ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងនវានុវត្តន៍

OPEN ACCESS

ទស្សនាវដ្ដីស្រាវជ្រាវកម្ពុជាសម្រាប់ការអប់រំ និងស្ទែម
Cambodian Journal of Education and STEM

អត្ថបទស្រាវជ្រាវ ( Original Article )

# ការវាយតម្លៃតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណោះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស

# Priority Needs Assessment for Human Resource Management at a Secondary Education Level to Promote Students' Learning Outcomes

ហាន ឌីវីន[១,*] ហុង គីមជាង[២] និង ឈូក ច័ន្ទឆាយា[៣]
[១]នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា
[២]វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ស្ពឺ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ប្រទេសកម្ពុជា
[៣]នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា
*អ្នកនិពន្ធទទួលបន្ទុកឆ្លើយឆ្លង៖ han.divin@nie.edu.kh

Divin Han[1,*], Kimcheang Hong[2] and Chanchhaya Chhouk[3]

[1]Department of Administration, Ministry of Education, Youth and Sport, Phnom Penh, Cambodia

[2]Kampong Speu Institute of Technology, Ministry of Education, Youth and Sport, Kampong Speu, Cambodia

[3]Department of Teacher Training, Ministry of Education, Youth and Sport, Phnom Penh, Cambodia

*Corresponding author: han.divin@nie.edu.kh

https://doi.org/10.62219/cjes.2025313

| ទទួលបានអត្ថបទ៖ ៤ ធ្នូ ២០២៤ | កែសម្រួល៖ ១៨ កុម្ភៈ ២០២៥ | យល់ព្រមឱ្យបោះពុម្ព៖ ២៦ មីនា ២០២៥ |
|---|---|---|
| **Received:** 4 December 2024 | **Revised:** 18 February 2025 | **Accepted:** 26 March 2025 |

**មូលន័យសង្ខេប**

ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព គុណភាពធនធានមនុស្ស ជាកត្តាកំណត់នៃសមត្ថភាពប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍។ បុគ្គលិកអប់រំ គឺជាបេះដូងនៃប្រព័ន្ធអប់រំ និងតួអង្គដ៏សំខាន់

បំផុតសម្រាប់ ភាពជោគជ័យ នៃការសិក្សារបស់សិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាខ្ពស់ លើសពីនេះទៀតបុគ្គលិកអប់រំក៏ជាអ្នកអនុវត្ត ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវគោលនយោបាយអប់រំ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានៅកម្រិតសាលារៀន។ ដោយមើលឃើញពីភាព ចាំបាច់ និងគុណតម្លៃរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ទើបការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងសិក្សាពីតម្រូវការអាទិភាព នៃការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ ការសិក្សានេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ ដោយធ្វើការជ្រើសរើសសាលរៀនមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដែលកំពុងអនុវត្តកម្មវិធី គ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ហើយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមចំណាត់ថ្នាក់ (Stratified Sampling) ដើម្បីធ្វើការ បែងចែកសាលារៀនជា ០៣ ប្រភេទ សាលារៀនប្រភេទធំ សាលារៀនប្រភេទមធ្យម និងសាលារៀនប្រភេទតូច ការបែងចែកនេះ ផ្អែកតាមចំនួនថ្នាក់រៀនរបស់សាលារៀននីមួយៗ។ ការជ្រើសរើសយកសាលារៀន ចំនួន ៣០ ដោយ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមការចៃដន្យ (Random Sampling) ក្នុងមួយប្រភេទសាលារៀនជ្រើសរើសយក ចំនួន ១០ សាលា។ ផ្អែកតាមតារាង Taro Yamane's អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៣៥០ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសតាម វិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមការចៃដន្យ (Random Sampling) សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ។ ការប្រមូល ទិន្នន័យប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរភ្លោះបង្កើតឡើងតាមមាត្រដ្ឋានលីហ្កើត (Likert scale)។ ការប្រមូលទិន្នន័យប្រើប្រាស់ ជំនួយការស្រាវជ្រាវ ចំនួន ០៥ នាក់ សម្រាប់ការបែងចែក និងប្រមូលកម្រងសំណួរ ដោយចុះធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យ ផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកអប់រំ និងរងចាំទទួលយកកម្រងសំណួរដែលបានបំពេញរួចរាល់ត្រឡប់មកវិញ។ ទិន្នន័យប្រមូលបាន ត្រូវ វិភាគដោយប្រើប្រាស់ស្ថិតិបែបពិពណ៌នា ដើម្បីបកស្រាយពី លំដាប់ថ្នាក់ ពិន្ទុមធ្យម និងកំណត់តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការ អាទិភាព (PNI_modified) នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បី លើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៥១២ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦៦ និងការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាពPNI_modified = ០,៤៧១។ ដូច្នេះតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស គឺអាទិភាពទី១ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស អាទិភាពទី២ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស និងអាទិភាពទី៣ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស។ ផលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ បង្ហាញពីតម្រូវការចាំបាច់នៃការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មួយឱ្យបានសមស្រប និង គួរពិចារណាកែលម្អគោលការណ៍ស្តីពីការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ដើម្បីឱ្យមានភាពសមស្របទៅនឹងតម្រូវការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ជាមួយគ្នានេះ ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានមធ្យម សិក្សាចំណេះទូទៅ ដែលកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គួរតែយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើការអនុវត្ត ការងាររបស់ធនធានមនុស្ស។

**ពាក្យគន្លឹះ៖** កាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ការអប់រំមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ការវាយតម្លៃតម្រូវការអាទិភាព

**Abstract**

Quality education serves as the foundation for sustainable development, with the capacity of human resources being a critical determinant of a nation's capabilities. Educational personnel are the cornerstone of the education system and the most vital component for students' learning outcomes. Moreover, they are proficient executors of educational policies and curriculum within the school context. Recognizing the significance of educational personnel in enhancing student learning outcomes, this research aims to examine the priority needs of human resource management in the education sector at the general secondary education level. The research employed a Stratified Sampling technique, classifying schools into three categories based on classroom sizes: big, medium, and small. Thirty schools were chosen by a random sampling technique, with 10 schools from each group. A random sample of 350 individuals was selected for quantitative data gathering, as specified by Taro Yamane's table. The Likert Scale was implemented in the design of a dual questionnaire for data collection. Data collection was facilitated by five research assistants, who distributed and collected questionnaires directly from educational personnel. They also monitored the return of completed questionnaires. The data were interpreted by using descriptive statistics, including rankings, mean scores, and the Priority Need Index (PNI_modified) for human resource management to enhance student learning outcomes in general secondary education. The research findings suggest that the priority need index (PNI_modified) for human resource capacity development is 0.512. The priority need index (PNI_modified) for human resource performance is 0.466. The priority need index (PNI_modified) for human resource retention is 0.471. Therefore, the essential priorities for human resource management in general secondary education aimed at enhancing student learning outcomes are as follows: the foremost priority is the development of human resource capacity, the second priority is the retention of human resources, and the third priority is the performance of human resources. This research highlights the necessity of formulating a suitable human resource capacity development strategy and recommends enhancements to human resource retention policies to align with the management requirements in general secondary education. Simultaneously, general secondary education institutions that implement

school-based management programs ought to focus more on the performance of human resources.

