ភាពជាដៃគូរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
NGO EDUCATION PARTNERSHIP

ការវាយតម្លៃពីឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត ទៅលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

ផ្តល់មូលនិធិដោយ

អង្គការសង្គ្រោះកុមារ

MISEREOR
IHR HILFSWERK

ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២

មាតិកា

ពាក្យកាត់ 6

និយមន័យនៃពាក្យ 7

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ 9

សេចក្តីសង្ខេប 11

I. សេចក្តីផ្តើម 15

១.១ សារសំខាន់នៃការសិក្សា 16

១.២ គោលបំណងនៃការសិក្សា 16

១.៣ វិធីសាស្រ្តស្រាវជ្រាវ 16

II. ការពិនិត្យមើលឯកសារនានា 18

២.១ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ 19

២.២ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ 20

២.៣ អភិបាលកិច្ចសាលា 21

III. លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 21

៣.១ របាយទីតាំងភូមិសាស្រ្តរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 22

៣.២ ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 22

៣.៣ ប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 23

IV. គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបាន 25

៤.១ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ 25

៤.១.១ ប្រាក់បៀវត្ស 25

៤.១.២ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ 31

៤.១.៣ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ 31

៤.១.៤ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូន 31

៤.១.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាព 32

៤.១.៦ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ (សម្រាប់ប្ដី/ប្រពន្ធ).. 32
៤.១.៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកសុខភាព.. 32
៤.១.៨ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូនៅតាមសាលាដាច់ស្រយាល/ជួបការលំបាក 32
៤.១.៩ រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អ 33
៤.២ ឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ .. 33
៤.៣ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ 35
៤.៣.១ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ 36
៤.៣.២ អារម្មណ៍នៃការប្ដេជ្ញាចិត្តចំពោះសង្គម និងកុមារ.. 37
៤.៣.៣ ឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន 37
៤.៣.៤ មោទនៈភាពជាគ្រូបង្រៀន 37
៤.៣.៥ ការកោតសរសើរពីសារធារណៈជនពោះគ្រូបង្រៀន 37
៤.៣.៦ ការបន្តការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ 40
៤.៣.៧ រង្វាន់ដែលគេផ្ដល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន.. 43
៤.៣.៨ ការជួយពីក្រុមប្រឹក្សាកុមារ.. 43
៤.៣.៩ ជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ 44
៤.៣.១០ អភិបាលកិច្ចសាលារៀន.. 44
៤.៣.១១ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ 47
៤.៣.១២ ការគាំទ្ររបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជន.. 49
V លទ្ធផលរកឃើញបន្ថែមទៀត 50
៥.១ ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនតាមតំបន់ 50
៥.២ ប្រាក់ចំណូលរបស់គ្រួសារ.. 53
៥.៣ ប្រាក់ចំណូលបន្ទាប់បន្សំរបស់អ្នកផ្ដល់ចម្លើយ 54
៥.៤ ការទទួលខុសត្រូវបន្ថែមរបស់អ្នកផ្ដល់ចម្លើយ 56
៥.៥ ចំនួនសិស្សក្នុងថ្នាក់... 57

៥.៦ ការបង្រៀនជាអាជីពមួយ 57
VI ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហាអប់រំ 61
៦.១ អារម្មណ៍របស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហាអប់រំ 60
៦.២ អាកប្បកិរិយា/សកម្មភាពរបស់សិស្ស 61
៦.៣ គុណភាពអប់រំ 63
៦.៤ ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន 64
៦.៥ ការធ្លាក់ទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ 65
៦.៥.១ ប្រាក់បៀវត្សទាប 65
៦.៥.២ ការគ្រប់គ្រងពុំបានល្អរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង/នាយក 70
៦.៥.៣ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅមានកំរិត 71
VII សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ 72
៧.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 72
៧.២ អនុសាសន៍ 73
ឧបសម្ព័ន្ធ កៈ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ 75
ឧបសម្ព័ន្ធ ខៈ សារវតាអ្នកផ្តល់ចម្លើយ 77
១. លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍ 77
២ ប្រវត្តិការអប់រំរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 77
៣ អាយុរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 79
៤ ភេទរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ 80
ឧបសម្ព័ន្ធ គៈ កម្រងសំនួរសម្រាប់សម្ភាសន៍គ្រូបឋមសិក្សា/នាយកសាលា 81
ឧបសម្ព័ន្ធ ឃៈ ឯកសារយោង 95

