម្ពស់ភាពរីកចម្រើននៃអាជីពស្វ័យភាព និងការសម្រេចចិត្តក្នុងវិជ្ជា ជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់សំដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ពង្រីក ឬបង្កើត យន្តការសម្រាប់បន្តផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស ព្រមទាំងបង្កើតក្លឹបសិក្សា/សមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមមុខ វិជ្ជាឯកទេស រៀបចំបណ្តាញគាំទ្រពីខាងក្រៅសម្រាប់ជួយផ្នែកបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា (ចែករំលែក ឯកទេស/ជំនាញ ធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំ សន្និសីទវិជ្ជាជីវៈ ពង្រីកដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាបោះពុម្ពស្នាដៃ មេរៀនបទពិសោធន៍ល្អៗ។ ល។ បង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ចុះជួយតាមមុខវិជ្ជា និងប្រជុំបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសឱ្យបានទៀងទាត់។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតទ្រឹស្តីជាច្រើនដើម្បីពន្យល់អំពីការលើកទឹកចិត្ត។ ទ្រឹស្តីនីមួយៗ វាតែងតែមានដែនកំណត់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បើពិនិត្យមើលគំនិតសំខាន់ៗ នៅពីក្រោយទ្រឹស្តីនីមួយៗ អ្នកអាចទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីការលើកទឹកចិត្ត។ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកម្លាំងជំរុញដែលផ្តួចផ្តើមនិងរក្សាឥរិយាបថរបស់មនុស្សឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ។ វាជាអ្វីដែលបណ្តាលឱ្យយើងខិតខំប្រឹងប្រែង មិនថាការជ្រើសរើសយកអាហារសម្រន់ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពស្រេកឃ្លាន ឬចុះឈ្មោះចូលរៀន នៅសាកលវិទ្យាល័យ ដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រនោះទេ។ លោក William James បានបង្កើតនូវសញ្ញាណនៃសភាវគតិរបស់មនុស្ស ដែលរួមមានរឿងរ៉ាវដូចជា៖ ការជាប់ពាក់ព័ន្ធ ការលេង ការខ្មាស់អៀន កំហឹង ការភ័យខ្លាច ភាពអៀនខ្មាស់ ការស្លុតបូត និងសេចក្តីស្រឡាញ់។ នៅទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1920 ទ្រឹស្តីនៃសភាវគតិត្រូវបានរុញច្រានដើម្បីទ្រទ្រង់ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តផ្សេងទៀត។ ប៉ុន្តែអ្នកវិទូជឿនលឿន ខាងវិវត្តនៃតែសិក្សាអំពី

ឥទ្ធិពលនៃហ្វែន និងតំណពូជទៅលើឥរិយាបថរបស់មនុស្ស។ ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្ត បានលើក ឡើងថា មនុស្សត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើអ្វីៗដោយសារតែរង្វាន់ខាងក្រៅ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកអាច ត្រូវបានជំរុញឱ្យទៅធ្វើការជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។ យោងទៅតាមទ្រឹស្តីនៃ ការលើកទឹកចិត្ត មនុស្សត្រូវបានជំរុញឱ្យចាត់វិធានការមួយចំនួន ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពតានតឹងផ្នែក ខាងក្នុងនៃចិត្តគំនិតដែលបណ្តាលមកពីតម្រូវការមិនល្អ។ ឧទាហរណ៍អ្នកអាចត្រូវបានជំរុញ ឱ្យផឹកទឹកមួយកែវ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីកាត់បន្ថយស្ថានភាពខាងក្នុងនៃការស្រេកទឹក។ ទ្រឹស្តីនេះ មានប្រយោជន៍ ក្នុងការពន្យល់អំពីអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្ស ដែលមានធាតុផ្សំផ្សេងៗទាក់ទងទៅ នឹងជីវសាស្ត្រជីវីងមាំ ដូចជា៖ ភាពអត់ឃ្លាន ឬការស្រេកទឹកជាដើម។ បញ្ហាជាមួយនឹងទ្រឹស្តី នៃការលើកទឹកចិត្ត គឺថាឥរិយាបថទាំងនេះមិនត្រូវបានជំរុញដោយសុទ្ធសាធ តាមរយៈតម្រូវការ ខាងសរីរវិទ្យាឡើយ។ ឧទាហរណ៍៖ មនុស្សជារឿយៗញាំ សូម្បីតែពេលដែលពួកគេមិនស្រេកឃ្លាន ក៏ដោយ។ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត បានបង្ហាញថាមនុស្សធ្វើរឿងជាក់លាក់ ដើម្បីបន្ថយឬបង្កើន កម្រិតនៃភាពរំដើបរំជួល។ ឧទាហរណ៍៖ នៅពេលដែលមនុស្សបាក់ទឹកចិត្ត មនុស្សម្នាក់អាចនឹង មើលខ្សែភាពយន្ត ដែលគេចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំង ឬដើរលេង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅពេលដែលកម្រិត នៃការចង់បានស្ទុះខ្លាំងឡើងខ្ពស់ពេក មនុស្សម្នាក់ប្រហែលជារកមើលវីធីសម្រាក ដូចជាការធ្វើ សមាធិ ឬការអានសៀវភៅ។ យោងតាមទ្រឹស្តីនេះ យើងត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ឱ្យរក្សាកម្រិត នៃភាពរំដើបរំជួលយ៉ាងខ្លាំង ទោះបីកម្រិតនេះអាចប្រែប្រួល ដោយផ្អែកលើបុគ្គលឬស្ថានភាព។ ទ្រឹស្តីមនុស្សធម៌នៃការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានផ្អែកលើគំនិតដែលថា មនុស្សក៏មានមូលហេតុនៃការ យល់ដឹងជីវីងមាំ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗ។ នេះត្រូវបានគេគូររូបយ៉ាងល្បីល្បាញ នៅក្នុង តម្រូវការហានានុក្រមរបស់លោក Abraham Maslow ដែលបង្ហាញពីការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗគ្នា នៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា។

ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តរបស់ ម៉ាសស្តូ (Maslow,1954) គឺជាទ្រឹស្តីចិត្តសាស្ត្រដែលបកស្រាយ អំពីកត្តាជំរុញទឹកចិត្តមនុស្ស ដោយផ្អែកលើតម្រូវការ ៥កម្រិត។ គេតែងហៅទ្រឹស្តីនេះថា ទ្រឹស្តី

ឋានានុក្រមតម្រូវការ Maslow ព្រោះវាត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ លោក Abraham Maslow។ ទ្រឹស្តី ម៉ាសឡូ បែងចែកតម្រូវការមនុស្សជា ៥កម្រិត ដូចតទៅ៖ ១.តម្រូវការសរីរៈ (Psychology Needs) ២.តម្រូវការសុវត្ថិភាព(Safety Needs) ៣.តម្រូវការសង្គម(Belongingness and Love Needs) ៤.តម្រូវការសេចក្តីគោរព(Esteem Needs) ៥.តម្រូវការភាពពិត(Self-Actualization)។ គោលការណ៍នៃទ្រឹស្តីនេះ តម្រូវការកម្រិតទីមួយត្រូវតែបំពេញជាដាច់ខាត ទើបតម្រូវការកម្រិតទី២កើតមានឡើង លុះដល់តម្រូវការកម្រិតទី២ត្រូវបានបំពេញ ទើបតម្រូវការកម្រិតទី៣កើតឡើង។ និយាយជាប្រមាណ គឺនៅពេលតម្រូវការនៅត្រង់កម្រិតណាមួយត្រូវបានបំពេញគ្រប់គ្រាន់ វានឹងអស់ឥទ្ធិពលជម្រុញទឹកចិត្ត ហើយតម្រូវការកម្រិតបន្ទាប់ក៏ចាប់ផ្តើមមានសកម្មភាពឡើង។ ជាដំបូងមនុស្សត្រូវការអាហារ ទឹក ខ្យល់ ។ល។ សម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវិត (តម្រូវការសរីរៈ)។ បន្ទាប់មកទើបមនុស្សត្រូវការសុវត្ថិភាពរួចផុតពីការគំរាមកំហែង ពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ គឺសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន សុខភាព ឬសុវត្ថិភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ (តម្រូវការសុវត្ថិភាព)។ ដំណាក់កាលបន្ទាប់មនុស្សត្រូវការមានមិត្តភក្តិ ស្នេហា និងគ្រួសារជាសង្គមមនុស្ស (តម្រូវការសង្គម)។ ប្រសិនបើតម្រូវការកម្រិតទី៣ នេះត្រូវបានបំពេញរួចហើយ មនុស្សចាប់ផ្តើមត្រូវការឲ្យគោរពគោរពរកោតសរសើរ (តម្រូវការសេចក្តីគោរព)។ ជាចុងក្រោយ តម្រូវការកម្រិតខ្ពស់បំផុតរបស់មនុស្ស គឺតម្រូវការសេចក្តីពិតចំពោះខ្លួនឯង មនុស្សចង់ធ្វើអ្វីដែលខ្លួនចង់បានពិតប្រាកដ ក្នុងឆាកជីវិត ចង់ក្លាយជាបុគ្គលដែលខ្លួនប្រាថ្នាចង់បានដោយប្រើប្រាស់ឲ្យអស់នូវសក្តានុពល និងសមត្ថភាព។ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុកនៃការលើកទឹកចិត្តបានបង្ហាញថា នៅពេលដែលយើងគិតអំពីអនាគត យើងបង្កើតការរំពឹងទុកខុសគ្នាអំពីអ្វីដែលយើងគិតថានឹងកើតឡើង។ នៅពេលយើងទស្សន៍ទាយថា នឹងមានលទ្ធផលវិជ្ជមាន យើងជឿថាយើងអាចធ្វើឱ្យអនាគតដែលអាចទៅរួចនោះក្លាយជាការពិត។ នេះធ្វើឱ្យមនុស្សមានអារម្មណ៍ថា មានការជំរុញបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងរកលទ្ធផលទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងភាព ជោគជ័យនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងនោះមនុស្សនឹងមានអារម្មណ៍ថាមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងដំណើរការនេះ។ ការរំពឹងទុក គឺជាជំនឿ

មួយដែលមនុស្សម្នាក់មានលទ្ធភាព ផលិតលទ្ធផល។ ប្រសិនបើមនុស្សមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេ ខ្វះជំនាញឬចំណេះដឹង ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលចង់បាននោះ ពួកគេនឹងមិនសូវ មាន ការព្យាយាមទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតមនុស្ស ដែលមានអារម្មណ៍ថាមានសមត្ថភាព គេនឹងជាអ្នកដែល ព្យាយាមធ្វើឱ្យសម្រេចបានគោលដៅនោះ។ ខណៈដែលគ្មានទ្រឹស្តីមួយណាអាចបកស្រាយ ឱ្យបាន គ្រប់គ្រាន់នូវការលើកទឹកចិត្តរបស់មនុស្សទេ ការសម្លឹងមើលទ្រឹស្តីនីមួយៗ អាចផ្តល់នូវការយល់ ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីកម្លាំង ដែលធ្វើឱ្យយើងយល់ដឹងបានកាន់តែច្រើនពីការលើកទឹកចិត្ត ថាវាមាន សារៈសំខាន់បែបណាខ្លះចំពោះមនុស្សគ្រប់រូប ( ទទួលបានពីថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ពីវេប សាយតំណភ្ជាប់ <http://salarean.com/knowledge.php?id=339> )។

យោងតាមរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យមសិក្សា ថ្នាក់ខេត្តក្នុងឆ្នាំ ២០២០ បានឱ្យដឹងថា ការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា នៅមធ្យមសិក្សា ទៅលើការ រៀបចំ រចនាសម្ព័ន្ធបាត់តាំងច្បាស់លាស់ ដោយមានកំណត់ពីនីតិវិធី និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ មាន សាលារៀនចំនួន ៥០% ពុំទាន់បានរៀបចំធ្វើរចនាសម្ព័ន្ធបាត់តាំងការងារដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងទីបាត់ការនៅឡើយ។ តាមការលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍បានបង្ហាញថា នាយកសាលា រៀនមានការងារច្រើន ហើយគាត់គិតថាមិនបាច់ធ្វើក៏មិនអីដែរគ្រាន់តែបាត់តាំងផ្ទាល់បានហើយ នោះការងារមានដំណើរការបានហើយ។ ចំណែកការរៀបចំការងារក្នុងសាលា ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិ មានសាលារៀនចំនួន ៦៧% ពុំទាន់បានរៀបចំការងារក្នុងសាលារៀនអោយបាន ល្អនៅឡើយ ។ នាយកសាលារៀនធ្វើការបែងចែកភារកិច្ចដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវ ហាក់មិនស្មើគ្នា នាយកសាលាអនុវត្តការងារមានការយឺតយ៉ាវ ធ្វើការងារពុំទាន់មានផែនការច្បាស់លាស់គ្មានប្រព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃឡើងវិញ ។ សាលារៀនមានសម្ភារបរិក្ខារ សៀវភៅ និងឯកសារ ក៏ដូចជាធនធានបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត មានសាលារៀនចំនួន ៦៧% ពុំទាន់មានសម្ភារ គ្រប់គ្រាន់សំរាប់ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀននៅឡើយ។ គ្មានសៀវភៅសិក្សាគោលគ្រប់មុខ វិជ្ជាខ្លះសម្ភារពិសោធន៍ មានសម្ភារតែមិនចេះប្រើប្រាស់ គ្មានកុំព្យូទ័រសំរាប់ប្រើប្រាស់ គ្មានម៉ាស៊ីន