**Keywords:** Human resource management in education; secondary education level; priority needs assessment

## សេចក្តីផ្តើម

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពរបស់ពិភពលោក (The Global Goals for Sustainable Development) ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៥ របស់អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNESCO) បានបញ្ជាក់ថា ធានាបាននូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ប្រការនេះ ស្របនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តភាពសម្រាប់វិស័យអប់រំ គឺការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន ពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (MoEYS, 2019a)។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាណត្តិទី៧ បានដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ ដោយចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទី១ និងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ផ្តោតលើការពង្រឹងគុណភាពសាលារដ្ឋចាប់ពីថ្នាក់មត្តេយ្យសិក្សា ដល់មធ្យមសិក្សា (RGC, 2023)។ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២៣-២០២៨ ដែលបានកំណត់ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន អ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង អ្នកស្រាវជ្រាវនិងអ្នកវាយតម្លៃអប់រំ បង្កើតយន្តការសម្រាប់តម្រង់ទិសការងារ ការចុះជួយ បង្វឹកការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការកែលម្អប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ការទទួលស្គាល់អ្នកជំនាញអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស សាលារៀនមានគុណភាព និងសម្រេចបានតាមស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាពល្អ (MoEYS, 2023)។ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់មិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ និងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្សនៅកម្ពុជា រីឯការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចសាលារៀនក៏ជាគុសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំដោយឈរលើកត្តាគន្លឹះ ចំនួន ៣ គឺ (១) លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (២) ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង និង (៣) ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ (MoEYS, 2024a)។

ការកសាងប្រព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គឺជាកំណែទម្រង់មួយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនិងគន្លងអាជីព ការកត់ត្រាទុកក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យច្បាស់លាស់ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលបំពេញការងារប្រចាំខែ ត្រីមាសនិងប្រចាំឆ្នាំ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំ (MoEYS, 2023)។ គោលនយោបាយស្តីពី គ្រូបង្រៀន បានបង្ហាញចក្ខុវិស័យ កសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និង

មានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម (MoEYS, 2013)។ រីឯចក្ខុវិស័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០ បានកំណត់ថាគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព ត្រូវទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត និងទទួលបានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីជួយដល់អ្នកសិក្សាឱ្យទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ ព្រមទាំងកំណត់ក្នុងចំណុចដៅនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ ថាគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ចំនួន ៩៨ ភាគរយត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិស្របតាមស្តង់ដារជាតិ និងត្រូវបានឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (MoEYS, 2019b)។

យោងតាម Armstrong (2009) បញ្ជាក់ថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សំដៅទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រ និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពដែលមាននិន្នាការជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ហើយត្រូវបានកំណត់ថាជាយុទ្ធសាស្ត្ររួមបញ្ចូលគ្នា និងជាប់ទាក់ទងជាមួយការអភិវឌ្ឍ និងសុខុមាលភាពរបស់ធនធានមនុស្សដែលបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាព។ Beer et al. (1984) បានអះអាងថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពនៃការគ្រប់គ្រង ទាំងអស់ដែលប៉ះពាល់ដល់ធម្មជាតិនៃទំនាក់ទំនងរវាងអង្គភាព និងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាសំណុំនៃគោលនយោបាយដែលបានរៀបចំឡើង ដើម្បីបង្កើនការរួមបញ្ចូលស្ថាប័ន ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក ភាពអាចបត់បែនបាន និងគុណភាពនៃការងារ (Guest, 1987)។ Storey (1995) បានបញ្ជាក់ថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាវិធីសាស្ត្រប្លែកមួយចំពោះការគ្រប់គ្រងការងារ ដែលស្វែងរកការសម្រេចបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងតាមរយៈការដាក់ពង្រាយជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្លាំងការងារ ដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងមានសមត្ថភាពដោយប្រើការបញ្ចូលគ្នានៃវប្បធម៌អង្គភាព រចនាសម្ព័ន្ធ និងបច្ចេកទេសបុគ្គលិក។ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា RGC (2013) កំណត់ថាការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាពការងារ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាពល្អ អាចជឿទុកចិត្ត និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការ។ រីឯក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា MoEYS (2012) បានបញ្ជាក់ក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ថាការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស គឺជាគន្លឹះចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹង និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ការបង្កើនគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ជំនឿទុកចិត្ត និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការផ្តល់សេវាអប់រំ និងកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព។

របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ លើកទិសដៅឆ្នាំសិក្សា២០២៣-២០២៤ បានបង្ហាញថា សិស្សដែលបានប្រឡងជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិមានចំនួន ៩៤,៥៤ ភាគរយ និងសិស្សប្រឡងជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ចំនួន ៧២,៨៩ ភាគរយ (MoEYS, 2024b)។ យោងតាមលទ្ធផលអន្តរជាតិនៃកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពី វង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (PISA) ឆ្នាំ ២០២២ លទ្ធផលរបស់សិស្សជារួមក្នុងបណ្តាប្រទេសសមាជិកអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍ (OECD) បានធ្លាក់ចុះដែលមិនធ្លាប់មានពីមុនមកក្នុងចំណោមមុខវិជ្ជា គណិតវិទ្យា ជាមធ្យមធ្លាក់ចុះ ១៥ពិន្ទុ អំណាន ធ្លាក់ចុះ ១០ពិន្ទុ និងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រមិនមានប្រែប្រួលទេ ហើយលទ្ធផលរួមបង្ហាញថា ពិន្ទុមធ្យមរបស់បណ្តាប្រទេស OECD គឺគណិតវិទ្យា ៤៧២ពិន្ទុ អំណាន ៤៧៦ពិន្ទុ និងវិទ្យាសាស្ត្រ ៤៨៥ពិន្ទុ។ សិស្សកម្ពុជា ដែលមានអាយុ ១៥ ឆ្នាំ ចូលរួមធ្វើតេស្ត គណិតវិទ្យា អំណាន និងវិទ្យាសាស្ត្រ ជាលទ្ធផលសិស្សទទួលបានពិន្ទុជាមធ្យមលើមុខវិជ្ជា