រូបភាព និងតារាង

រូបទី១៖ ផែនទីប្រទេសកម្ពុជា ១៧
រូបទី២៖ ចំនួនកូនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ ២២
រូបទី ៣៖ ប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់គ្រួសារអ្នកផ្តល់ចម្លើយ ២៣
រូបទី ៤៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន ២៥
រូបទី ៥៖ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើប្រាក់បៀវត្ស...២៦
រូបទី ៦៖ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើប្រាក់បៀវត្ស ២០% ដែលបានដំឡើង ២៧
រូបទី ៧៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលគ្រូបង្រៀនបានស្នើរឡើង ២៨
រូបទី ៨៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលគ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលាស្នើសុំ.................................២៨
រូបទី ៩៖ ឥរិយាបថរបស់សហាគមន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀន..៣៧
រូបទី ១០៖ អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលចូលរួមនៅក្នុង CPD ៣៩
រូបទី ១១៖ ប្រធានបទ CPD... ៤០
រូបទី១២៖ ភាពញឹកញាប់របស់ CPD.. ៤១
រូបទី ១៣៖ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤៤
រូបទី ១៤៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជ្រើសរើសដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយ.................................... ៤៥
រូបទី ១៥៖ ការសម្រេចចិត្តនៅតាមសាលារៀន ៤៦
រូបទី ១៦៖ ប្រភេទនៃការគាំទ្ររបស់សហាគមន៍ ៤៧
រូបទី ១៧៖ គ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលការគាំទ្រពីក្រុមហ៊ុនឯកជន/NGO ធ្វើការនៅទីនោះ............ ៤៨
រូបទី ១៨៖ បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀន... ៤៩
រូបទី ១៩៖ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ ៥១
រូបទី ២០៖ ប្រភពចំណូលបន្ថែមរបស់គ្រូបង្រៀន ៥៣
រូបទី ២១៖ វេនបង្រៀន.. ៥៥
រូបទី ២២៖ ចំនួនសិស្សក្នុងថ្នាក់ ៥៦
រូបទី ២៣៖ កត្តាផ្សេងៗដែលលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន... ៥៧
រូបទី ២៤៖ ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនចំពោះវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន ៥៨
រូបទី ២៥៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះអាជីពបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ ៥៩
រូបទី ២៦៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀន ៦០
រូបទី ២៧៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនទៅលើអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនទៅតាមកម្រិត
នៃការអប់រំ... ៦១
រូបទី ២៨៖ គុណភាពអប់រំ.. ៦២
រូបទី ២៩៖ ឥទ្ធិពលទូទៅនៃគុណភាពអប់រំ... ៦៣
រូបទី ៣០៖ ឥទ្ធិពលរបស់គុណភាពអប់រំ ៦៣
រូបទី ៣១៖ កំរិតនៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស.. ៦៦

រូបទី ៣២៖ ឥទ្ធិពលនៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស ៦៧
រូបទី ៣៣៖ រយៈពេលនៃការពន្យាការបើកប្រាក់បៀវត្ស ៦៨
រូបទី ៣៤៖ ឥទ្ធិពលនៃការពន្យាពេលការបើកប្រាក់បៀវត្សទៅលើទឹកចិត្ត
គ្រូបង្រៀន ៦៩
រូបទី ៣៥៖ យេនឌ័ររបស់អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ ៧៦
រូបទី ៣៦៖ប្រវត្តិអប់រំរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ៧៧
រូបទី ៣៧៖ ប្រវត្តិផ្នែកគរុកោសល្យរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ៧៨
រូបទី ៣៨៖ ចំនួនឆ្នាំដែលបំរើការជាគ្រូបង្រៀន...៧៨
រូបទី ៣៩៖ អាយុរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ..៧៩