ថតចម្លង និងគ្មានភ្លើងប្រើប្រាស់ជាដើម។ សាលារៀនមានបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និង អំណោយផល សម្រាប់ការរៀនសូត្រ មានសាលារៀនចំនួន ៥០% ពុំទាន់មានសុវត្ថិភាពនៅ ឡើយ។ សាលារៀនពុំទាន់បានបិទទ្វារបង្អួចពេលសិស្សចេញទៅផ្ទះ ធ្វើឱ្យបាត់បង់សម្ភារក្នុងថ្នាក់ រៀនសាលារៀនគ្មានរបង ធ្វើឱ្យមានសត្វចូលក្នុងសាលាស៊ីផ្កាដំណាំ ដែលសិស្សបានដាំហើយ ក្រៅ ពីនេះពេលយប់មានការរំខានពីសំណាក់ក្មេងពីខាងក្រៅចេញចូលបំផ្លាញដល់ទ្រព្យសម្បត្តិសាលា។

a. តារាងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

ការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង		គុណភាព	កែលម្អ
១	រចនាសម្ព័ន្ធបាត់តាំងច្បាស់លាស់ ដោយមានកំណត់តំណែងនីតិវិធី និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ	៥០%	៥០%
២	ការរៀបចំការងារក្នុងសាលា ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និង ស័ក្តិសិទ្ធិ	៣៣%	៦៧%
៣	សាលារៀនមានសម្ភារបរិក្ខារ សៀវភៅ និងឯកសារ ក៏ដូចជា ធនធានបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត	៣៣%	៦៧%
៤	សាលារៀនមានបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និង អំណោយផល សម្រាប់ការរៀនសូត្រ	៥០%	៥០%
សរុប		៤១.៥%	៥៨.៥%

យោងតាមរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យមសិក្សា ថ្នាក់ខេត្តក្នុងឆ្នាំ ២០២០ បានឱ្យដឹងថា ការបង្រៀន និងរៀន ទៅលើការបង្រៀន និងរៀន ធ្វើឡើងស្របតាមកម្មវិធី សិក្សា មានសាលារៀនចំនួន ៦៧% ពុំទាន់បានបង្រៀនទាន់កម្មវិធីសិក្សានៅឡើយក្នុងឆមាសទី១ នេះ ។ តាមការលើកឡើងបានបញ្ជាក់ថាសាលារៀនទាំងនោះប្រើប្រាស់គោលវិធីគ្រូមជ្ឈមណ្ឌល ធ្វើឱ្យការបង្រៀនមានការយឺតយ៉ាវ ។ ម្យ៉ាងទៀតគ្រូបង្រៀនទាំងនោះភាគច្រើនអនុវត្តម៉ោងបង្រៀន ពុំទាន់បានទៀងទាត់ចូលក្រោយម៉ោងចេញមុនម៉ោងជាដើម ។ មានការប្រើប្រាស់គុកោសល្យ និង វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងនៃមេរៀន មានសាលារៀនចំនួន៦៧%សាលារៀនពុំ ទាន់បានប្រើប្រាស់គុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងនៃមេរៀនទេ។

តាមការលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍បានបង្ហាញថាសាលារៀនទាំងនោះ បង្រៀនតាមគោលវិធីគ្រូមជ្ឈមណ្ឌល គ្រូភាគច្រើនបង្រៀនគ្មានសម្ភារឧបទេស ការរៀបចំសិស្សអង្គុយពុំទាន់បានល្អ សិស្សធំអង្គុយមុខសិស្សពិការអង្គុយក្រោយគ្មានការយកចិត្តទុកដាក់សិស្សទាំងនោះឡើយ ។ ការបង្រៀនសម្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស មានសាលារៀនចំនួន ៥០%សាលារៀនទាំងនោះពុំទាន់បានបង្រៀនស្របតាមតម្រូវការសិស្សនៅឡើយ។ តាមការលើកឡើងបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនទាំងនោះពុំទាន់បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សទៀងទាត់នៅឡើយ។ យោងតាមលើកឡើងគ្រូបង្រៀនពុំទាន់បានប្រើប្រាស់សៀវភៅតាមដានការសិក្សា ពុំទាន់បានផ្តល់ព័ត៌មានដល់ឪពុកម្តាយសិស្សនៅពេលសិស្សឈប់ច្រើន សិស្សរៀនខ្សោយជាដើម ។ គ្រូបន្តកែលម្អការបង្រៀនរបស់ខ្លួន មានសាលារៀនចំនួន ៣៣% គ្រូបង្រៀនមិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើការកែលម្អការបង្រៀនរបស់ខ្លួននៅឡើយ ។ តាមការលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនគ្មានកិច្ចតែងការបង្រៀនគ្មានសៀវភៅរដ្ឋបាលគ្រូ បង្រៀនគ្មានសម្ភារឧបទេសប្រើប្រាស់តាមគោលវិធីគ្រូមជ្ឈមណ្ឌល ពុំទាន់មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមកែលម្អការបង្រៀន ។

យោងតាមរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យមសិក្សា ថ្នាក់ខេត្តឆ្នាំ ២០២០ បានឱ្យដឹងថា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដូចតារាងខាងក្រោម៖

b. តារាងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស		គុណភាព	កែលម្អ
១	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានការរីកចម្រើន	៥០%	៥០%
២	សាលារៀនមានកម្មវិធីដំណើរការល្អ	៥០%	៥០%
៣	ការវាយតម្លៃ និងដាក់ពិន្ទុធ្វើឡើងដោយសមធម៌	៨៣%	១៧%
សរុប		៦១%	៣៩%

តាមរបាយការណ៍ថ្នាក់ស្រុកសាលាមធ្យមសិក្សា លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មានសាលារៀនចំនួន ៥០%នៅពុំទាន់បានរៀបចំប្រធានវិញ្ញាសាមានលក្ខណៈស្តង់ដារនៅឡើយទេ។



តាមការលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គ្រូបង្រៀនធ្វើកិច្ចការទាំងនោះឱ្យរួចពីដៃ កែកិច្ចការសិស្សគ្មាន អត្រាកំណែច្បាស់លាស់ លទ្ធផលប្រឡងពុំបានបង្ហាញឱ្យសិស្សដឹង, ការដាក់ពិន្ទុមានការ លំអៀង ។ សាលារៀនមានកម្មវិធីទាក់ទាញ ដើម្បីធានាឱ្យសិស្សមានវត្តមានក្នុងសាលារៀន មាន សាលារៀនចំនួន ៥០%សាលារៀនមិនទាន់បានរៀបចំសួនច្បារ ទីលានកីឡា ដាំកូនឈើយកម្លប់ បង្គន់អនាម័យពុំទាន់ជាទីមេត្រីសំរាប់សិស្ស និងបណ្តាលយការទុកដាក់សៀវភៅពុំទាន់មានរបៀប គ្មានតុសំរាប់អង្គុយអាន គ្មានខ្យល់អាកាសចេញចូល ។ ដូចនេះ សាលារៀនពិតជាពុំមានកម្មវិធី ដែលដំណើរការបានល្អដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមពីសិស្សនៅឡើយ។ ការវាយតម្លៃ និងការដាក់ ពិន្ទុសិស្សធ្វើឡើងប្រកប ដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌និងតម្លាភាព មានសាលារៀនចំនួន ១៧% គ្រូ បង្រៀនមិនបានវាយតម្លៃ និងដាក់ពិន្ទុសិស្សធ្វើឡើងប្រកបដោយសមធម៌និងត្រឹមត្រូវទេ។ តាម ការលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមិនបានរៀបចំធ្វើអត្រាកំណែមួយជាក់ លាក់ក្នុងការដាក់ពិន្ទុសិស្ស ។

យោងតាមរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យមសិក្សា ថ្នាក់ខេត្តក្នុងឆ្នាំ ២០២០ បានឱ្យដឹងថា ការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃរបស់សាលារៀន ទៅលើប្រព័ន្ធដែលមានដំណើរការ សម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃគុណភាពនៃការងាររបស់សាលា មានសាលារៀនចំនួន ១០០% សាលាពុំទាន់មានប្រព័ន្ធដំណើរការល្អសម្រាប់ ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃគុណភាពការងារ របស់សាលារៀននៅឡើយ ។ តាមការលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍បង្ហាញថានាយកសាលា មិន ដែលបានប្រើប្រាស់តារាងត្រួតពិនិត្យសាលារៀនទៀងទាត់នៅឡើយទេ ។ ការចុះអធិការកិច្ចគ្រូ បង្រៀនវិញនាយកសាលាពុំដែលបានធ្វើអធិការកិច្ចដែរ នេះជាហេតុធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការធ្វេស ប្រហែសក្នុងការបង្រៀន ។ មួយវិញទៀតការប្រើប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននៅការងារទាំងអស់ដែល បានអនុវត្តកន្លងមកក៏មិនដែលពិនិត្យឡើងវិញដែរ ។ សាលារៀនមានផែនការអភិវឌ្ឍន៍ ផ្អែកទៅ តាមរបាយការណ៍លទ្ធផលស្វ័យវាយតម្លៃ និងអធិការកិច្ចខាងក្រៅ មានសាលារៀនចំនួន ៨៣% សាលារៀនពុំបានអនុវត្តតាមអនុសាសន៍អធិការកិច្ចបាននៅឡើយ ។ តាមរបាយការណ៍បង្ហាញថា

នាយកសាលាពុំទាន់មានសៀវភៅអនុសាសន៍ សាលារៀនមួយចំនួនទៀតមានសៀវភៅហើយមិនបានត្រួតពិនិត្យមើលអនុសាសន៍ទាំងនោះហើយអនុវត្តតាមនៅឡើយដែរ ។ មានការសហការនិងប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន មានសាលារៀនចំនួន ៥០%ពុំទាន់មានកិច្ចសហការល្អជាមួយសហគមន៍ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ មាតាបិតាសិស្សនៅឡើយ។ តាមការលើកឡើងបញ្ជាក់ថានាយកសាលារៀនតែងមានទំនាស់ជាមួយព្រះសង្ឃនិងសាលារៀន ។ មួយវិញទៀតសាលារៀនហាក់មិនបានចូលរួមជាមួយសហគមន៍ ធ្វើឱ្យបាត់បង់ទំនាក់ទំនងល្អជាហេតុធ្វើឱ្យការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមានការថយចុះ។ ដូចនេះនាយកសាលារៀនពុំតាន់មានការសហការ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន។

សរុបសេចក្តីមក បើទោះបីជាការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា ត្រូវបានលើកម្ពស់តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអប់រំគ្រប់កម្រិត យ៉ាងណាក៏ដោយក៏ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ នៅក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺមិនទាន់សម្រេចបានតាមគោលនយោបាយរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន១០០% នៅឡើយទេ បានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២) បានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេលើ “ការងាររដ្ឋបាល” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៩) ក្នុងនោះផងដែរនៅបានពិន្ទុទាបជាងគេទៅលើផ្នែកមួយចំនួនដូចជា៖ **ការលើកទឹកចិត្ត** មូលហេតុដែលបានពិន្ទុទាបគឺ នាយកសាលាមិនបានផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តគ្រូនៅពេលពួកគាត់រកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មីឱ្យបានទូលំទូលាយ នាយកមិនបានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន និងនាយកសាលាមិនបានលើកទឹកចិត្តសិស្សដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង។ **ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ** មូលហេតុដែលបានពិន្ទុទាបគឺ សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញមិនបានមកចូលរួមប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធាន ឱ្យបានគ្រប់សាលានឹងទៀងទាត់តាមកាលវិភាគ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានចែករំលែកសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្តាញឱ្យបានទូលំទូលាយ និងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានមិនបានបង្កបរិយាកាសឱ្យសាលាបណ្តាញ អាចប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារ

ធនធានបានតាមតម្រូវការដែលចង់បាន។ ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ មូលហេតុដែលបានពិនិត្យទាបគឺ នាយកសាលាមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រឱ្យបានទៀងទាត់ នាយកមិនបានធ្វើផែនការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងនាយកមិនបានត្រួតពិនិត្យឱ្យបានជាប្រចាំលើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។ ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស មូលហេតុបានមធ្យមភាគពិនិត្យទាបគឺ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញមិនបានរៀបចំកម្មវិធីប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលកំណត់ជាមួយគ្នា នាយកសាលាបណ្តាញមិនបានរៀបចំយន្តការស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងនាយកសាលាបណ្តាញមិនបានរៀបចំការប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ វាទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធបន្ថែមទៀត ទើបការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញឈានទៅរកភាពរីកចម្រើន និងអាចសម្រេចទៅតាមចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឈានទៅសម្រេចគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺត្រូវផ្លាស់ប្តូរប្រទេសកម្ពុជា ពីប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ទៅកាន់ប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០៣០ និងក្លាយជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០៥០។

**៤.៥. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

**៤.៥.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន**

តារាង ៤.៥.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាត	កម្រិត

		ស្តង់ដារ	ប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.46	0.95	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	3.46	1.01	ខ្លាំង
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.60	0.73	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.17	0.85	មធ្យម
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.08	0.85	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.28	0.92	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.65	0.80	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	2.57	0.81	តិច
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	2.77	0.84	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្ត			

ការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.31	0.67	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌ វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.17	0.78	មធ្យម
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.25	0.81	មធ្យម
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួម សិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.40	0.81	មធ្យម
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯក ទេស	3.03	0.82	មធ្យម
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.51	0.81	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ វៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.02	0.78	មធ្យម
សរុប	2.98	0.82	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៥.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិតប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.៩៨)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិចជាងគេ

គឺ “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.០៨)។

**៤.៥.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៥.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិតប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.67	1.03	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	4.33	0.52	ខ្លាំងណាស់
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.50	0.84	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.67	0.82	ខ្លាំង
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.00	0.00	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.50	0.84	តិច

៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.50	0.84	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	2.50	0.84	តិច
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	3.00	0.89	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.50	0.84	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.33	1.03	ខ្លាំង
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.17	0.75	មធ្យម
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.33	0.52	មធ្យម
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស	2.50	1.05	តិច
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូកើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.00	0.63	តិច

១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	2.83	1.33	មធ្យម
សរុប	3.02	1.01	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៥.២ ខាងលើបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់ទិន្នន័យពិន្ទុជាសរុប ពីកម្រិតប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.០២)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៣)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិចជាងគេ គឺ “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.០០)។

**៤.៥.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

តារាង ៤.៥.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធានក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	2.98	0.82	មធ្យម
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	3.02	1.01	មធ្យម
សរុប		3.00	0.91	មធ្យម



យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៥.៣ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទៅលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.០០)។

តាមតារាង៤.៥.៣ ខាងលើដដែល បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា មធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ធំជាងមធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានសមាសភាពជាអ្នកពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងដាក់ពិន្ទុ វាអាចបញ្ជាក់ និងបកស្រាយបានថា គណៈគ្រប់គ្រងក៏ដូចជានាយកសាលាគាត់មើលឃើញបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ច្រើនជាងការមើលឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន។ ក្នុងនោះផងដែរ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើតម្លៃគម្លាតស្តង់ដារវិញ ឃើញថាទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដល់នាយកសាលាល្អជាងទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន។

តាមតារាង៤.៥.៣ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.០០)។ ក្នុងនោះផងដែរបញ្ហាដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេលើ “សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០) និង “សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៣)។ រីឯបញ្ហាប្រឈមតិចជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.០៨) និង “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ផល

ប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគ ពិន្ទុ= ២.០០)។

**៤.៦. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ ធនធានមនុស្ស**

**៤.៦.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន**

តារាង ៤.៦.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់សាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត ប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.76	0.83	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	3.50	1.00	ខ្លាំង
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.70	0.78	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.35	0.91	មធ្យម
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.39	0.96	តិច

៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.23	0.81	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.72	0.75	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	2.94	0.98	មធ្យម
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	2.80	0.87	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.50	0.94	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.23	0.92	មធ្យម
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.64	0.74	ខ្លាំង
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.72	0.77	ខ្លាំង
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស	3.07	0.95	មធ្យម
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ			

កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.56	0.87	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.25	0.84	មធ្យម
សរុប	3.14	0.87	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៦.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិតប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៤)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧៦)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិចជាងគេ គឺ “គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.២៣)។

**៤.៦.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

តារាង ៤.៦.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់សាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិតប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	4.12	0.35	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់	4.12	0.35	ខ្លាំង

ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស			
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.75	0.71	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.87	0.35	ខ្លាំង
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.25	0.71	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.50	0.93	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	4.12	0.35	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	3.50	0.93	ខ្លាំង
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	3.00	1.07	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.50	0.93	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	4.00	0.00	ខ្លាំង

១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	4.00	0.00	ខ្លាំង
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួម សិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.50	0.93	ខ្លាំង
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯក ទេស	3.25	1.04	មធ្យម
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.25	0.71	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ វៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.62	0.74	ខ្លាំង
សរុប	3.40	0.95	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៦.២ ខាងលើបានបង្ហាញថា គណៈ  
គ្រប់គ្រង បានផ្តល់ទិន្នន័យពិន្ទុជាសរុប ពីកម្រិត ប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់  
នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៤០)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើ  
ការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់  
ពិសោធន៍តាមឯកទេស សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាមនិងឯក  
ទេស និងចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត  
“ប្រឈមខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិច  
ជាងគេ គឺ “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងារ  
របស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.២៥)។

**៤.៦.៣. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៦.៣ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង**

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់សាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	3.14	0.87	មធ្យម
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈ គ្រប់គ្រង	3.40	0.95	មធ្យម
សរុប		3.27	0.91	មធ្យម

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៦.៣ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទៅលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.២៧)។

តាមតារាង៤.៦.៣ ខាងលើដដែល បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា មធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ធំជាងមធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលជាអ្នកពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងដាក់ពិន្ទុ វាអាចបញ្ជាក់ និងបកស្រាយបានថា គណៈគ្រប់គ្រងក៏ដូចជានាយកសាលា គាត់មើលឃើញបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ច្រើនជាងការមើលឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន។ ក្នុងនោះផងដែរ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើ

តម្លៃគម្លាតស្តង់ដារវិញ ឃើញថាទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុ ដល់នាយកសាលាល្អជាងទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន។

តាមតារាង៤.៦.៣ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការ ឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង យើងឃើញថា បញ្ហាប្រឈមក្នុងការ ប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមបណ្តាញ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្ត កំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.២៧)។ ក្នុងនោះផងដែរ បញ្ហាដែលប្រឈមខ្លាំង ជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាម ឯកទេស សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាមនិងឯកទេស និងចំណេះ ដឹងរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង”។ រីឯ បញ្ហាប្រឈមតិចជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈម តិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.២៣) និង “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យម ភាគពិន្ទុ= ២.២៥)។

**៤.៧. បញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលា បណ្តាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

**៤.៧.១. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន**

តារាង ៤.៧.១ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត ប្រឈម



១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.64	0.89	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	3.49	1.00	ខ្លាំង
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.66	0.76	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.28	0.89	មធ្យម
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.27	0.93	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.26	0.86	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.70	0.77	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	2.79	0.93	មធ្យម
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	2.79	0.85	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.43	0.85	តិច

១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌ វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.21	0.87	មធ្យម
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.49	0.79	ខ្លាំង
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួម សិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.59	0.80	ខ្លាំង
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯក ទេស	3.06	0.90	មធ្យម
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.55	0.85	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ វៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.16	0.82	មធ្យម
សរុប	3.09	0.99	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៧.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន បានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត ប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.០៩)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំង ជាងគេគឺ “ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧០)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិច ជាងគេ គឺ “គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យម ភាគពិន្ទុ= ២.២៦)។

**៤.៧.២. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

**តារាង ៤.៧.២ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង**

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត ប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.93	0.73	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	4.21	0.43	ខ្លាំងណាស់
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	3.64	0.74	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	3.79	0.58	ខ្លាំង
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.14	0.53	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.50	0.85	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.86	0.66	ខ្លាំង

៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	3.07	1.00	មធ្យម
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	3.00	0.96	មធ្យម
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.50	0.85	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.71	0.73	ខ្លាំង
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.64	0.63	ខ្លាំង
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	3.43	0.76	ខ្លាំង
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស	2.93	1.07	មធ្យម
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូកើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.14	0.66	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.29	1.07	មធ្យម

សរុប	3.24	0.99	មធ្យម
------	------	------	-------

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៧.២ ខាងលើបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់ទិន្នន័យពិន្ទុជាសរុប ពីកម្រិត ប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.២៤)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២១)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិចជាងគេ គឺ “គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.១៤)។

**៤.៧.៣. ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

**តារាង ៤.៧.៣ ៖ ទិន្នន័យពីការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ			
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដារ	កម្រិតប្រឈម
១. គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស	3.67	0.82	ខ្លាំង
២. សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស	4.17	1.17	ខ្លាំង
៣. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការ			

ពិសោធន៍នៅមានកម្រិត	4.00	1.26	ខ្លាំង
៤. អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់	4.33	0.82	ខ្លាំងណាស់
៥. គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	2.33	0.52	តិច
៦. គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍	2.17	0.41	តិច
៧. ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត	3.50	0.84	ខ្លាំង
៨. ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ	2.17	0.41	តិច
៩. សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ	2.00	0.00	តិច
១០. គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	2.17	0.41	តិច
១១. គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស	3.17	0.98	មធ្យម
១២. កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ	3.83	0.41	ខ្លាំង
១៣. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួម			

សិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមានកម្រិត	4.00	0.00	ខ្លាំង
១៤. ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស	2.33	0.82	តិច
១៥. មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូកើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព	2.50	1.22	តិច
១៦. មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាមឯកទេស	3.83	0.41	មធ្យម
សរុប	3.14	1.09	មធ្យម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៧.៣ ខាងលើបានបង្ហាញថា ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ បានផ្តល់ទិន្នន័យពិន្ទុជាសរុប ពីកម្រិតប្រឈម នៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៤)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់លើការប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៣)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបលើការប្រឈមតិចជាងគេ គឺ “សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.០០)។

**៤.៧.៤. លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ**

តារាង ៤.៧.៤ ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ				
ល.រ	បរិយាយ	ពិន្ទុមធ្យម ភាគ	គម្លាត ស្តង់ដារ	កម្រិត
១	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន	3.09	0.99	មធ្យម
២	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់គណៈ គ្រប់គ្រង	3.24	0.99	មធ្យម
៣	ទិន្នន័យសរុបលើការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យមន្ទីរ( មធ្យម និងអធិការកិច្ច )	3.14	1.09	មធ្យម
សរុប		3.15	1.02	មធ្យម

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដូចមានក្នុងតារាង៤.៧.៤ ខាងលើ បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច បានឆ្លើយតបទៅលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” ( មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៥ )។

តាមតារាង៤.៧.៤ ខាងលើដដែល បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ យើងឃើញថាមធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ធំជាងមធ្យមភាគពិន្ទុសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន និងការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរដែលសមាសភាពទាំងពីរជាអ្នកពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងដាក់ពិន្ទុ វាអាចបញ្ជាក់និងបកស្រាយបានថា គណៈគ្រប់គ្រងក៏ដូចជានាយកសាលាគាត់មើលឃើញបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ច្រើនជាងការមើលឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ។ ក្នុងនោះផងដែរ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើតម្លៃគម្លាតស្តង់ដារវិញ ឃើញថាទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់



ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ ក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដល់នាយកសាលាល្អជាងទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន។ ត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់មានន័យថា ការឆ្លើយតបរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដល់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន មានអ្នកផ្តល់ពិន្ទុតិចខ្លាំង និងខ្ពស់ខ្លាំង វាមានន័យថាគម្លាតពិន្ទុឆ្ងាយពីគ្នា វាក៏បញ្ជាក់ផងដែរថាមានអ្នកយល់ថាប្រឈមតិច និងប្រឈមខ្លាំងក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ដែលខុសពីការផ្តល់ពិន្ទុរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ គឺមានន័យថាគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនគាត់យល់ថាការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញមានបញ្ហាប្រឈមស្របគ្នា។

តាមតារាង៤.៧.៤ បើយើងពិនិត្យមើលទៅលើមធ្យមភាគពិន្ទុ របស់ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀន ការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ យើងឃើញថា បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមបណ្តាញ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៥)។ ក្នុងនោះផងដែរវិញដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេគឺ “ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាមនិងឯកទេស និងអ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់” ប្រឈមក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំង”។ រីឯបញ្ហាប្រឈមតិចជាងគេគឺ “គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.២៦) និង“គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាព” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមតិច” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ២.១៤)។

យោងតាមចតុកោណទី១៖ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គឺការពង្រឹងលើគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា (ចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពសហគ្រិនភាព ការច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ គុណធម៌ សីលធម៌ មនសិការស្នេហាជាតិ និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវ) និងការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអប់រំ ដោយ ការបញ្ចូលមុខវិជ្ជា STEM ក្នុងកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល។ (បទបង្ហាញស្តីពីការបង្រៀន និងរៀន STEM តាមបរិបទថ្មី របស់សាលា E2 STEM វិទ្យាល័យព្រះយុគន្ទរថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០)។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការជ្រើសរើសដំបូង (Recruitment) ការជ្រើស យកបុគ្គលិក (Selection) ការរក្សាទុក (Maintenance) ការអភិវឌ្ឍ (Development) ការប្រើប្រាស់ (Utilization) និងតម្រូវការ (Accommodation) នៃធនធានមនុស្សរបស់អង្គការមួយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាបុគ្គលដែលមានតួនាទីជាអ្នកផ្តល់យោបល់ ឬជាបុគ្គលិកដែលធ្វើការ ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងដទៃទៀត ដើម្បីជួយពួកគេឲ្យអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទងទៅនឹងធនធានមនុស្ស។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានមុខងារផ្សេងៗ ដែលសំខាន់បំផុតគឺការទទួលយក ការអភិវឌ្ឍមនុស្ស ធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីឱ្យសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការមួយ។ ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសយកការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ការទូទាត់ និងផលប្រយោជន៍បុគ្គលិក និងទំនាក់ទំនងការងារ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ការស្រាវជ្រាវធនធានមនុស្ស ការវិភាគការងារ ការពិពណ៌នាការងារ ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ ដំណើរការធ្វើការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការបុគ្គលិក ការព្យាករណ៍តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស ការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ Staffing ការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលទៅលើតម្រូវការបុគ្គលិក ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសយក ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការស្វែងរក និងការទាក់ទាញបេក្ខជន ការងារដែលមានចំណេះដឹងជំនាញ សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ។ ការជ្រើសរើស គឺជាដំណើរ