គណិតវិទ្យា ៣៣៦ពិន្ទុ អំណាន ៣២៩ពិន្ទុ និងវិទ្យាសាស្ត្រ ៣៤៧ពិន្ទុ (MoEYS, 2023)។ លទ្ធផលនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីគុណភាពអប់រំ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដែលត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការចាំបាច់ សម្រាប់ការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងតម្រូវការអាទិភាពនាពេលអនាគត ដើម្បីកំណត់ពីវិធីសាស្ត្រប្រតិបត្តិការក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការកែលម្អ។ ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ និងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស មានភាពទាក់ទងទៅនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន យោងតាមស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ២០២៣-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំចំនួន ១,១៥ ភាគរយ មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ ហើយគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ត្រឹមតែចំនួន ៥៦ ភាគរយ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ (MoEYS, 2024c)។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតសាលារៀន ដែលគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពី ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបុគ្គលិកអប់រំ ការផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលាដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងការកែលម្អចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស និងគរុកោសល្យបង្រៀន និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដែលមានស្នាដៃ (MoEYS, 2018b)។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនេះ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅសាលាមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅគោលដៅ ចំនួន ១០០ នៅទូទាំងប្រទេស រួមមាន៖ វិទ្យាល័យ ចំនួន ៩៤ និងអនុវិទ្យាល័យ ចំនួន ៦ ស្ថិតក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (MoEYS, 2018b)។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្រិត សាលារៀននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មានភាពខុសគ្នា និងមិនទាន់មានគោលការណ៍ណែនាំរួម ឬ ស្តង់ដារកំណត់ច្បាស់លាស់ទេ ដូចនេះ ទើបអ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការសិក្សាពីតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រកំណត់តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព (PNI_modified) ដើម្បីរៀបចំអាទិភាពនៃតម្រូវការចាំបាច់ ក្នុងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលអាចយកទៅអនុវត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស និងការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ដើម្បីអភិវឌ្ឍគុណភាពសិក្សារបស់សិស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ គឺសិក្សាពីតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់ លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។

## បញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

គំនិតនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានវិវត្តចាប់ផ្តាំ១៩៨៤ ចេញពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Suebsakul, 2020)។ Aikaterini (2014) និង Suebsakul (2020) បានលើកឡើងថា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកផ្តោតលើការរៀបចំផែនការ ការចាត់ចែង ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាល ការវិភាគមុខងារ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព ដោយចាត់ទុកបុគ្គលិកជាឧបករណ៍ រីឯការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាទស្សនវិជ្ជាថ្មីដោយចាត់ទុកមនុស្សជាធនធានសំខាន់របស់អង្គភាព ដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីផលប្រយោជន៍ អង្គភាព បុគ្គលិក និងសង្គម។ ដូចនេះ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបូកនឹងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍរបស់

អង្គភាព ដែលរួមមាន៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការលើកទឹកចិត្ត ការអភិវឌ្ឍវប្បធម៌អង្គភាព និងការបង្កើតតម្លៃរួមរបស់អង្គភាព។ យោងតាម Armstrong (2006) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការតភ្ជាប់ក្នុងការគ្រប់គ្រង ហើយធនធានមនុស្ស គឺជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏មានតម្លៃរបស់អង្គភាពក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព និងផ្លាស់ប្តូរទៅតាមពេលវេលា និងស្ថានភាព។ រីឯ Noe et al. (2006) បានកំណត់អត្ថន័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ថាជាគោលនយោបាយ វិធីសាស្ត្រប្រតិបត្តិការ និងជាប្រព័ន្ធដែលមានឥទ្ធិពលលើឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយា និងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព។ Stone (2006) បានចែងថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺទាក់ទងនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃធនធានមនុស្សក្នុងអង្គភាព ដែលនាំទៅរកភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាពទាក់ទងជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រ គោលបំណង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកជាមួយការងារ។ ផ្សេងពីនេះទៀតការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តទាក់ទងនឹងមនុស្ស ដែលបំពេញការងារ ហើយការគ្រប់គ្រងត្រូវតែសម្រេចដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ (Dessler, 2013)។ Ulrich (1996) បានបញ្ជាក់ថា ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាកម្លាំងចលករ ដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ដំណើរការអង្គភាពឱ្យសម្រេច ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណង គោលដៅ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបានរៀបចំឡើង។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃប្រទេសកម្ពុជា កំណត់និយមន័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ថាជាការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ការចាត់តាំង និងការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលបានកំណត់ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលបំណង និងលទ្ធផល ដែលបានគ្រោងទុក (MoEYS, 2012)។ Hangchuon (2020) បានកំណត់ថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀន គឺជាការទាក់ទាញគ្រូបង្រៀនល្អ ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ដែលមានសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ ការជួយគាំទ្រ និងការថែរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនល្អតាមរយៈការលើកទឹកចិត្ត ខាងផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ និងការកំណត់តួនាទី ការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមបច្ចេកទេស ការជ្រើសរើសប្រធាន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់។ លើសពីនេះ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្តោតលើ (១) ការជ្រើសរើស និងបំប៉នគ្រូបង្រៀន (២) ការបង្កើតក្រុមបច្ចេកទេស (៣) ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារ និង (៤) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (Hangchuon, 2020)។

សរុបមកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព ដើម្បីឱ្យអង្គភាពអាចប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងលទ្ធផល ដែលគ្រោងទុកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការសិក្សានេះ ផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្រិតសាលារៀន។ ធនធានមនុស្ស គឺជាបុគ្គលិកអប់រំ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ។ បុគ្គលិកអប់រំសំដៅដល់មន្ត្រីដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងវិស័យ អប់រំ និងបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យអប់រំ បុគ្គលិកអប់រំ រួមមានបុគ្គលិកបង្រៀន ឬបុគ្គលិកមិនបង្រៀន (MoEYS, 2012)។

## វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះ គឺធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ ជ្រើសរើសយកសាលារៀនមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅសាធារណៈ ដែលកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីគ្រប់គ្រងសាលារៀន ស្ថិតក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ចំនួន ១០០ សាលា និងមានបុគ្គលិកអប់រំ ចំនួន ៦ ៧១៤នាក់ (Personnel Department, 2021)។

អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមចំណាត់ថ្នាក់ (Stratified Sampling) ធ្វើការកំណត់សាលារៀនជា ៣ ប្រភេទ៖ (១) សាលារៀនប្រភេទធំ ដែលមានចំនួន ១៧ សាលា (២) សាលារៀនប្រភេទមធ្យម ចំនួន ៥៧ សាលា និង (៣) សាលារៀនប្រភេទតូច ចំនួន ២៦ សាលា។ ការកំណត់នេះ ផ្អែកតាមចំនួនថ្នាក់រៀនរបស់សាលារៀននីមួយៗ (MoEYS, 2018a)។ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកសាលារៀន ចំនួន ៣០ និងមានបុគ្គលិកអប់រំ ចំនួន ២ ៥៤១ នាក់ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមការចៃដន្យ (Random Sampling) ដោយក្នុងមួយប្រភេទសាលារៀនជ្រើសរើសយក ចំនួន ១០ សាលា ផ្អែកតាមរូបមន្តរបស់ Taro Yamane (1973) កម្រិតជឿជាក់ ៩៥ ភាគរយ ទទួលបានគំរូសំណាក ចំនួន ៣៥០ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសតាមវិធីសាស្ត្រការជ្រើសរើសតាមការចៃដន្យ (Random Sampling) សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ ប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ដែលបានវាយតម្លៃជាលក្ខណៈបុគ្គលពីអ្នកជំនាញអប់រំ ៥រូប លើភាពសមស្របនៃខ្លឹមសារ និងទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ Item-Objective Congruence (IOC) ស្មើនឹង ០,៩៣ ដើម្បីរៀបចំបង្កើតជាកម្រងសំណួរស្តីពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងការចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគតនៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស តាមមាត្រដ្ឋានលីហ្គើត (Likert Scale) មាន ៥មាត្រដ្ឋានសម្រាប់ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និង ៥មាត្រដ្ឋានសម្រាប់ការចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត ដែលមានចំនួន ៤៨សំណួរ ស្មើនឹង ៤៣២ធាតុ រួមបញ្ចូលទាំងឥទ្ធិពលនៃបរិស្ថានខាងក្រៅ (កត្តានយោបាយ កត្តាសេដ្ឋកិច្ច កត្តាសង្គម និងកត្តាបច្ចេកវិទ្យា)។ កម្រងសំណួរ ចែកចេញជា ៤ ផ្នែក រួមមាន៖ ផ្នែកទី១ ជាទម្រង់សាកសួរព័ត៌មានទូទៅ ផ្នែកទី២ ជាកម្រងសំណួរផ្តល់យោបល់លើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងការចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគតនៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផល សិក្សាសិស្ស ផ្នែកទី៣ ជាសំណួរអំពីឥទ្ធិពលបរិស្ថានខាងក្រៅ (កត្តានយោបាយ កត្តាសេដ្ឋកិច្ច កត្តាសង្គម និងកត្តាបច្ចេកវិទ្យា) ទៅលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងការចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគតនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស និងផ្នែកទី៤ ជាការផ្តល់យោបល់បន្ថែម និងសំណូមពររបស់អ្នកឆ្លើយកម្រងសំណួរ។ កម្រងសំណួរ ត្រូវបានវាយតម្លៃភាពសមស្របនៃខ្លឹមសារ ដោយអ្នកជំនាញអប់រំចំនួន ៥រូប ដែលមានចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ខ្ពស់នឹងកំពុងបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំ ផ្អែកលើតារាងវាយតម្លៃ IOC។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃកម្រងសំណួរទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ IOC ស្មើ ១,០០ ចំនួន ៤១៤ ធាតុ និងតម្លៃសន្ទស្សន៍ IOC ចន្លោះពី ០,៦ ដល់ ០,៩ ចំនួន ១៨ ធាតុ បញ្ជាក់ថា កម្រងសំណួរមានភាពសមស្របនៃខ្លឹមសារ (Sireci, 1998; Turner & Carlson, 2003)។

ការពិនិត្យភាពជឿជាក់នៃកម្រងសំណួរ គឺយកទៅអនុវត្តសាកល្បងជាមួយបុគ្គលិកអប់រំ ចំនួន ៣០ នាក់ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅចំនួន ៣ ដែលមិនស្ថិតក្នុងការកំណត់គំរូសំណាក ហើយត្រូវវិភាគរកភាពជឿជាក់តាមរយៈតម្លៃសន្ទស្សន៍ Cronbach's Alpha (α)។ លទ្ធផលនៃការវិភាគភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវមានភាពសមស្របនៃខ្លឹមសារក្នុងកម្រិតជឿជាក់តម្លៃសន្ទស្សន៍ (α) សរុបស្មើនឹង ០,៩៩៣ សម្រាប់

បរិស្ថានខាងក្នុងទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ (α) ស្មើនឹង ០,៩៩០ និងសម្រាប់បរិស្ថានខាងក្រៅទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ (α) ស្មើនឹង ០,៩៩៦ មានន័យថាកម្រងសំណួរដែលបានរៀបចំឡើងមានភាពជឿជាក់ និងអាចអនុវត្តបាន (Gliem & Gliem, 2003)។

ការប្រមូលទិន្នន័យ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលទទួលបានការពិនិត្យ និងវាយតម្លៃក្រមសីលធម៌ពីក្រុមប្រឹក្សា វិទ្យាសាស្ត្ររបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អ្នកស្រាវជ្រាវ ផ្ញើលិខិតទៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ និងគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅគោលដៅ ដើម្បីសហការក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដោយស្នើសុំជំនួយការស្រាវជ្រាវ ចំនួន ០៥ នាក់ ក្នុងការបែងចែក និងប្រមូលកម្រងសំណួរ ពីបុគ្គលិកអប់រំគោលដៅចំនួន ៣៥០នាក់ ដែលត្រូវផ្តល់ព័ត៌មាននៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាសាធារណៈចំនួន ៣០ ដែលបានកំណត់។ អ្នកស្រាវជ្រាវ និងជំនួយការស្រាវជ្រាវចុះធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យដោយផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកអប់រំ និងរង់ចាំទទួលយកកម្រងសំណួរដែលបានបំពេញរួចរាល់ពីបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាត្រឡប់មកវិញ ដោយប្រើប្រាស់រយៈពេល ៣ ខែ និងប្រមូលបានកម្រងសំណួរគ្រប់តាមចំនួនកំណត់។

ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ SPSS សម្រាប់ការវិភាគតាមស្ថិតិបែបពិពណ៌នា ដើម្បីបកស្រាយពី ពិន្ទុមធ្យម និងការកំណត់តម្លៃតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស គឺកំណត់តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព Priority needs index (PNI_modified) (Wongwanich & Wiratchai, 1999)។ បើតម្លៃ PNI_modified ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ មានន័យថាស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគតនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្សោយ ផ្ទុយទៅវិញបើតម្លៃ PNI_modified ស្ថិតក្នុង កម្រិតទាប មានន័យថាស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគតនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យ អប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្លាំង។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមលិខិតលេខ ៥៦០២ អយក.វដអ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ និងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅគោលដៅ។ បុគ្គលិកអប់រំ បានចូលរួម ដោយការស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ ហើយព័ត៌មានដែលទទួលបានអ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរក្សាទុកជាព័ត៌មានសម្ងាត់។

## លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

### តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្សទាំងមូល

ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៣,០៣៣ និងស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេល

អនាគត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៤,៤៩៦ និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៨២ ដូចបង្ហាញលក្នុងតារាងទី១។

តារាងទី១៖ *តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស*

| **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ** | **គំរូសំណាក (n=350)** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន** | | **ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយ** | | PNI Modified | **លំដាប់** |
| | $\bar{x}$ | **កម្រិត** | $\bar{x}$ | **កម្រិត** | | |
| ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស | 2.952 | មធ្យម | 4.463 | ច្រើនបំផុត | 0.512 | 1 |
| ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស | 3.057 | មធ្យម | 4.481 | ច្រើនបំផុត | 0.466 | 3 |
| ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស | 3.089 | មធ្យម | 4.543 | ច្រើនបំផុត | 0.471 | 2 |
| **ទិដ្ឋភាពទូទៅ** | **3.033** | **មធ្យម** | **4.496** | **ច្រើនបំផុត** | **0.482** | |

តារាងទី១ បង្ហាញឱ្យឃើញថា ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ២,៩៥២ ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៤,៤៦៣ និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៥១២ លទ្ធផលក៏បង្ហាញថាស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៣,០៥៧ ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៤,៤៨១ និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦៦ និងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៣,០៨៩ ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត មានពិន្ទុមធ្យម $\bar{x}$ = ៤,៥៤៣ និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៧១។ ដូចនេះ តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស គឺជាអាទិភាពទី១ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស និងការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។

លទ្ធផលនេះ បង្ហាញថាសមាសភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នសុទ្ធតែទាបជាងសមាសភាពនីមួយៗនៃការចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត។ ដូចនេះ អាចសន្និដ្ឋានបានថា ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ទាមទារឱ្យមានការធ្វើកំណែទម្រង់ ដោយមានយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ដើម្បីឈានដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងពិសេសលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។

## តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា

លទ្ធផលនៃតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា ត្រូវបានបង្ហាញ ក្នុងតារាងទី២។

តារាងទី២៖ *តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា*

| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ | គំរូសំណាក (n=350) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | វិជ្ជាសម្បទា | | | |
| | ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន $\bar{x}$ | ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយ $\bar{x}$ | PNI Modified | លំដាប់ |
| **១.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | **3.012 (មធ្យម)** | **4.500 (ច្រើនបំផុត)** | **0.495** | **1** |
| ១.១. ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | 3.053 (មធ្យម) | 4.512 (ច្រើនបំផុត) | 0.478 | 2 |
| ១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ | 2.970 (មធ្យម) | 4.489 (ច្រើនបំផុត) | 0.511 | 1 |
| **២.ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស** | **3.084 (មធ្យម)** | **4.487 (ច្រើនបំផុត)** | **0.455** | **3** |
| ២.១. ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ | 3.084 (មធ្យម) | 4.456 (ច្រើនបំផុត) | 0.462 | 4 |
| ២.២. ការពណ៌នាមុខតំណែង | 3.121 (មធ្យម) | 4.518 (ច្រើនបំផុត) | 0.448 | 6 |
| **៣.ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស** | **3.112 (មធ្យម)** | **4.558 (ច្រើនបំផុត)** | **0.464** | **2** |
| ៣.១. ការផ្តល់រង្វាន់ | 3.116 (មធ្យម) | 4.575 (ច្រើនបំផុត) | 0.468 | 3 |
| ៣.២. ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព | 3.108 (មធ្យម) | 4.541 (ច្រើនបំផុត) | 0.461 | 5 |

តារាងទី២ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៩៥ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៥៥ និងការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦៤។

លទ្ធផលនេះ តម្រូវការអាទិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ និងការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។

សម្រាប់សមាសភាពរងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទី១.ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការ អាទិភាព PNI_modified = ០,៤៧៨ ទី២.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៥១១ ទី៣.ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦២ ទី៤.ការពណ៌នាមុខតំណែង មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៤៨ ទី៥.ការផ្តល់រង្វាន់ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦៨ និងទី៦.ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = ០,៤៦១។

ដូចនេះ លំដាប់តម្រូវការអាទិភាពនៃសមាសភាពរងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាអាទិភាពទី១ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាអាទិភាពទី២ ការផ្តល់រង្វាន់ ជាអាទិភាពទី៣ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាអាទិភាពទី៤ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ជាអាទិភាពទី៥ និងការពណ៌នាមុខតំណែង ជាអាទិភាពទី៦។

**តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមបំណិនសម្បទា**

លទ្ធផលនៃតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមបំណិនសម្បទា ត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣។

តារាងទី៣៖ *តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមបំណិនសម្បទា*

| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ | គំរូសំណាក (n=350) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | បំណិនសម្បទា | | | |
| | ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន $\bar{x}$ | ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយ $\bar{x}$ | PNI Modified | លំដាប់ |
| **១.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | **2.944 (មធ្យម)** | **4.452 (ច្រើនបំផុត)** | **0.512** | 1 |
| ១.១. ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | 2.959 | 4.454 | 0.505 | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | (មធ្យម) | (ច្រើនបំផុត) | | |
| ១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ | 2.929 (មធ្យម) | 4.449 (ច្រើនបំផុត) | 0.519 | 1 |
| **២.ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស** | **3.055 (មធ្យម)** | **4.477 (ច្រើនបំផុត)** | **0.466** | **3** |
| ២.១. ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ | 3.024 (មធ្យម) | 4.452 (ច្រើនបំផុត) | 0.472 | 4 |
| ២.២. ការពណ៌នាមុខតំណែង | 3.086 (មធ្យម) | 4.502 (ច្រើនបំផុត) | 0.459 | 6 |
| **៣.ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស** | **3.082 (មធ្យម)** | **4.538 (ច្រើនបំផុត)** | **0.472** | **2** |
| ៣.១. ការផ្តល់រង្វាន់ | 3.071 (មធ្យម) | 4.551 (ច្រើនបំផុត) | 0.482 | 3 |
| ៣.២. ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព | 3.094 (មធ្យម) | 4.524 (ច្រើនបំផុត) | 0.462 | 5 |

តារាងទី៣ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៥១២ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៦៦ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧២។