តារាងទី ១៖ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តចំនួនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ ២៤
តារាងទី ២៖ ប្រាក់បៀវត្សរបស់ MoEYS..២៥
តារាងទី ៣៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សត្រូវបានគេដំឡើង........... ២៩
តារាងទី ៤៖ កម្រិតនៃឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត ៣៤
តារាងទី ៥៖ កំរិតនៃផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ ៣៥
តារាងទី ៦៖ ប្រាក់បៀវត្សគ្រូនៅតាមខេត្តនីមួយៗ ៤៩
តារាងទី ៧៖ ចំនួនអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ក្នុងអត្រាប្រាក់បៀវត្សនីមួយៗ ៥០
តារាងទី ៨៖ ចំណូលប្រចាំគ្រួសារតាមតំបន់...៥២
តារាងទី ៩៖ ចំណូលប្រចាំគ្រួសារតាមតួនាទី ៥២
តារាងទី ១០៖ កត្តាដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តខ្ពស់ ៥៨
តារាងទី ១១៖ ហេតុផលដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តមធ្យម ៥៩
តារាងទី១២៖ ផលប៉ះពាល់នៃអត្តចរិក/សកម្មភាពរបស់សិស្ស មកលើអារម្មណ៍របស់គ្រូ.. ៦២
តារាងទី ១៣៖ សំណូមពរផ្សេងៗរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ.. ៦៤
តារាងទី ១៤៖ ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានៅតាមតំបន់ ៦៥
តារាងទី ១៥៖ បញ្ជីអ្នកផ្តល់ចម្លើយតាមខេត្តនីមួយៗ.. ៧៥

ពាក្យកាត់

ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍(អាស៊ាន)
BAC ii	បាក់ឌុប
CFS	សាលាកុមារមេត្រី
CITA	សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា
CPD	ការបន្តការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ
DoE	ការិយាល័យអប់រំស្រុក
DP	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
DTMT	ក្រុមពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក-ខ័ណ្ឌ
EFA	ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
EMIS	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអប់រំ
ESP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
FGD	ការពិភាក្សាក្រុម
សបសខ	សមាគមបុគ្គលិកសិក្សាខ្មែរ
MDG	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍
MoEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា
NEP	ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
NGOs	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NIE	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
PBB	ថវិកាតាមកម្មវិធី
PoE	មន្ទីរអប់រំខេត្ត
RUPP	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
SC	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ
SSC	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា
TTC	មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ
UN	អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNESCO	អង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកផ្នែកអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌ (យូណេស្កូ)
UNICEF	មូលនិធិសម្រាប់កុមាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
USD	ដុល្លាអាមេរិក
VSO	អង្គការ វី អេស អូ

ចំណាំ៖ អត្រាប្តូរប្រាក់ ១ដុល្លាអាមេរិក =៤០០០រៀល

និយមន័យនៃពាក្យ

ការគ្រប់គ្រងសាលា (**School Management**)៖ សំដៅទៅលើដំណើរការរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃ ការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងគណនេយ្យភាពពីសំណាក់នាយកសាលា និងនាយករង។

ការបង្រៀនថ្នាក់គួប (**Multi-grade Teaching**)៖ គឺសំដៅទៅលើការបង្រៀនសិស្សដែលរៀននៅកំរិតថ្នាក់ខុសគ្នា នៅក្នុងថ្នាក់តែមួយ និងក្នុងពេលជាមួយគ្នា។

ការបង្រៀនពីរវេន (**Double Shift Teaching**)៖ គឺសំដៅទៅលើការបង្រៀនពីរវេន(៧ទៅ៨ម៉ោង) របស់គ្រូដែលលើសពីស្តង់ដារបង្រៀនមួយវេន(៣ទៅ៤ម៉ោង)ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ក្រុមបងធំ (**Gang**)៖ គឺសំដៅទៅលើក្រុមក្មេងៗ ដែលតែងតែបង្កបញ្ហា ឬនៅជុំគ្នាសម្រាប់ហេតុផលសង្គមអ្វីមួយ និងអាចប្រព្រឹត្តបទល្មើសផ្សេងៗ។