ការកំណត់ ឬជ្រើសរើសបេក្ខជន ដែលបានដាក់ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារតាមប្រកាសរបស់  
អង្គការ។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស កាប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការ  
បណ្តុះបណ្តាល កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល ការវាយតម្លៃលើការ  
បណ្តុះបណ្តាល ការវាយតម្លៃលើការងារជាក់ស្តែង ការវាយតម្លៃលើការងារជាក់ស្តែង ជាដំណើរ  
ការវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិកដោយផ្ដោតទៅលើការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ  
និង ការអង្កេតលើវិន័យ អាកប្បកិរិយា សីលធម៌របស់បុគ្គលិក។ ដំណើរការទូទាត់តម្លៃតបស្នង  
គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងតម្លៃតបស្នងគឺ៖ ដើម្បីទាក់ទាញបុគ្គលិកឲ្យបម្រើការងារដល់ស្ថាប័ន  
ឬអង្គការ អាជីវកម្មដើម្បីរក្សាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពឲ្យនៅបម្រើការងារជានិរន្តរ៍ ដើម្បីឲ្យ  
មានសមភាពទៅនឹងតម្លៃការងារនៅទីផ្សារពលកម្ម ដើម្បីងាយស្រួលដល់ការគ្រប់គ្រង និង  
ត្រួតពិនិត្យបរិយាទានផលិតកម្ម ដើម្បីងាយស្រួលដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកក្នុងអង្គការ ពិចារណា និង  
យល់ស្របគ្នា លើការទូទាត់តម្លៃតបស្នងនេះ ដើម្បីឲ្យមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមលំនាំច្បាប់  
របស់ប្រទេស។ (ឯកសារយោងគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងរបស់ ឆាយ វិភូមុនី និងឈឿន សាវន  
,២០១១)។ ការអប់រំ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏សំខាន់ក្នុងការចាប់យកវិជ្ជាជីវៈប្រចាំជីវិត និងបង្កើន  
សមត្ថភាព ដើម្បីប្រកបការងារ ក៏ដូចជាបន្តការសិក្សារៀនសូត្រទៅថ្នាក់លើទៀត។ ការពង្រឹងមូល  
ដ្ឋានគ្រឹះនៃការអប់រំ និងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌអំណោយផលដល់យុវជន និងយុវនារីក្នុងការចូលរួម  
អភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចផ្នែកលើចំណេះដឹង គឺជាគោលដៅរបស់ប្រទេសនីមួយៗនៅក្នុងសកល  
លោកយើងនេះ។ ប្រទេសជាតិមួយអាចរីកចម្រើនទៅបាន អាស្រ័យទៅលើសម្បទាពេញលេញនៃ  
ធនធានមនុស្សរបស់ប្រទេសនោះ ពោលគឺមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា និង  
កាយសម្បទាល្អ (ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅនិងអប់រំបច្ចេកទេស,២០១៦)។ ក្នុងន័យ  
នេះ គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ ព្រោះពួកគេជាអ្នកផលិតធនធានមនុស្ស សម្រាប់ឱ្យទៅ  
បម្រើការងារនៅគ្រប់វិស័យក្នុងសង្គម ហើយក៏ជាវិស្វករនៃព្រលឹង ដែលរដ្ឋបានផ្តល់ទំនុកចិត្ត  
ឱ្យបង្រៀន និងអប់រំយុវជន យុវនារី ដែលជាសសរទ្រូងដ៏មានតម្លៃមិនអាចកាត់ថ្លៃបានចំពោះ

គ្រួសារ និងសង្គមជាតិទាំងមូល។ អនាគតប្រទេសជាតិអាស្រ័យទាំងស្រុងទៅលើគ្រូបង្រៀន។ ប្រទេសជាតិទទួលបានការរីកចម្រើនឬមានភាពទន់ខ្សោយ អាស្រ័យទៅលើគុណភាពនៃការអប់រំ ជាពិសេសអាស្រ័យទៅលើធនធានមនុស្សដែលគ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់វិស័យផលិតបាន។ វិស្វករសំណង់ម្នាក់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនមិនបានល្អ ធ្វើការខ្លីខ្លាញ់ខូចខាតមានតែសម្ភារៈប៉ុណ្ណោះ ឬបើធ្ងន់ធ្ងរជាងនេះទៅទៀតវិនាសតែគ្រួសារមួយប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញគ្រូបង្រៀនម្នាក់ដែលខ្វះ ចំណេះដឹងខ្លះសីលធម៌ ហើយបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនមិនបានទទួលជោគជ័យផ្តល់ការអប់រំគ្មាន គុណភាព ឬផលិតធនធានមនុស្សមិនទទួលបានសម្បទាពេញលេញ អ្នកដែលត្រូវទទួលផលវិបាក អាក្រក់ គឺមនុស្សជាតិទាំងមូល ពិសេសគឺយុវជន យុវនារីដែលជាសរសរទ្រូងរបស់ប្រទេសជាតិ ហើយប្រទេសជាតិទាំងមូល នឹងត្រូវទទួលផលវិបាកអាក្រក់ជាក់ជាមិនខាន (អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រម សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន, ២០១៨)។ ឈរលើគុណសម្បត្តិ និងតួនាទី មិនអាចខ្វះបានរបស់គ្រូ បង្រៀន គោលដៅអប់រំឆ្នាំ២០៣០ និងសេចក្តីប្រកាសទីក្រុងអ៊ីនឈ័ន (Incheon) សម្រាប់ការ អប់រំពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០៣០ បានផ្តោតសំខាន់ទៅលើគុណភាពនៃការអប់រំ ជាពិសេសគុណ ភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលារៀន។

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវក្នុងតារាង៤.៧.១ សូចនាករដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេ គឺ “ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈម ខ្លាំង” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧០) ដោយបច្ចុប្បន្នការបង្រៀនដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគឺជាកត្តា សំខាន់បំផុតសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ព្រោះសព្វថ្ងៃគ្រូត្រូវប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស ហើយប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនគាត់ខ្សោយទៅលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា វាប្រាកដជាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ យ៉ាងខ្លាំង ទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូនិងសិស្ស។

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវក្នុងតារាង៤.៧.២ សូចនាករដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេ គឺ “សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និងឯកទេស” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២១) ហើយយើងដឹងទៀតថាគ្រូបង្រៀនជាអ្នកផលិត

ធនធានមនុស្សជួរមុខដែលមិនអាចខ្វះបាន អាស្រ័យហេតុនេះការដែលសាលារៀនមួយដែលមិន មានគ្រូបង្រៀនស្របតាមឯកទេសគ្រប់គ្រាន់វាប្រាកដជាជះឥទ្ធិពលដល់លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់ សិស្សជាក់ជាមិនខានឡើយ។

យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវក្នុងតារាង៤.៧.៣ សូចនាករដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេ គឺ “អ្នកទទួលបានបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់” ក្នុងកម្រិត “ប្រឈមខ្លាំងណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៣) មានន័យថាសាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនគ្រប់ គ្រាន់ វាក៏ជាហេតុផលមួយដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ កាលណាសាលា រៀនមានគ្រូបង្រៀនតិច ដែលតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនត្រូវបង្រៀនលើសម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ជាមូល ហេតុដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀនរបស់គ្រូមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព ព្រោះបង្រៀនច្រើនម៉ោងពេកហត់អស់ កម្លាំង មិនបានត្រៀមផែនការបង្រៀនគ្រប់គ្រាន់ និងមិនមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការ ស្រាវជ្រាវឯកសារបន្ថែមសម្រាប់ការបង្រៀនសិស្ស។

សរុបមកវិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ មានជួបបញ្ហាប្រឈមរបស់ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ដែលជួប បញ្ហាប្រឈមកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៥) គម្លាតស្តង់ដារ (SD=១.០២) ហើយ បញ្ហាដែលប្រឈមខ្លាំងជាងគេមានបួនចំណុចគឺ៖ ១)ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត ២)សាលារៀនមានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាមនិង ឯកទេស ៣)អ្នកទទួលបានបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគថ្នាក់ និង៤) គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចនៅឡើយ ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាម ឯកទេស ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏ដូចជាគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ បន្ថែមទៀត ដែលធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែកើនឡើង និងជាពិសេសលើការអនុវត្ត មុខវិជ្ជា STEM ដើម្បីសម្រេចតាមគោលដៅឆ្នាំ២០៣០ និង២០៥០ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

**ប្រៀបធៀបការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ**

**តារាង ៤.៨ ៖ ប្រៀបធៀបការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ**

សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ		
ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា	ពិន្ទុមធ្យមភាគ (MEAN)	គម្លាតស្តង់ដារ (SD)
១. វិទ្យាល័យកំពង់ស្ពឺ	3.98	0.75
២. វិទ្យាល័យឧដុង្គ	3.97	0.81

តាមរយៈលទ្ធផលតារាង ៤.៨ ៖ ខាងលើនេះ បង្ហាញថាការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ មានពិន្ទុមធ្យមភាគសរុបប្រហែលគ្នា ប៉ុន្តែបើយើងមើលទៅលើគម្លាតស្តង់ដារនៃពិន្ទុរបស់វិទ្យាល័យធនធានទាំងពីរ យើងសង្កេតឃើញថា វិទ្យាល័យធនធានកំពង់ស្ពឺមានគម្លាតស្តង់ដារនៃពិន្ទុតូចជាងវិទ្យាល័យធនធានឧដុង្គ នេះបញ្ជាក់ឱ្យយើងឃើញថា ការបំពេញការងាររបស់វិទ្យាល័យធនធានកំពង់ស្ពឺ បានល្អជាងវិទ្យាល័យធនធានឧដុង្គ។

**ប្រៀបធៀបពីរប្រយោជន៍របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ**

**ក្នុងការ ប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

**តារាង ៤.៩ ៖ ប្រៀបធៀបកម្រិតប្រយោជន៍របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

សាលាមធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ		
ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស	ពិន្ទុមធ្យមភាគ (MEAN)	គម្លាតស្តង់ដារ (SD)
១. វិទ្យាល័យកំពង់ស្ពឺ	3.11	0.97
២. វិទ្យាល័យឧដុង្គ	3.11	1.01

តាមរយៈលទ្ធផលតារាង ៤.៩៖ ខាងលើនេះ បង្ហាញថាកម្រិតប្រឈមរបស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាធនធានទាំងពីរ ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស មានពិន្ទុមធ្យមភាគសរុបស្មើគ្នា ប៉ុន្តែបើយើងមើលទៅលើគម្លាតស្តង់ដារនៃពិន្ទុ របស់វិទ្យាល័យធនធានទាំងពីរ យើងឃើញថា វិទ្យាល័យ ធនធានកំពង់ស្ពឺ មានគម្លាតស្តង់ដារនៃពិន្ទុតូចជាងវិទ្យាល័យធនធានឧដុង្គ នេះបញ្ជាក់ឱ្យយើងឃើញថា ការប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាល័យធនធានកំពង់ស្ពឺ ប្រឈមខ្លាំងជាងវិទ្យាល័យ ធនធានឧដុង្គ។

**ជំពូកទី ៥**

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន  
និងសំណូមពរ**



# ជំពូកទី ៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

## ៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” រួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំ ក៏ដូចជាកំណែទម្រង់គុណភាពនាយក គ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សាល្អប្រសើរ ឆ្លើយតបទៅនឹងចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវក៏ដូចជាឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់សង្គមជាតិ ដែលបានបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធអប់រំពេញលេញ ដែលជាមូលហេតុនាំឱ្យសិស្សទទួលបាននូវបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ គឺ៖ ទី១-បំណិនសិក្សារៀនសូត្រ៖ (១) ការត្រិះរិះពិចារណា (២) ការគិតដោយមានភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ (៣) ការសហការ និង (៤) ការប្រាស្រ័យទាក់ទង។ ទី២-បំណិនអក្ខរកម្ម៖ (១) អក្ខរកម្មព័ត៌មានវិទ្យា (២) អក្ខរកម្មផ្នែកប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ (៣) អក្ខរកម្មផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា។ និងទី៣-បំណិនជីវិត៖ (១) ភាពទន់ភ្លន់ និងសម្របសម្រួល (២) ការចេះផ្តួចផ្តើមគំនិត (៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (៤) ផលិតភាពការងារ និង (៥) បំណិនសង្គម។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តល់ជាបេកគំហើញថ្មីមួយ ស្តីពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវដែលអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើគឺ អនុ