តាមលទ្ធផលនេះ តម្រូវអាទិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមបំណិនសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ និងការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។

សម្រាប់សមាសភាពរង លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទី១.ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការ អាទិភាព PNI_modified = 0,៥០៥ ទី២.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៥១៩ ទី៣.ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧២ ទី៤.ការពណ៌នាមុខតំណែង មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៥៩ ទី៥.ការផ្តល់រង្វាន់ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៨២ និងទី៦.ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៦២។

ដូចនេះ លំដាប់តម្រូវការអាទិភាពនៃសមាសភាពរងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមបំណិនសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ជាអាទិភាពទី១ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាអាទិភាពទី២ ការផ្តល់រង្វាន់ ជាអាទិភាពទី៣ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាអាទិភាពទី៤ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ជាអាទិភាពទី៥ និងការពណ៌នាមុខតំណែង ជាអាទិភាពទី៦។

**តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា**

លទ្ធផលនៃតម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា ត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៤។

តារាងទី៤៖ *តម្រូវការអាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា*

| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំ | គំរូសំណាក (n=350) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ចរិយាសម្បទា | | | |
| | ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន $\bar{x}$ | ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយ $\bar{x}$ | PNI Modified | លំដាប់ |
| **១.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | **2.899 (មធ្យម)** | **4.437 (ច្រើនបំផុត)** | **0.530** | 1 |
| ១.១) ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | 2.899 (មធ្យម) | 4.435 (ច្រើនបំផុត) | 0.529 | 2 |
| ១.២) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ | 2.9000 (មធ្យម) | 4.438 (ច្រើនបំផុត) | 0.530 | 1 |
| **២.ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស** | **3.032 (មធ្យម)** | **4.479 (ច្រើនបំផុត)** | **0.477** | 2 |
| ២.១) ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ | 2.996 (មធ្យម) | 4.465 (ច្រើនបំផុត) | 0.490 | 3 |
| ២.២) ការពណ៌នាមុខតំណែង | 3.068 (មធ្យម) | 4.494 (ច្រើនបំផុត) | 0.465 | 6 |
| **៣.ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស** | **3.073 (មធ្យម)** | **4.532 (ច្រើនបំផុត)** | **0.475** | 3 |
| ៣.១) ការផ្តល់រង្វាន់ | 3.071 (មធ្យម) | 4.540 (ច្រើនបំផុត) | 0.478 | 4 |
| ៣.២) ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព | 3.075 (មធ្យម) | 4.525 (ច្រើនបំផុត) | 0.472 | 5 |

តារាងទី៤ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៥៣០ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧៧ និង ការរក្សាទុកធនធាន មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧៥។

ដូចនេះ តម្រូវការអាទិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ និងការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។

សម្រាប់សមាសភាពរង លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទី១.ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៥២៩ ទី២.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៥៣០ ទី៣.ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ តម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៩0 ទី៤.ការពណ៌នាមុខតំណែង មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៦៥ ទី៥.ការផ្តល់រង្វាន់ មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧៨ និងទី៦.មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាព PNI_modified = 0,៤៧២។

ដូចនេះ លំដាប់តម្រូវការអាទិភាពនៃសមាសភាពរងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាអាទិភាពទី១ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាអាទិភាពទី២ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាអាទិភាពទី៣ ការផ្តល់រង្វាន់ ជាអាទិភាពទី៤ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ជាអាទិភាពទី៥ និងការពណ៌នាមុខតំណែង ជាអាទិភាពទី៦។

## ការពិភាក្សា

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវរកឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាកម្រិតចំណេះដឹង ជំនាញ ឥរិយាបថ និង សីលធម៌ ដែលអាចឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នូវមុខងារដែលប្រគល់ជូនក្នុងកម្រិតស្តង់ដាកំណត់ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់បំផុត និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាពខ្ពស់ជាងសមាសភាគនៃដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំផ្សេងទៀត ដែលត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាចំណុចខ្សោយបំផុតនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ឱ្យស្របតាមគុណវុឌ្ឍិ ដែលបានកំណត់ទាំងមុនពេលបម្រើការងារ និងក្នុងពេលបម្រើការងារ គឺជាបញ្ហាសំខាន់បំផុតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតសាលារៀន គ្រូបង្រៀន គឺជាបេះដូងនៃប្រព័ន្ធអប់រំ ហើយគុណភាពគ្រូបង្រៀនជាកត្តាសំខាន់បំផុតនៅកម្រិតសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលលើសមិទ្ធផលសិក្សាសិស្ស និងជាអ្នកដឹកនាំក្នុងថ្នាក់រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា MoEYS (2013) ដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដើម្បីធានាការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន និងធានាការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារជាប់ជាប្រចាំ។ Fombrun et al. (1984) បញ្ជាក់ថាការអភិវឌ្ឍជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលិកឱ្យមានចំណេះដឹង បំណិន សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយា ដែលអង្គភាពត្រូវ