វត្តតាមបែបបរិមាណវិស័យ ដោយធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរ ( Google Forms ) មានចំនួន៧ វិទ្យាល័យធនធាន និងបណ្តាញនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ (មធ្យម និងអធិការកិច្ច) ដែលមានសំណាកសរុបចំនួន ១០៦នាក់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ៨៦នាក់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន១៤នាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរចំនួន៦នាក់។ ការវិភាគ ទិន្នន័យសិក្សាលើចំនួនភាគរយតាមអថេរនីមួយៗ តម្លៃមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែក តម្លៃគម្លា តម្លៃដាងនៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្ត កំណត់ដាក់លាក់។

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា នាយកសាលាបានបំពេញការងារ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានក្នុងកម្រិតល្អ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោល នយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ការបំពេញ ការងាររបស់នាយកសាលាធនធាន ទៅតាមគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានពិតជា មានសារៈសំខាន់ណាស់ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិសំដៅលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមថ្នាក់រៀននីមួយៗ មានដូចជាមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម។ ការបំពេញ ការងាររបស់នាយកសាលាបានល្អ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ក៏តម្រូវឱ្យលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ យកចិត្ត ទុកដាក់នៅលើការបង្រៀន ក៏ដូចជាការងាររដ្ឋបាលផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើឱ្យអង្គភាពមួយមានភាពរលូន ទៅមុខជាដរាប ហើយម្យ៉ាងទៀតលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានភាពវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមាន អាស្រ័យលើការចូលរួមពីដំណើរការសិក្សារបស់សិស្សគ្រប់រូបផងដែរ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទាក់ទងទៅនឹង ចំណេះដឹងត្រួតត្រាក្នុងការប្រើប្រាស់ប ច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត មានគ្រូបង្រៀនមិនគ្រប់តាមនិយាម និងឯកទេស អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ ពិសោធន៍មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគជាដើម។ បញ្ហាប្រឈមដែលបានលើកឡើង គឺ ពិតជាវាងស្ទះដល់ដំណើរការបង្រៀនរបស់គ្រូ ប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់នាយក សាលាទៅលើការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ការ

ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំក្នុងការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា គឺជាយន្តការដើម្បី ពង្រឹងការធានា គុណភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រម ទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិទាំងមូល។

សរុបមកយើងឃើញថា ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ធៀប នឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២) និងការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញ ធៀប នឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០) ហើយនិងការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២) ដែល បង្កលទ្ធភាពដល់គ្រូបង្រៀន នឹងកាន់តែប្រសើរឡើងដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស នៅមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ រីឯបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាធនធានគឺក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.០០) និងបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើ ប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគ ពិន្ទុ= ៣.២៧) ហើយនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាមធ្យម សិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញវិញនៅក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.១៥) ។ មន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងភាគីពាក់ព័ន្ធគួរមានយន្តការបំប៉នកញ្ចប់សមត្ថភាពនាយក ទៅលើ ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ស្តង់ដារនាយកអាសាន ដើម្បីឈានទៅរកភាពរីកចម្រើន និងអាចសម្រេចទៅតាមចក្ខុវិស័យ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឈានទៅសម្រេចគោលដៅ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺត្រូវផ្លាស់ប្តូរប្រទេសកម្ពុជា ពីប្រទេសដែលមាន ប្រាក់ចំណូលទាប ទៅកាន់ប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និង ក្លាយជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៥០។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់គ្រប់ ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបំពេញការងាររៀងៗខ្លួនឱ្យបានល្អ ឆ្លើយតបទៅ នឹងបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីបង្កើតបានសមិទ្ធផល គុណភាពអប់រំ និងលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្ស កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង សមស្របទៅនឹងកំណែទម្រង់គុណភាពរបស់នាយកសាលា ដើម្បី ឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសង្គមជាតិ និងសម្រេចលទ្ធផលបាន ជោគជ័យ គ្រចះគ្រចង់ដែលធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធនៃការអប់រំរីកចម្រើនសម្រាប់សង្គម ក៏ដូចជាប្រទេសជាតិ ទាំងមូលជានិច្ចនិរន្តរ៍។

**៥.២. សំណូមពរ**

យោងតាមការរកឃើញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមលើកឡើងនូវគំនិតយោបល់ ព្រមទាំង សំណូមពរ មួយចំនួនសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីចូលរួមលើកកម្ពស់ឱ្យមានការពេញចិត្តក្នុងការ បំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ឱ្យកាន់តែប្រសើរជាង នេះដូចជា៖

- **ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**
  - ក្រសួងគួរតែធ្វើការជ្រើសរើសចំនួនគ្រូបង្រៀនទៅតាមនិយាម និងឯកទេស ដើម្បី បំពេញសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់។
  - បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពនៃការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រដល់នាយក សាលានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- **មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា**
  - បណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងដល់គ្រូបង្រៀនបន្ថែម ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅ សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
  - ផ្តល់គ្រូបង្រៀនទៅតាមឯកទេសដល់សាលារៀន ដែលខ្វះពិតប្រាកដ ដើម្បីបំពេញ តម្រូវការចាំបាច់របស់សាលារៀន។

• គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ឱ្យបានទូលំទូលាយលើការងារផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការងារកាន់តែទទួលបានជោគជ័យត្រចះត្រចង់។
- គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានគួរតែបង្កើនទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្ថែមទៀត ជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបណ្តាញនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការបំពេញការងារកាន់តែមានភាពងាយស្រួល និងរីកចម្រើនជឿនលឿនទៅមុខ។

• គ្រូបង្រៀន

- គួរបន្តការគោរពតួនាទី ភារកិច្ច ជាបុគ្គលិកអប់រំដោយមិនមានការមើលបំណាំគ្នា ពីភាពអសកម្មរបស់គ្រូដទៃ។
- គួរតែបន្តពង្រឹង និង ពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតឱ្យមានភាពទូលំទូលាយ ជាពិសេសការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀនសិស្ស និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ឱ្យស្របទៅតាមបរិបទថ្មីសតវត្សរ៍ទី២១។

• សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

- ប្រធានបទដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើ “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការសិក្សានេះគឺ បានជ្រើសរើសក្រុង/ស្រុកចំនួន៣ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ គឺ៖ ក្រុងច្បារមន ស្រុកសំរោងទង និងស្រុកឧដុង្គ ដោយយកវិទ្យាល័យចំនួន៧ ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំនេះទូទៅ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអធិការកិច្ច មានសំណាកសរុបចំនួន ១០៦នាក់ ដែលបែងចែកជា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន១៤នាក់ គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សា

ចំនួន៨៦នាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរចំនួន៦នាក់។ សម្រាប់ការសិក្សា  
ស្រាវជ្រាវបន្តគួរតែផ្ដោតទៅលើ៖

- ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា លើក្របខណ្ឌកំណែ  
ទម្រង់វិស័យអប់រំ នៅក្នុងកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- ទស្សនៈនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តគោលនយោបាយ  
សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារឆ្លើយតបបរិបទថ្មី សតវត្សរ៍ទី២១ នៅមធ្យម  
សិក្សាចំណេះទូទៅ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

## ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩). *របាយការណ៍សន្និបាតបូកសរុបការងារអប់រំ ២០១៩-*

*២០២០*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០០៦). *កម្មវិធីសិក្សាគោលសម្រាប់អប់រំមូលដ្ឋានចំណេះទូទៅ*.

រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣). *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន*. រាជធានីភ្នំពេញ:

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៤). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨*.

រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ខែធ្នូ ២០១៨). *ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសាលា*

*មធ្យមសិក្សាធនធាន*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៥). *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនផែនការសកម្មភាព*.

រាជធានីភ្នំពេញ (JICA): ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា (២០១៦). *ការគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់បំប៉ននាយក*

*សាលាបឋមសិក្សានិងវិក្រិតការ*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា (១៩៩៧). *សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និង*

*វិក្រិតការឆ្នាំ (១៩៩៧-១៩៩៨)*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧). *ស្ថិតិនាយកដ្ឋានផែនការឆ្នាំ២០១៧-២០១៨*. រាជធានី

ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦). *ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់បំប៉ននាយក*

*សាលាបឋមសិក្សា និងវិក្រិតការ*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០០៨). *គោលនយោបាយស្តីពីសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន  
របស់នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ  
យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១១). *សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិសាសាមធ្យមសិក្សាធនធាន  
រៀបចំដោយនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ឧបត្ថម្ភដោយគម្រោងលើកកម្ពស់គុណភាព  
អប់រំ*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៤). *ស្ថិតិនាយកដ្ឋានផែនការឆ្នាំ ២០១៤-២០១៥*.  
រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០). *ឯកសារស្តង់ដារនាយកសាលារៀន*. រាជធានីភ្នំពេញ:  
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩). *ឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវ  
ជន និងកីឡា ២០១៩-២០២៣*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩). *ស្ថិតិរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ*. រាជធានីភ្នំពេញ:  
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ឆាយ វត្តមុនី និងឈឿន សារិន (២០១១). «*គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*»  
ទទួលបានពី ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ពីវេបសាយតំណភ្ជាប់  
<https://nuonchheangeng.wordpress.com/2012/06/25/>

បទបង្ហាញសាលា E2 STEM វិទ្យាល័យព្រះយុគន្ទរ (២០២០). *ស្តីពីការបង្រៀន និងរៀន STEM  
តាមបរិបទថ្មី*. រាជធានីភ្នំពេញ: សាលា E2 STEM វិទ្យាល័យព្រះយុគន្ទរ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា។

បាវកថាទិវាគ្រូបង្រៀន (២០២១). *បរិវត្តកម្មឌីជីថលនៃការអប់រំ បំណិនសតវត្សទី២១ និងកំណែ  
ទម្រង់វិធីសាស្ត្របង្រៀន (បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន)*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ  
យុវជន និងកីឡា។



ផែនទីបង្ហាញផ្លូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពឆ្នាំ២០៣០(ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៩). *ស្តីពីការ  
អប់រំនៅកម្ពុជា*. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០). *របាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យម  
សិក្សា ថ្នាក់ខេត្ត(២០១៩-២០២០)*. កំពង់ស្ពឺ: មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០). *របាយការណ៍សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ  
២០១៩-២០២០*. ច្បារមន: មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ(២០២០). *ឯកសារស្តីពីការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់  
អគារធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ*. រាជធានីភ្នំពេញ: វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ(NIE)។

វិចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត (២០០១). « *ទំព័រ ៣៥,៥០៥,៥៩៨-៥៩៩ បោះពុម្ព ៧.  
ស. ២៥៤៥ គ.ស. ២០០១*» វិចនានុក្រម។

Abraham Masslow (1954). *ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្ត/ជំរុញទឹកចិត្តរបស់ ម៉ាសស្លូ (Maslow)*.  
ទទួលបានពី ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ពីវេបសាយតំណភ្ជាប់

<http://salarean.com/knowledge.php?id=339>

# **ឧបសម្ព័ន្ធ**

## **ឧបសម្ព័ន្ធ «ក»**

### **កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ**

#### **សម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងខេត្ត**

#### **កំពង់ស្ពឺ**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ មុន សុខកែវ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី “ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាកាន់តែល្អប្រសើរ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងតាមការសង្កេត លើការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាធនធាន ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដ យកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។

### **ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

ការណែនាំ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិត៖  កម្រិតខ្ពស់  កម្រិត

មូលដ្ឋាន

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

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖.....ខេត្ត៖.....

៣. ភេទ  ប្រុស  ស្រី

៤. អាយុ  ១៨-២៣ ឆ្នាំ  ២៤-២៩ឆ្នាំ  ៣០-៣៥ឆ្នាំ  លើពី៣៥

ឆ្នាំ

៥. កម្រិតវប្បធម៌  ចប់ថ្នាក់ទី១២  បរិញ្ញាបត្រ  បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់  ផ្សេងៗ

៦. បទពិសោធន៍បង្រៀន៖  ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ  ៦ ទៅ១០ឆ្នាំ  ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ  លើសពី

១៥ឆ្នាំ

៧. មុខវិជ្ជាឯកទេស៖.....បង្រៀនថ្នាក់ទី៖.....មុខវិជ្ជា៖.....

**ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សា**

**ធនធាន**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន លើការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ រួចគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់

លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របទាំងស្រុង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុល បង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការងាររដ្ឋបាល</b>						
១	នាយកសាលា បានកសាងផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ					
២	នាយកសាលា បានបែងចែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកអប់រំ ក្រោមឱវាទ					
៣	នាយកសាលា បានរៀបចំបរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័យ និង សណ្តាប់ធ្នាប់					
៤	នាយកសាលា បានរៀបចំ និងដឹកនាំការប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និង ប្រចាំឆ្នាំ					
៥	នាយកសាលា បានធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការផ្សះផ្សាទំនាស់ក្នុងសាលា					
៦	នាយកសាលា បានប្រើប្រាស់ធនធានសាលារៀនអស់លទ្ធភាព					
៧	នាយកសាលា ស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម					
<b>ខ. ការងារបច្ចេកទេស</b>						
១	នាយកសាលា ជាទីប្រឹក្សាគុកោសល្យ(អ្នកផ្តល់ចំណេះដឹងផ្នែក គុកោសល្យ)					
២	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
៣	នាយកសាលា បានបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និងបទ ពិសោធន៍ តាមរយៈថ្នាក់និទស្សន៍					
៤	នាយកសាលា បានសហការជាមួយគ្រូ ដើម្បីរៀបចំយន្តការធានាគុណភាព លើការបង្រៀន និងរៀន					
៥	នាយកសាលា បានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ					

៦	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
៧	នាយកសាលា បានជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស					
<b>គ. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ</b>						
១	នាយកសាលា បង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ					
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត					
៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងជាប់រហ័ស					
៤	សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញបានចូលមកប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធាន					
៥	នាយកសាលា បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស					
៦	បានបង្កបរិយាកាសឱ្យសាលាបណ្តាញ អាចប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធាន					
៧	បានចែករំលែក ធនធានសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្តាញ					
៨	នាយកសាលា ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ					
៩	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
១០	នាយកសាលា មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយសាលាបណ្តាញ					
<b>ឃ. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន</b>						
១	នាយកសាលា បានផ្តល់សម្ភារៈឧបទេស គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងពិសោធន៍					
២	នាយកសាលា បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ					

	ផ្លាស់ប្តូរទិសដៅ និងចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក					
៣	នាយកសាលា មានការគាំទ្រដល់គ្រូ និងសិស្សសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវនៅ បន្ទប់ពិសោធន៍					
៤	នាយកសាលា បានរៀបចំបុគ្គលិកជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន					
៥	មានកាលវិភាគថ្នាក់រៀន និងកាលវិភាគសម្រាប់បន្ទប់ពិសោធន៍ច្បាស់លាស់					
៦	នាយកសាលា ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ចូលរួមវគ្គបំប៉នទាក់ទង ការងារពិសោធន៍					
<b>ង. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ</b>						
១	នាយកសាលា បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់ កុំព្យូទ័រ					
២	នាយកសាលា បានធ្វើផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ទាក់ទងនឹងការ ប្រើប្រាស់សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍					
៣	នាយកសាលា បានស្វែងរកប្រាក់ចំណូលថវិកា ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការ ប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍					
៤	មាននីតិវិធីក្នុងការរក្សាសម្ភារៈដែលខូច ក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
៥	នាយកសាលា បានចាត់ចែងបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមតួ នាទី និងភារកិច្ច					
៦	នាយកសាលា បានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់សាលាបណ្តាញ ក្នុងការប្រើ ប្រាស់អគារធនធាន					
៧	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ លើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
៨	នាយកសាលា ចូលរួមលើកកម្ពស់ ការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំ ព្យូទ័រ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					

ច. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ					
១	នាយកសាលា បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ				
២	មានបណ្ណារក្សប្រចាំការទៀងទាត់				
៣	បណ្ណារក្សបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបណ្ណាល័យ				
៤	មានរបាយការណ៍ ស្តីពីការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ				
៥	បណ្ណាល័យ មានកាលវិភាគសម្រាប់ការប្រើប្រាស់				
៦	នាយកសាលា បានជំរុញឱ្យមានការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ តាមរយៈការអាន និងសកម្មភាពសិក្សាផ្សេងៗ				
៧	នាយកសាលា បានបញ្ជូនការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបណ្ណាល័យទំនើប (e-library )				
ឆ. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍					
១	នាយកសាលា បានរៀបចំឱ្យមានដំណើរការបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ				
២	នាយកសាលា បានពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍តាមកាលវិភាគមុខវិជ្ជាបង្រៀនច្បាស់លាស់				
៣	ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍ គឺស្របតាមនិយាមកម្មវិធីសិក្សា				
៤	បន្ទប់ពិសោធន៍ មានបរិយាកាសល្អ ធ្វើឱ្យសិស្សងាយស្រួលសិក្សា				
៥	ពិនិត្យការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនពិសោធន៍ដោយឡែក ពីការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់				
៦	សិស្សមានឆន្ទៈ និងចង់ស្វែងយល់នៃមេរៀនក្នុងម៉ោងពិសោធន៍				

<b>ជ. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស</b>						
១	នាយកសាលា មានកិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេស អំពីការរៀបចំធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀន មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ					
២	នាយកសាលា មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាល កំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង					
៣	នាយកសាលា បានរៀបចំកម្មវិធីប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ ជាមួយសាលា បណ្តាញទាំងអស់					
៤	នាយកសាលា បានរៀបចំយន្តការស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព					
៥	នាយកសាលា បានបញ្ជូនគ្រូចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជា ឯកទេស					
<b>ឈ. ការលើកទឹកចិត្ត</b>						
១	មានការលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តមេរៀនវិទ្យាសាស្ត្រក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍					
២	មានការលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់អគារធនធាន					
៣	លើកសរសើរអ្នកចូលរួមប្រើបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលវិភាគសម្រាប់អនុវត្ត តាមមុខវិជ្ជា					
៤	ទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ពេលរកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មីៗ					
៥	លើកសរសើរអ្នកដែលបានរៀបចំសម្ភារៈពិសោធន៍ឱ្យមានរបៀប ក្រោយ បញ្ចប់ដំណើរការពិសោធន៍នីមួយៗ					
៦	នាយកសាលា មានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោម បង្គាប់					
៧	នាយកសាលា លើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួន ឯង					



៨	នាយកសាលា បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវ បង្រៀន					
---	---	--	--	--	--	--

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. តើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ជួបឧបសគ្គអ្វីខ្លះ ក្នុងការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៅសាលាធនធាន ?

.....

.....

.....

.....

២. តើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានសំណូមពរយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើ ?

.....

.....

.....

.....

**ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្ត ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀនរបស់លោក-លោកស្រី ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

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

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
១	គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់ បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស					
២	សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និង					
៣	សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត					
៤	អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគ					
៥	គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស					
៦	គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និស្សន្ទ					
៧	ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត					
៨	ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ					
៩	សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ					
១០	គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ					
១១	គ្រូបង្រៀនមិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកាពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញ ស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស					
១២	កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសា					
១៣	ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមាន					
១៤	ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស					
១៥	មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គ					
១៦	មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាម					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

តើមាន បញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ដែលបានកើតមានឡើង  
នៅក្នុងសាលារៀនរបស់លោក លោកស្រី?

.....

.....

សូមអរគុណ!

**ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ»**

<b>ទិន្នន័យទទួលបានពីគ្រូបង្រៀនលើព័ត៌មានទូទៅ</b>				
ល.រ	បរិយាយ		សរុបរួម	
			ចំនួន(នាក់)	ភាគរយ(%)
១	ជាគ្រូបង្រៀន	កម្រិតឧត្តម	65	75.6
		កម្រិតមូលដ្ឋាន	21	24.4
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
២	ភេទ	ស្រី	31	36
		ប្រុស	55	64
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
៣	អាយុ	១៨-២៣ ឆ្នាំ	0	0
		២៤-២៩ ឆ្នាំ	11	12.8
		៣០-៣៥ ឆ្នាំ	34	39.5
		លើសពី៣៥ ឆ្នាំ	41	47.7
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
៤	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ថ្នាក់ទី១២	5	5.8
		បរិញ្ញាបត្រ	67	77.9
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	13	15.1
		ផ្សេងៗ	1	1.2
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
		១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	13	15.1

៥	បទពិសោធន៍ បង្រៀន	៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	18	20.9
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	23	26.7
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	32	37.2
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
៦	មុខវិជ្ជាឯកទេស	ភាសាខ្មែរ	12	14
		ភាសាបរទេស	8	9.3
		គណិតវិទ្យា	15	17.4
		វិទ្យាសាស្ត្រ	36	41.9
		សិក្សាសង្គម	15	17.4
		<b>សរុប</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**ឧបសម្ព័ន្ធ «គ»**

**កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ**

**សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា មធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងខេត្ត**

**កំពង់ស្ពឺ**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ មុន សុខកែវ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី “ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា ធនធាន និងសាលាបណ្ណាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” ដើម្បី បញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវគឺ ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់លោកនាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្ណាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ ធនធានមនុស្ស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះសូមលោក នាយកជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងលើការបំពេញការងាររបស់លោក-លោកស្រី ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាច ទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដ យកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែល បានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់ លោក លោកស្រី។

**ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ**

ការណែនាំ៖ សូមលោក លោកស្រី គូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដូចខាងក្រោម។

- ១. តួនាទី៖.....
- ២. ភេទ                     ប្រុស             ស្រី

៣. អាយុ  ១៨-២៣ ឆ្នាំ  ២៤-២៩ឆ្នាំ  ៣០-៣៥ឆ្នាំ  លើពី៣៥ ឆ្នាំ

៤. កម្រិតវប្បធម៌  ចប់ថ្នាក់ទី១២  បរិញ្ញាបត្រ  បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់  ផ្សេងៗ

៥. បទពិសោធន៍បង្រៀន៖  ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ  ៦ ទៅ១០ឆ្នាំ  ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ  លើសពី ១៥ឆ្នាំ

**ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សា**

**ធនធាន**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកទៅលើការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃ ការបំពេញការងារបានរបស់លោក-លោកស្រី ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ( Likert Scale ) ៖

- ១. បំពេញការងារបានតិចតួចបំផុត Lowest
- ២. បំពេញការងារបានតិច Low
- ៣. បំពេញការងារបានមធ្យម Medium
- ៤. បំពេញការងារបានច្រើន High
- ៥. បំពេញការងារបានច្រើនបំផុត Highest

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការងាររដ្ឋបាល</b>						
១	បានកសាងផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ					
២	បានបែងចែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ					
៣	បានរៀបចំបរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់					
៤	បានរៀបចំ និងដឹកនាំការប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ					

៥	បានធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការផ្សះផ្សាទំនាស់ក្នុងសាលា					
៦	បានប្រើប្រាស់ធនធានសាលារៀនអស់លទ្ធភាព					
៧	ស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំស្ទើរគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់ បក្ខពួក ឬក្រុម					
<b>ខ. ការងារបច្ចេកទេស</b>						
១	ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ(អ្នកផ្តល់ចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យ)					
២	បានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
៣	បានបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ តាមរយៈ យុវជននិស្សន្ទ					
៤	បានសហការជាមួយគ្រូ ដើម្បីរៀបចំយន្តការធានាគុណភាពលើការបង្រៀន និងរៀន					
៥	បានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ					
៦	បានត្រួតពិនិត្យរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
៧	បានជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស					
<b>គ. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ</b>						
១	បានបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និង សាលាដទៃ					
២	បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត					
៣	បានប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនង ឆាប់រហ័ស					
៤	សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញបានចូលមកប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារ ធនធាន					

៥	បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូ ឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស					
៦	បានបង្កបរិយាកាសឱ្យសាលាបណ្តាញ អាចប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃ អគារធនធាន					
៧	បានចែករំលែក ធនធានសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្តាញ					
៨	ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ					
៩	ត្រូវទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
១០	មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយសាលាបណ្តាញ					
<b>យ. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន</b>						
១	បានផ្តល់សម្ភារៈឧបទេស គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងពិសោធន៍					
២	បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ផ្លាស់ប្តូរ ទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក					
៣	មានការគាំទ្រដល់គ្រូ និងសិស្សសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវនៅបន្ទប់ពិសោធន៍					
៤	បានរៀបចំបុគ្គលិកជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន					
៥	មានកាលវិភាគថ្នាក់រៀន និងកាលវិភាគសម្រាប់បន្ទប់ពិសោធន៍ច្បាស់លាស់					
៦	ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ចូលរួមវគ្គបំប៉នទាក់ទងការងារ ពិសោធន៍					
<b>ង. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ</b>						
១	បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
២	បានធ្វើផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ទាក់ទងទៅនឹងការប្រើប្រាស់ សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍					
៣	បានស្វែងរកប្រាក់ចំណូលថវិកា ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការប្រើប្រាស់បន្ទប់					



	ពិសោធន៍					
៤	មាននីតិវិធីក្នុងការរក្សាសម្ភារៈដែលខូច ក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
៥	បានចាត់ចែងបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមតួនាទី និងភារកិច្ច					
៦	បានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់សាលាបណ្ណាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់អគារធនធាន					
៧	បានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ លើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
៨	ចូលរួមលើកកម្ពស់ ការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					
<b>ច. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ</b>						
១	បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរ បែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ					
២	មានបណ្ណារក្សប្រចាំការទៀងទាត់					
៣	បណ្ណារក្សបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបណ្ណាល័យ					
៤	មានរបាយការណ៍ ស្តីពីការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ					
៥	បណ្ណាល័យ មានកាលវិភាគសម្រាប់ការប្រើប្រាស់					
៦	បានជំរុញឱ្យមានការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ តាមរយៈការអាន និងសកម្មភាពសិក្សាផ្សេងៗ					
៧	បានបញ្ជូនការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបណ្ណាល័យទំនើប (e-library)					
<b>ឆ. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍</b>						
១	បានរៀបចំឱ្យមានដំណើរការបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ					

២	បានពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍តាមកាលវិភាគមុខវិជ្ជា បង្រៀនច្បាស់លាស់					
៣	ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍ គឺស្របតាមនិយាមកម្មវិធីសិក្សា					
៤	បន្ទប់ពិសោធន៍ មានបរិយាកាសល្អ ធ្វើឱ្យសិស្សងាយស្រួលសិក្សា					
៥	ពិនិត្យការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនពិសោធន៍ដោយឡែក ពីការបង្រៀន ក្នុងថ្នាក់					
៦	សិស្សមានឆន្ទៈ និងចង់ស្វែងយល់នៃមេរៀនក្នុងម៉ោងពិសោធន៍					
<b>ជ. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស</b>						
១	មានកិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេស អំពីការរៀបចំធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសា ស្ត្រ					
២	មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលកំណត់ជាមួយគ ណៈគ្រប់គ្រង					
៣	បានរៀបចំកម្មវិធីប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ ជាមួយសាលា បណ្តាញទាំង អស់					
៤	បានរៀបចំយន្តការស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព					
៥	បានបញ្ជូនគ្រូចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស					
<b>ឈ. ការលើកទឹកចិត្ត</b>						
១	បានការលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តមេរៀនវិទ្យាសាស្ត្រក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍					
២	បានការលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់អគារធនធាន					
៣	លើកសរសើរអ្នកចូលរួមប្រើបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលវិភាគសម្រាប់អនុវត្ត តាមមុខវិជ្ជា					
៤	ទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ពេលរកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មីៗ					

៥	លើកសរសើរអ្នកដែលបានរៀបចំសម្ភារៈពិសោធន៍ឱ្យមានរបៀប ក្រោយ បញ្ចប់ដំណើរការពិសោធន៍នីមួយៗ					
៦	មានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់					
៧	លើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
៨	បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. ចូរអ្នករៀបរាប់ពីបញ្ហាផ្សេងៗដែលកើតមានឡើង ក្នុងការបំពេញការងារនៅសាលារៀន របស់លោក  
លោកស្រី។

.....

.....

២. ចូរអ្នករៀបរាប់ដំណោះស្រាយសមស្រប ដែលអ្នកបានដោះស្រាយរាល់ពេលជួបបញ្ហានីមួយៗ ក្នុង  
សាលារៀនទៅលើការបំពេញការងាររបស់លោក លោកស្រី។

.....

.....

**ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយក  
សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓)  
ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្ត ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀនរបស់លោក-លោកស្រី ៖  
កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ
- ២. មិនយល់ស្រប
- ៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របទាំងស្រុង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
១	គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស					
២	សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និង					
៣	សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត					
៤	អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគ					
៥	គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស					
៦	គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍					
៧	ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត					
៨	ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ					
៩	សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ					
១០	គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ					
១១	គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស					
១២	កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ					
១៣	ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមាន					
១៤	ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស					
១៥	មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គ					
១៦	មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាម					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

តើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀនរបស់លោក លោកស្រី បានជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ?

.....

.....

សូមអរគុណ !

**ឧបសម្ព័ន្ធ « ឃ »**

<b>ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈក្រុមក្រុងលើព័ត៌មានទូទៅ</b>				
ល.រ	បរិយាយ		សរុបរួម	
			ចំនួន (នាក់)	ភាគរយ (%)
១	គូនាទី	នាយក/នាយិកា	7	50
		នាយករង/នាយិការង	7	50
		<b>សរុប</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
២	ភេទ	ស្រី	2	14.3
		ប្រុស	12	85.7
		<b>សរុប</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
៣	អាយុ	១៨-២៣ ឆ្នាំ	0	0
		២៤-២៩ ឆ្នាំ	0	0
		៣០-៣៥ ឆ្នាំ	2	14.3
		លើសពី៣៥ ឆ្នាំ	12	85.7
		<b>សរុប</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
៤	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ថ្នាក់ទី១២	1	7.2
		បរិញ្ញាបត្រ	10	71.4
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	3	21.4
		ផ្សេងៗ	0	0
		<b>សរុប</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
		១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	1	7.2

៥	បទពិសោធន៍ ការងារក្នុងអប់រំ	៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	3	21.4
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	0	0
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	10	71.4
		<b>សរុប</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

**ឧបសម្ព័ន្ធ « ១ »**

**កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ**

**សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរ (មធ្យម និងអធិការកិច្ច) ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ: មុន សុខកែវ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី “ ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា ធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន” ដើម្បី បញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវគឺ ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីការបំពេញការងាររបស់លោកនាយក សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញ ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់ ធនធានមនុស្ស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះសូម លោកប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យ មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែងលើការបំពេញ ការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិតប្រាកដ យកមកសិក្សាវិភាគ ព្រមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់ លោក លោកស្រី។

**ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានទូទៅ**

ការណែនាំ: សូមលោក លោកស្រី គូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដូចខាងក្រោម។

១. តួនាទី:.....

២. ភេទ  ប្រុស  ស្រី

៣. អាយុ  ១៨-២៣ ឆ្នាំ  ២៤-២៩ឆ្នាំ  ៣០-៣៥ឆ្នាំ  លើពី៣៥

ឆ្នាំ

៤. កម្រិតវប្បធម៌  ចប់ថ្នាក់ទី១២  បរិញ្ញាបត្រ  បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់  ផ្សេងៗ
៥. បទពិសោធន៍បង្រៀន៖  ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ  ៦ ទៅ១០ឆ្នាំ  ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ  លើសពី ១៥ឆ្នាំ

**ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សា**

**ធនធាន**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន លើការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ រួចគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

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

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
<b>ក. ការងាររដ្ឋបាល</b>						
១	នាយកសាលា បានកសាងផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ					
២	នាយកសាលា បានបែងចែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ					
៣	នាយកសាលា បានរៀបចំបរិស្ថាន សោក័ណភាព អនាម័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់					



៤	នាយកសាលា បានរៀបចំ និងដឹកនាំការប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និង ប្រចាំឆ្នាំ				
៥	នាយកសាលា បានធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការផ្សះផ្សាទំនាស់ក្នុងសាលា				
៦	នាយកសាលា បានប្រើប្រាស់ធនធានសាលារៀនអស់លទ្ធភាព				
៧	នាយកសាលា ស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម				
<b>ខ. ការងារបច្ចេកទេស</b>					
១	នាយកសាលា ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ( អ្នកផ្តល់ចំណេះដឹងផ្នែក គរុកោសល្យ )				
២	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា				
៣	នាយកសាលា បានបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និងបទ ពិសោធន៍ តាមរយៈថ្នាក់និទស្សន៍				
៤	នាយកសាលា បានសហការជាមួយគ្រូ ដើម្បីរៀបចំយន្តការធានាគុណភាព លើការបង្រៀន និងរៀន				
៥	នាយកសាលា បានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ				
៦	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស				
៧	នាយកសាលា បានជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន សិស្ស				
<b>គ. ការងារទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ</b>					
១	នាយកសាលា បង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាជុំវិញ				
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត				

៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងជាប់រហ័ស				
៤	សាលាមធ្យមសិក្សាបណ្តាញបានចូលមកប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធាន				
៥	នាយកសាលា បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស				
៦	បានបង្កបរិយាកាសឱ្យសាលាបណ្តាញ អាចប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍នៃអគារធនធាន				
៧	បានចែករំលែក ធនធានសម្ភារៈ និងចំណេះដឹងដល់សាលាបណ្តាញ				
៨	នាយកសាលា ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ				
៩	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ				
១០	នាយកសាលា មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយសាលាបណ្តាញ				
<b>យ. កិច្ចគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន</b>					
១	នាយកសាលា បានផ្តល់សម្ភារៈឧបទេស គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងពិសោធន៍				
២	នាយកសាលា បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក				
៣	នាយកសាលា មានការគាំទ្រដល់គ្រូ និងសិស្សសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវនៅបន្ទប់ពិសោធន៍				
៤	នាយកសាលា បានរៀបចំបុគ្គលិកជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន				
៥	មានកាលវិភាគថ្នាក់រៀន និងកាលវិភាគសម្រាប់បន្ទប់ពិសោធន៍ច្បាស់លាស់				
៦	នាយកសាលា ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ចូលរួមវគ្គបំប៉នទាក់ទងការងារពិសោធន៍				

ង. ការគ្រប់គ្រងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ					
១	នាយកសាលា បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃមុខងាររបស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ				
២	នាយកសាលា បានធ្វើផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍				
៣	នាយកសាលា បានស្វែងរកប្រាក់ចំណូលថវិកា ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍				
៤	មាននីតិវិធីក្នុងការរក្សាសម្ភារៈដែលខូច ក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ				
៥	នាយកសាលា បានចាត់ចែងបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវបន្ទប់ពិសោធន៍ តាមតួនាទី និងភារកិច្ច				
៦	នាយកសាលា បានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់សាលាបណ្តាញ ក្នុងការប្រើប្រាស់អគារធនធាន				
៧	នាយកសាលា បានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ លើបញ្ជីសម្ភារៈក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ				
៨	នាយកសាលា ចូលរួមលើកកម្ពស់ ការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា				
ច. ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ					
១	នាយកសាលា បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូររបបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ				
២	មានបណ្ណារក្សប្រចាំការទៀងទាត់				
៣	បណ្ណារក្សបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបណ្ណាល័យ				
៤	មានរបាយការណ៍ ស្តីពីការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ				
៥	បណ្ណាល័យ មានកាលវិភាគសម្រាប់ការប្រើប្រាស់				

៦	នាយកសាលា បានជំរុញឱ្យមានការចូលប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ តាមរយៈការអាន និងសកម្មភាពសិក្សាផ្សេងៗ					
៧	នាយកសាលា បានបញ្ជូនការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបណ្ណាល័យទំនើប (e-library)					
<b>ឆ. ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍</b>						
១	នាយកសាលា បានរៀបចំឱ្យមានដំណើរការបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្របន្ទប់កុំព្យូទ័រ ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ					
២	នាយកសាលា បានពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍តាមកាលវិភាគមុខវិជ្ជាបង្រៀនច្បាស់លាស់					
៣	ការបង្រៀន និងរៀននៅបន្ទប់ពិសោធន៍ គឺស្របតាមនិយាមកម្មវិធីសិក្សា					
៤	បន្ទប់ពិសោធន៍ មានបរិយាកាសល្អ ធ្វើឱ្យសិស្សងាយស្រួលសិក្សា					
៥	ពិនិត្យការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនពិសោធន៍ដោយឡែក ពីការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់					
៦	សិស្សមានឆន្ទៈ និងចង់ស្វែងយល់នៃមេរៀនក្នុងម៉ោងពិសោធន៍					
<b>ជ. ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងឯកទេស</b>						
១	នាយកសាលា មានកិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេស អំពីការរៀបចំធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ					
២	នាយកសាលា មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង					
៣	នាយកសាលា បានរៀបចំកម្មវិធីប្រជុំការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ ជាមួយសាលាបណ្តាញទាំងអស់					
៤	នាយកសាលា បានរៀបចំយន្តការស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍					

	ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព					
៥	នាយកសាលា បានបញ្ជូនគ្រូចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជា ឯកទេស					
<b>ឈ. ការលើកទឹកចិត្ត</b>						
១	មានការលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តមេរៀនវិទ្យាសាស្ត្រក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍					
២	មានការលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់អគារធនធាន					
៣	លើកសរសើរអ្នកចូលរួមប្រើបន្ទប់ពិសោធន៍តាមកាលវិភាគសម្រាប់អនុវត្ត តាមមុខវិជ្ជា					
៤	ទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ពេលរកឃើញរបៀបពិសោធន៍ថ្មីៗ					
៥	លើកសរសើរអ្នកដែលបានរៀបចំសម្ភារៈពិសោធន៍ឱ្យមានរបៀប ក្រោយ បញ្ចប់ដំណើរការពិសោធន៍នីមួយៗ					
៦	នាយកសាលា មានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោម បង្គាប់					
៧	នាយកសាលា លើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួន ឯង					
៨	នាយកសាលា បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវ បង្រៀន					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

១. តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ទាក់ទងនឹងការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និង  
សាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តរបស់លោក លោកស្រី?

.....

.....

២. តើលោក លោកស្រីធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើ? (បើមាន)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ផ្នែកទី៣៖ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស**

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓)

ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្ត ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀនរបស់លោក-លោកស្រី ៖  
កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

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

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
១	គ្រូបង្រៀន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីការប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍តាមឯកទេស					
២	សាលារៀន មានគ្រូបង្រៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ស្របតាមនិយាម និង					
៣	សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការពិសោធន៍នៅមានកម្រិត					
៤	អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ មិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់តាមកាលវិភាគ					
៥	គ្រូបង្រៀនពុំចូលរួមក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស					

៦	គ្រូបង្រៀន មិនធ្វើកិច្ចតែងការ និងថ្នាក់និទស្សន៍					
៧	ចំណេះដឹងរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត					
៨	ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ					
៩	សាលារៀនខ្វះមន្ត្រីជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ					
១០	គ្រូបង្រៀនខ្វះការសហការក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ					
១១	គ្រូបង្រៀន មិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងវេទិកា ពិព័ណ៌វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាញស្នាដៃរបស់គ្រូ និងសិស្ស					
១២	កង្វះកញ្ចប់ថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ					
១៣	ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅមាន					
១៤	ការផ្តល់ធនធានគ្រូបង្រៀន មិនត្រូវតាមឯកទេស					
១៥	មានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ការងាររបស់គ្រូ កើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គ					
១៦	មិនទាន់មានការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈតាម					

**មតិយោបល់បន្ថែម៖**

តើមាន បញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ដែលបានកើតមានឡើងនៅក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តលោក លោកស្រី ?