ការក្នុងការបំពេញការងារ។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គឺជាសកម្មភាពដ៏សំខាន់ ដែលអង្គភាពប្រើសម្រាប់បង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យការបំពេញការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ(Dessler, 2009)។ Guskey (2000) បញ្ជាក់ថាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គឺជាដំណើរការ និងសកម្មភាព ដែលរៀបចំតាមផែនការដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំមកនូវការកែលម្អលទ្ធផលការងាររបស់អង្គភាព និងខ្លួនឯង។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវរកឃើញថា ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស នៅកម្រិតសាលារៀន មានតម្រូវការចាំបាច់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍលំដាប់ទីពីរ និងមានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាពខ្ពស់ ដែលត្រូវបានកំណត់ជាចំណុចខ្សោយសម្រាប់ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ដូចជា ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ សកម្មភាព អាកប្បកិរិយា ឬ របៀបរបបបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលការងារ ជាកិច្ចការមួយក្នុងចំណោមការងារសំខាន់ៗ មួយចំនួនទៀតនៃការងារការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការងារនេះមានសក្តានុពលសម្រាប់លើកទឹកចិត្ត និងលើកកម្ពស់តម្លៃគ្រូបង្រៀនឱ្យមានឆន្ទៈ បំពេញភារកិច្ចជាអ្នកផ្តល់ សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់សិស្ស និងសហគមន៍។ Fombrun et al. (1984) ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ គឺជាការចាត់ចែងក្នុងការគ្រប់គ្រងលទ្ធផល នៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកនៃអង្គភាព ដើម្បីសម្រេចបានតាមបេសកកម្ម យុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ Snell & Bohlander (2010) បញ្ជាក់ថា ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាព័ត៌មានផ្តល់យោបល់ដល់បុគ្គលិកដើម្បីដឹងពីដំណើរការបំពេញការងារ ព្រមទាំងកំណត់ចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងចំណុចដែលគួរតែកែលម្អ និងប្រើសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកបំពេញការងារតាមស្តង់ដា ហើយជាព័ត៌មានដែលជួយកំណត់តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បុគ្គលិកឱ្យស្របតាមតម្រូវការនៃយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព។ ការពណ៌នាមុខតំណែង ប្រើសម្រាប់ពង្រឹងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់សាលារៀន និងជាយន្តការរៀបចំបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារឱ្យចំកន្លែង ចំជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាព។ ការពណ៌នាតំណែង ជាការបញ្ជាក់ប្រាប់កិច្ចការផ្សេងៗ និងភារកិច្ច ដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងមុខតំណែងនោះ និងជាសេចក្តីប្រកាសជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលកំណត់ឱ្យឃើញនូវកិច្ចការ និងភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ។ Dessler (2009) បញ្ជាក់ថាការវិភាគការងារ គឺជាចំណុចស្នូលនៃតួនាទីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្សេងទៀត ដូចជា៖ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការជ្រើសរើសធនធានមនុស្ស និងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស។ Pynes (2013) លើកឡើងថា KSAOCs នៃបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើស ដើម្បីបំពេញការងារ កំណត់បានពីការវិភាគការងារនឹងត្រូវរៀបចំការពណ៌នាមុខតំណែង ថាមានវិសាលភាពនៃភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ និងការកំណត់គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធរបស់ បុគ្គលដែលធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងនោះ រួមទាំង ចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងលក្ខណៈផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យការងារទទួលបានជោគជ័យ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា MoEYS (2009) បញ្ជាក់ថាការពណ៌នាមុខតំណែង ជាការពណ៌នាអំពីការងារនៃមុខតំណែងមួយ ដោយបញ្ជាក់ប្រាប់

កិច្ចការផ្សេងៗ និងភារកិច្ចដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងមុខតំណែងនោះ និងជាសេចក្តីប្រកាសជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលកំណត់ឱ្យឃើញនូវកិច្ចការ ភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ និងលទ្ធផលការបំពេញការងារដែលត្រូវការក្នុងមុខតំណែងនោះ។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាការទាក់ទាញ និងការរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងជំនាញ ឱ្យនៅបន្តបំពេញការងារក្នុងសាលារៀន មានតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការអាទិភាពខ្ពស់នៃដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាចំណុចខ្សោយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ និងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាបញ្ហាសំខាន់បំផុតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យ អប់រំ នៅកម្រិតសាលារៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា MoEYS (2013) ដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម ព្រមទាំងទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាព ឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈក្នុងពេលបម្រើការងារ ជាពិសេស គឺការលើកទឹកចិត្ត និងការរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន។ Formbrun (1984) លើកឡើងថាការផ្តល់រង្វាន់ ជាការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីតបស្នងទៅតាមលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិក ក្នុងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង។ Beer et al. (1984) កំណត់គោលការណ៍សម្រាប់លើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកបំពេញការងារ ដោយការលើកទឹកចិត្តចែកចេញជា ការដំឡើងបៀវត្ស និងការទទួលស្គាល់ផ្សេងទៀត អង្គភាពត្រូវលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។ Hangchuon (2023) លើកឡើងថា មាតិកានៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដូចជា នីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការលើកទឹកចិត្ត ការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ការរក្សាទុក ប្រើសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ជាពិសេសនៅកម្រិតសាលារៀន ដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ ដែលមានសមត្ថភាព។ MoEYS (2015) បង្ហាញការលើកកម្ពស់គុណភាព គ្រូបង្រៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការបង្កើនប្រាក់ចំណូលនិងឋានៈក្នុងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន ដូចជា ការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌ ធ្វើការងារ និងរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀន ការផ្តល់បៀវត្សរ៍ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក ធានារ៉ាប់រងសុខភាព ឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់សង់ផ្ទះ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ផ្តល់ឯកសារ និងសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់បង្រៀន ការទទួលស្គាល់ និងផ្តល់រង្វាន់ជូនដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានស្នាដៃល្អ ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម និងរៀបចំបណ្តាញគាំទ្រជាប្រចាំ សមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសសម្រាប់ ជួយផ្នែកបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា។ Armstrong & Taylor (2014) បញ្ជាក់ថាការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព គឺបង្កើតការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានសក្តា នុពលក្នុងការបំពេញការងារ ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនបំពេញការងារបានល្អ នឹងទទួលបានការរីកចម្រើនក្នុងគន្លងអាជីពរបស់ពួកគាត់ នេះជាហេតុផលដែលការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីពស្ថិតនៅក្នុងតម្រូវការអាទិភាពខ្ពស់ និងជាលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតសាលារៀន។ MoEYS (2021) ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន គឺជាក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ឱ្យបំពេញការងារឱ្យអស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងរក្សាទុកគ្រូពូកែៗ និងឆ្លាតវៃ ដើម្បីបន្តភារកិច្ចដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមនេះនៅតាម សាលារៀន។

## សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការសិក្សានេះ បង្ហាញពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម និងស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត។ តម្រូវការ អាទិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផល សិក្សាសិស្ស គឺអាទិភាពខ្ពស់បំផុត ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស បន្ទាប់មកការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស និងការអនុវត្ត ការងាររបស់ធនធានមនុស្ស។ លំដាប់តម្រូវការអាទិភាពពេលចាត់ថ្នាក់តាមលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស គឺចាត់ថ្នាក់តាមវិជ្ជាសម្បទា និងបំណិនសម្បទា ទទួលបានលទ្ធផលដូចគ្នា គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ និងការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។ ចំពោះសមាសភាពរងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំវិញ គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាអាទិភាពទី១ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាអាទិភាពទី២ ការផ្តល់រង្វាន់ ជាអាទិភាពទី៣ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាអាទិភាពទី៤ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ជាអាទិភាពទី៥ និងការពណ៌នាមុខតំណែង ជាអាទិភាពទី៦។ ចាត់ថ្នាក់តាមចរិយាសម្បទា គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី២ និងការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី៣។ រីឯសមាសភាពរងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំវិញ គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាអាទិភាពទី១ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាអាទិភាព ទី២ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ជាអាទិភាពទី៣ ការផ្តល់រង្វាន់ ជាអាទិភាពទី៤ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ជាអាទិភាពទី៥ និងការពណ៌នាមុខតំណែង ជាអាទិភាពទី៦។