.....

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!

**ឧបសម្ព័ន្ធ « ច »**

<b>ទិន្នន័យទទួលបានពីថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមន្ទីរលើព័ត៌មានទូទៅ</b>				
ល.រ	បរិយាយ		សរុបរួម	
			ចំនួន (នាក់)	ភាគរយ (%)
១	គូនាទី	ប្រធានការិយាល័យ	2	33.3
		អនុប្រធានការិយាល័យ	4	66.7
		<b>សរុប</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
២	ភេទ	ស្រី	0	0
		ប្រុស	6	100
		<b>សរុប</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
៣	អាយុ	១៨-២៣ ឆ្នាំ	0	0
		២៤-២៩ ឆ្នាំ	0	0
		៣០-៣៥ ឆ្នាំ	0	0
		លើសពី៣៥ ឆ្នាំ	6	100
		<b>សរុប</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
៤	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ថ្នាក់ទី១២	0	0
		បរិញ្ញាបត្រ	2	33.3
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	4	66.7
		ផ្សេងៗ	0	0
		<b>សរុប</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
		១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	0	0



៥	បទពិសោធន៍ ការងារក្នុងអប់រំ	៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	0	0
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	0	0
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	6	100
		<b>សរុប</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**ឧបសម្ព័ន្ធ « ក »**

**លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ**

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

លេខ: ២៤០៧ អយក. វិសខ

ថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ២៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២១ ត្រីមាស ៣ ព.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២១

**ជម្រាបជូន**

**លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត**

**កម្មវត្ថុ:** ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

**យោង:** -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន លោក លោកស្រី ប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូល ទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការ សិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម លោក លោកស្រី ប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការ ដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម លោក លោកស្រី ប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។



**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន**

**ចម្លងជូន:**

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

“ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន”

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងសម្រាប់និស្សិតអាហារូបករណ៍



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**  
**លេខ: ២៣៤ អយក. ១១៩**

**លិខិតឧទ្ទេសនាម**

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

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបង្គោល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ធីត្រី
១	លោក សៀង វាសនា	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ២០១៨-២០២៣ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. ស គឹម ង៉ាវី
២	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវិទ្យាល័យ (ករណីសិក្សាស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ)	ល. ជី ចាន់
៣	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. ឈុន សុគន្ធា
៤	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	លោក លឹម វ៉ាន់	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនលើមុខវិជ្ជា ICT នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ល. ប៉ាវ សេងហូ

៥	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	លោក ឌី បុណ្ណា	ផលជះនៃការធ្វើតេស្តសិស្សថ្នាក់ទី៦ ឡើងទី៧ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និង គណិតវិទ្យារបស់គម្រោងកែលម្អគុណ ភាពអប់រំហៅថា (SEIP) ករណីសិក្សា ខេត្តព្រះសីហនុ	ល. ឈូក ជន
៦	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ថៃ ហេង	យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	ល. នេត សីមា
៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឡុច ចាន់ថន	យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញគ្រូបង្រៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាបឋមកម្រិតក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺឱ្យ បំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈ	ល. ប៊ិន តុលា
៨	លោកស្រី នូ ចន្ទី	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ	ល. បែន ដាលី
៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	ស្ថានភាពនៃការបែងចែកផែនការក្របខណ្ឌ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាល័យ ប្រចាំ ឆ្នាំ២០១៩ ករណីសិក្សាខេត្តកណ្តាល	ល. ផាន់ សារ៉ាវុឌ្ឍ
១០	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	លោក ថៃ ហេង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា ខេត្តរតនគិរី	ល. ព្រឹញ ចាន់ហួរ
១១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ច ផ្ទៃក្នុង ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃសាលា រៀន «ករណីសិក្សា ស្រុករំដួលខេត្ត ស្វាយរៀង»	ល. ព្រំ រចនា
១២	លោកស្រី ខែក សំណាង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជា អក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយកម្រិត.ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ល. ភីណ សុភា
១៣	លោក ចាប រតនា	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយ សាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	ល. មុន សុខកែវ

១៤	លោកបណ្ឌិត អាន ប្រិយ	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយក សាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព នៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននៅ មជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. យ៉ាង ច័ន្ទស្រី
១៥	លោកបណ្ឌិត សំអា អង្គារតន៍	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃ ការបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក និងការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់ នៅកម្រិតមជ្ឈមសិក្សា	ល. យឹម រស្មី
១៦	លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	លោកបណ្ឌិត នូវ វិក	ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន មជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តកម្ម វិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដើម្បី បញ្ជ្រាបការអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញនៅ ខេត្តឧត្តរមានជ័យ	ល. រស់ សុកាន់
១៧	លោក ម៉ៅ សារឿន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការ គ្រប់គ្រង និងការបង្រៀននៅកម្រិត មជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. លាស់ សាឡាន
១៨	លោក ថៃ ហេង	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការសិក្សាស្វែងយល់អំពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ របស់ រាជធានី-ខេត្ត	ល. សិន់ កុសល
១៩	លោក លឹម វ៉ាន់	លោកបណ្ឌិត នូវ វិក	ការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាប ណ្ឌិតករណីសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	ល. ស៊ី សុខឿន
២០	លោកបណ្ឌិត នូវ វិក	លោក ចាប រតនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកញ្ចប់ អំណានថ្នាក់ដំបូង ក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ល. អ៊ុង សុផល

**ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី** ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលបានការអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់  
ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ១១/០៧/២០២១ ខែបឋមសាសន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងចុះឈ្មោះ**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
  - ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ
  - ឯកសារ ផែនការ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគ្រូជីកនាំបង្គោល និងគ្រូជីកនាំរងសម្រាប់និស្សិតបង់ថ្លៃ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

**លេខ: ២៤៣៥ អយក.១១៩**

**លិខិតឧទ្ទេសនាម**

- យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ។
- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។
  - ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំគោល និងគ្រូជីកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតបង់ថ្លៃថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ៖

ល.រ	គ្រូជីកនាំបង្គោល	គ្រូជីកនាំរង	ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	លោក សៀង វាសនា	គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមជ្ឈមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ	លោក ចាន់ សុភាព
២	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំប៉ូលី	លោក សៀង វាសនា	ពង្រឹងការបង្រៀនរបស់គ្រូ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្របង្រៀន មុខវិជ្ជាជីវ្យាករណីសិក្សាស្រុកវិជ្ជុលខេត្តស្វាយរៀង	លោក ជឹម សំហៃ
៣	លោក ឡុច ចាន់ថន	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈនាយកសាលា និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសស្តីពីការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀននៅសាលាមជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាសាលាវិទ្យាល័យដែលបណ្តុះបណ្តាលដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅខេត្តកណ្តាល	លោក ជឿង យន
៤	លោកបណ្ឌិត នូវ វីក	លោក ចាន់ ជឿន	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅមជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	លោក ផាន់ សំអាត

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

៥	លោក ប៉ូ បុន្ត	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	សមត្ថភាពនាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុង ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ករណី សិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោក មូល ម៉ង់
៦	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង របស់នាយក សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹង ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើ លទ្ធផល(SBM) នៅស្រុកស្វាយជ្រំ ខេត្ត ស្វាយរៀង	លោក រស់ សារ៉ង់
៧	លោក លន លីណា	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ស្ថានភាពការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលា រៀន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុង ខេត្តព្រៃវែង	លោក រឹម សារត់
៨	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	លោក ម៉ែន សុខសុន្និ	ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជា អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលា WESTERN ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស សិរី គឹមលី
៩	លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	លោក ចាប រតនា	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅ មជ្ឈមណ្ឌលគុកោសល្យភូមិភាគ ខេត្តកណ្តាល	ល.ស សុខ ផល្លី
១០	លោក ឌី បុណ្ណា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តរបាយការណ៍ អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់របស់សាលា រៀន ៖ ករណីសិក្សាខេត្តខ្ពស់មានជ័យ	លោក អ៊ឹម សានី
១១	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	លោក លន លីណា	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យម សិក្សាបឋមភូមិចំពោះការអនុវត្តការសិក្សា ពីចម្ងាយនៅរាជធានីភ្នំពេញ	លោក សំ ហាន

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពី  
ថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

ថ្ងៃ ២១/០៧/២០២១ ខែបឋមសាស្ត ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
  - ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ
  - ឯកសារ វដ្ត

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការមេប្រយោគ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣២០៧ អយក. ១០៤

(ការសម្រាស់)

**លិខិតឧទ្ទេសនាម**

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក. ១១១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។  
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។  
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិរោធិបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ <b>ហង់ជួន ណារ៉ុន</b>	ឧទ្ធកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ <b>ណាត ម៉ឺនឡើង</b>	ឧទ្ធកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម <b>យ៉ង់ ជុំយ</b>	ឧទ្ធកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម <b>លាង សេនហារ៉ា</b>	ឧទ្ធកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត <b>សៀង សុវណ្ណារ៉ា</b>	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត <b>ឌី ខាំមួលី</b>	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិរោធិបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ១៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន**

**កន្លែងចម្ងល់៖**

- អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមខ្នាតក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដ្ឋ



ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣១២០ ៤ អយក. ១ ១៤

**(ការសម្ងាត់)**

**លិខិតឧទ្ទេសនាម**

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក. ១១១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។  
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។  
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។  
បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម សៀ សុផិន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត នូរ រ៉ែ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត សំអា អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោក ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក ចាប តេនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក លីម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក ប៉ូ ប៊ុនន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ជឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិរន្តរ៍បទរបស់  
និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ពុធ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន**

**កន្លែងចម្ងល់៖**

- អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ ផែន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ លិខិតបង្គាប់ការគណៈកម្មការការពារនិរោធិ៍បទបញ្ចប់



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**  
លេខ : ២៣១២ ច.ស. ៤.ក

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**លិខិតបង្គាប់ការ**

- យោង** - លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំបង្គោល និង គ្រូជីកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិរោធិ៍បទបញ្ចប់សន្និសីទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំបង្គោល និង គ្រូជីកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិរោធិ៍បទបញ្ចប់សន្និសីទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- ផែនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិរោធិ៍បទបញ្ចប់** សម្រាប់សន្និសីទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅ នៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

**I. គណៈកម្មការនាយកដ្ឋាន**

**ក្រុមទី១**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

**ក្រុមទី២**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោក ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	លោកបណ្ឌិត សំអា អង្ការតន៍	អគ្គ.គជក	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

- ៥- លោក ម៉ែន មុនិន្ទ
- ៦- លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា
- ៧- លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន
- ៨- លោកស្រី ខែក សំណាង
- ៩- លោក ជាង ចាន់ណាក់

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សមាជិក
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សមាជិក
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សមាជិក
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សមាជិក
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សមាជិក

**ក្រុមទី៣**

**ល.រ គោត្តនាម និងនាម**

- ១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន
- ២- លោក ឌី បុណ្ណា
- ៣- លោកបណ្ឌិត នូវ វីក
- ៤- លោកបណ្ឌិត អាន ព្រៃវ
- ៥- លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងធាង
- ៦- លោក ចាប តេនា
- ៧- លោក សៀង វាសនា
- ៨- លោក ឡុច ចាន់ថន
- ៩- លោក ប៉ូ ប៊ុនន

**អង្គភាព**

- អគ្គាធិការដ្ឋាន
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- អនុប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**II. លេខាធិការ**

**ល.រ គោត្តនាម និងនាម**

- ១- ល.ស ជា ចាន់ប៊ុណ្ណា
- ២- ល.ស ឯម សុកាលធឿ
- ៣- ល.ស សុខ វណ្ណា
- ៤- លោក ចាន់ ជឿន
- ៥- លោក អ៊ុច ផលរដ្ឋ

**អង្គភាព**

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- បូកសរុបពិន្ទុនិងរបាយការណ៍
- បូកសរុបពិន្ទុនិងជំនួយការរដ្ឋបាល
- រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម១
- រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម២
- រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម៣

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែភទ្រិក ឆ្នាំឃ្នាំ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១



**បានឃើញ និងឯកភាព**  
**ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់**

*D. Han*

**បណ្ឌិត ឌី ខាំមួនី**

**បណ្ឌិត សៅរៀង សុវណ្ណា**

**កន្លែងទទួល**

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវេជ្ជ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវេជ្ជ.ផក

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការរៀបចំ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

លេខ: ២១២ ០៧ អយក. ១១៩

(ការសម្រេច)

**លិខិតឧទ្ទេសនាម**

- យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.១១៩ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។  
 -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។  
 -ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការរៀបចំ** សម្រាប់ការការពារនិរោធបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកបណ្ឌិត	នូវ វិក័	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក	ម៉ន មុនីន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក	ឡេង បុរី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-កញ្ញា	ថ្លាង សុរិយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ល.ស	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី កញ្ញា ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវរៀបចំសំណុំលិខិតផ្សេងៗនៃការការពារនិរោធបទចាប់ពីថ្ងៃចេញលិខិតនេះរហូតដល់ថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។

ថ្ងៃ ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥  
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

**បណ្ឌិតសភាចារ្យ វង់ជួន ណារុន**

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
  - ឧទ្ធរណ៍យងកខត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វដ្តអ