## អនុសាសន៍

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីនេះ គឺសិក្សាតែលើគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នៅប្រទេសកម្ពុជា ដែលកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តគួរតែពង្រីកវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ដោយបន្ថែមវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវគុណវិស័យក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ បង្កើនរយៈពេលស្រាវជ្រាវ និងធ្វើនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាទូទៅក្រៅពីសាលារៀនអនុវត្តកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីសិក្សាពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់។ ជាមួយនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍មួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរពិចារណាបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ វិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ដើម្បីសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតសាលារៀន ដោយអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យ កែលម្អ និងបង្កើនការគាំទ្រផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម បច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីពង្រឹងការ អនុវត្តស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងធានាថាបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់រូបនឹងទទួលបានវគ្គវិក្រឹតការទៀងទាត់ ជាមួយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មុនពេលចូលប្រើការងារ និងក្នុងពេលបម្រើការងារជាប់ជាប្រចាំ និងការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរពិចារណាកែលម្អគោលការណ៍ស្តីពី ការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ពន្លឿនការផ្លាស់ប្តូរ វិធីសាស្ត្រធានាការរក្សាទុកធនធានមនុស្ស ឱ្យមានភាពសមស្របទៅនឹងតម្រូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

នៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ដោយអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យ កែលម្អ និងបង្កើនការ គាំទ្រផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីទាក់ទាញ លើកទឹកចិត្តអ្នកមានសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ដើម្បីកសាងជួរគ្រូបង្រៀនថ្មើម ដែលមានឧត្តមភាព សក្តានុពល សង្គមកោតស្ញប់ស្ញែង សម្រាប់ផលិតមូលធនមនុស្សកម្ពុជាឆ្លើយ តបទៅនឹងសង្គមពុទ្ធិ វិបុលភាព និងទាក់ទាញ អភិវឌ្ឍ គាំទ្រ លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន អ្នកឯកទេសអប់រំ ឱ្យបម្រើការងារក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយជីវភាព។

គណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដែលកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គួរតែយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស រួមមាន៖ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ និងការពណ៌នា មុខតំណែង ព្រោះការស្រាវជ្រាវរកឃើញថា ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តការងាររបស់ធនធានមនុស្ស ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម ស្ថានភាពចង់ប្រែក្លាយនាពេលអនាគត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត និងមានតម្រូវការអាទិភាពទាបបំផុត ដែលបង្ហាញថា ជា ចំណុចខ្លាំងមួយដែលបានអនុវត្ត និងសម្រេចបានយ៉ាងល្អនាពេលកន្លងមក។

## សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

អ្នកនិពន្ធសូមថ្លែងអំណរគុណដល់និពន្ធនាយក និងអ្នកត្រួតពិនិត្យជំនាញអនាមិក សម្រាប់មតិយោបល់កែលម្អលើ អត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ។ ខ្លឹមសារក្នុងអត្ថបទនេះ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកនិពន្ធ និងមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈ ឬនិន្នាការនយោបាយរបស់ក្រុមណាមួយឡើយ។

## ឯកសារយោង (References)

Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: A guide to action* (3rd ed.). Thomson-Shore.

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). Replika Press.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *A handbook of human resource management practice* (13th ed.). Cambridge University Press.

Aikaterini, G. (2014). *Personnel management vs human resource management: Evidence from Hellas* [Master's thesis, University of International Hellenic].

Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Mills, D. Q., & Walton, R. (1984). *Managing human assets. Free Press.*

Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Prentice Hall.

Devore, J. L., Berk, K. N., & Carlton, M. A. (2021). Overview and descriptive statistics. In J. L. Devore, K. N. Berk, & M. A. Carlton (Eds.), *Modern mathematical statistics with applications* (3rd ed.) (pp. 1-48). Springer.

Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies, 14(5)*, 503–521.

Gliem, R. R., & Gliem, J. A. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales.

Gomes, C. A., & Mayes, A. (2020). Study–test congruence of response levels in item stimulus–response priming. *Memory & Cognition, 48*, 839-855.

Hangchuon, N. (2020). *កំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា* [School reform in Cambodia]. Ministry of Education, Youth and Sport.

MoEYS. (2012). *គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ* [Human resource in education policy].

MoEYS. (2013). *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន* [Teachers' policy].

MoEYS. (2018a). *សេចក្តីណែនាំស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ* [Educational norm guidelines].

MoEYS. (2018b). *សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន* [Operational manual on school management].

MoEYS. (2019a). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣* [Education strategic plan 2019-2023].

MoEYS. (2019b). *ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤* [Cambodia's Education 2030 Roadmap Sustainable Development-Goal4].

MoEYS. (2023). *យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ ២០២៣-២០២៨* [Education, Youth and Sport sector's reform strategic 2023-2028].

MoEYS. (2024a). *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលសន្និបាតអប់រំយុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២៤* [Report summarizing the results of the Education, Youth and Sports Congress 2024].

MoEYS. (2024b). *សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡាឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ និងទិសដៅឆ្នាំសិក្សា ២០២៣-២០២៤* [Education congress the Education, youth and sport performance in the academic year 2022-2023 and goals for the academic year 2023-2024].

MoEYS. (2024c). *ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ២០២២-២០២៣* [Public education Statistics & Indicators 2022-2023].

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhardt, B., & Wright, P. M. (2006). *Human resource management gaining a competitive advantage.* McGraw-Hill.

Personnel Department. (2021). *ស្ថិតិក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២* [Education staff statistics for the academic year 2021-2022].

RGC. (2013). *គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ* [Policy on Human Resources in the Public Administration].

RGC. (2023). *យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ចតុកោណដំណាក់កាលទី១៖ ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព កសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០៥០* [Pentagonal Strategy-Phase I for Growth, Employment, Equity, Efficiency and Sustainability: Building the Foundation Towards Realizing the Cambodia Vision 2050].

Storey, J. (Ed.). (1995). *Human resource management*: A critical text. Routledge.

Sireci, S. G. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research, 45*(1-3), 83-117. https://doi.org/10.1023/A:1006985528729

Stone, R. J. (2006). *Managing human resource.* John Wiley & Sons Australia.

Suebsakul, N. (2020). *Human resource management in education: The new normal.* Chulalongkorn University Press.

Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International journal of testing, 3*(2), 163–171. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0302_5

Ulrich, D. (1996). A new mandate for human resources. *Harvard Business Review, 76*(1), 125-134.

Wongwanich, S., & Wiratchai, N. (1999). *A comparative analysis of university ranking results in Asian countries, year 1987-1989.* Dee Publisher.