គ្រូកិច្ចសន្យា (**Contract Teacher**)៖ គឺសំដៅទៅលើគ្រូដែលគេជ្រើសរើសជាទូទៅនៅតាមតំបន់ជនបទ ឬតំបន់ដាច់ស្រយាល ឲ្យបង្រៀនដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានកិច្ចសន្យា។ គ្រូកិច្ចសន្យា អាចមិនបានឆ្លងកាត់វគ្គគរុកោសល្យដូចជាគ្រូរដ្ឋទេ។

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ (**Monetary incentives**)៖ គឺសំដៅទៅលើផលប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់គ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ដែលគ្រូបង្រៀន បានទទួលសម្រាប់ការងាររបស់ខ្លួន។

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ (**Non-monetary incentives**)៖ គឺសំដៅទៅលើគុណតម្លៃនៃផលប្រយោជន៍មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ទាំងអស់ដែលគ្រូបង្រៀនបានទទួលចំពោះការងាររបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងការសិក្សានេះ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ត្រូវបានគេកំណត់ថា ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ ដោយសារតែគ្រូបង្រៀនមិនអាចទទួលវាបានទេរហូតទាល់តែពួកគាត់ចូលនិវត្តន៍។

គុណភាពអប់រំ (**Quality of Education**)៖ សំដៅទៅលើលក្ខណៈនានា ឬលក្ខខណ្ឌសាលា ការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រដែលបានផ្តល់ឲ្យសិស្ស។

ទឹកចិត្តបំពេញការងារ (**Motivation**)៖ សំដៅទៅលើអារម្មណ៍សប្បាយរីករាយ ចំណាប់អារម្មណ៍ ឬការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូ។

ប្រាក់គរុកោសល្យ (**Pedagogy Allowance**)៖ សំដៅទៅលើទម្រង់នៃផលប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់សម្រាប់វគ្គគរុកោសល្យផ្លូវការដែលគ្រូបានឆ្លងកាត់។

ប្រាក់លំហែរមាតុភាព (**Maternity Allowance**)៖ គឺសំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលអ្នកគ្រូទទួលបាននៅពេលលំហែរមាតុភាព។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន (**Child Allowance**)៖ គឺសំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានកូនក្នុងបន្ទុកអាយុតិចជាងឬស្មើ១៧ឆ្នាំ។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ (**Thursday Class Allowance**)៖ សំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់គ្រូនៅតាមសាលាដាច់ស្រយាល/ជួបការលំបាក (**Remote Areas/Location Allowance**) ៖ សំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូដែលទទួលយកប៉ុស្តិ៍នៅសាលាដាច់ស្រយាល/ជួបការលំបាក។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ (**Spouse Allowance**)៖ សំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ប្ដី/ប្រពន្ធ ដែលគ្រូទទួលបានក្នុងករណីប្ដី/ប្រពន្ធរបស់គ្រូមិនមានការងារធ្វើ។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសុខភាព (**Heath Care Allowance**)៖ គឺសំដៅទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលគ្រូទទួលបានសម្រាប់ការចំណាយទៅលើថ្លៃពេទ្យ/សុខភាពនៅពេលមានជម្ងឺ។

រង្វាន់លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនល្អ (**Individual Championship Prize**)៖ គឺជាការប្រកួតប្រជែងថ្នាក់ខេត្តដែលអនុញ្ញាតិឲ្យគ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានឱកាសក្នុងការប្រកួតប្រជែងយករង្វាន់សម្រាប់ការបង្រៀនដ៏ល្អរបស់ពួកគេ។

រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់សាលាល្អ (**Good School Championship Prize**)៖ គឺជាការប្រកួតប្រជែងថ្នាក់ខេត្តដែលអនុញ្ញាតិឲ្យសាលា(អ្នកដឹកនាំ)ទាំងអស់មានឱកាសក្នុងការប្រកួតប្រជែងយករង្វាន់សម្រាប់សាលាល្អ។

សាលាជួបការលំបាក (**Disadvantaged Schools**)៖ សំដៅទៅលើសាលាដែលជួបប្រទះការលំបាកនានា ដូចដែលបានកំនត់ដោយក្រសួងអប់រំនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអប់រំ (EMIS)។

សាលាជនបទ (**Rural Schools**)៖ សំដៅទៅលើសាលាស្ថិតនៅតាមតំបន់ដែលក្រសួងផែនការបានកំនត់ថា ជាតំបន់ជនបទ។

សាលាដាច់ស្រយាល (**Remote Schools**)៖ សំដៅទៅលើសាលាស្ថិតនៅតាមតំបន់ដែលក្រសួងផែនការ បានកំនត់ថាជាតំបន់ដាច់ស្រយាល។

អភិបាលកិច្ចសាលា (**School Governance**)៖ សំដៅទៅលើដំណើរការដឹកនាំ ការធ្វើផែនការ ការគ្រប់គ្រងនិងគណនេយ្យភាពពីសំណាក់ PoE DoE នាយកសាលានិងសហគមន៍ តាមរយៈគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា។

ឥរិយាបថសិស្ស (**Student Behaviors**)៖ សំដៅទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិ/ចរិករបស់សិស្ស ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាព និងប្រតិកម្មតបរបស់គេនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានរៀនសូត្រ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (NEP) សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានអនុញ្ញាតិ្តឲ្យធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះឡើង និងសូមថ្លែងអំណរគុណជាអនេកចំពោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់ មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត (POE) មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក (DOE) គណៈកម្មាធិការទ្រទ្រង់សាលា និងអ្នកភូមិនៅក្នុងតំបន់គោលដៅស្រាវជ្រាវ ដែលបានចំណាយពេលវេលា ដ៏មានតម្លៃរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងការស្រាវជ្រាវនេះ។ លោក ចាន់ សុភា ប្រធាននាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា និងលោក នៀ សុផន ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក បានពិនិត្យមើលរបាយការណ៍សង្ខេប ព្រមទាំងជួយកែសម្រួលឃ្លាប្រយោគ អក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្តល់នូវទិន្នន័យស្តីពីប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀន។

NEP សូមស្ងើចសរសើរចំពោះក្រុមអ្នកនិពន្ធទាំងអស់ ដែលមានលោកស្រី អាង សូផា លោក ចន ស៊ីហ្វ្រេន-ភើរីរ៉ា លោក ដានីញ៉ែល ស៊ូប៊ូហ្គា និងកញ្ញា ឈុំ ស៊ីរ៉ុម។ លោក អ៊ុន សំរិទ្ធី លោក ផាន់ ចាន់ហឿន និងលោក អ៊ុន វុត្ថា បានជួយពិនិត្យមើលអក្ខរាវិរុទ្ធនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។

NEP សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលរួមមាន៖ លោក ភីតធ័រ ដេវ្រីស មកពីអង្គការ UNICEF បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា មកពីសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ កញ្ញា មារីណា អរ៉ូ មកពីអង្គការ UNESCO លោកស្រីតឹក វណ្ណារ៉េត មកពីនាយកដ្ឋានអប់រំបឋមសិក្សា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លោក គូ ប៊ុនឃាង មកពីអង្គការសង្គ្រោះកុមារ លោក រស់ សេរីសត្យា មកពីអង្គការវីអេសអូ និងលោក សុង ហួត មកពីសមាគមអ្នកអប់រំជាតិដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ ចំពោះការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការផ្តល់យោបល់ដ៏មានន័យដើម្បីធ្វើឲ្យរបាយការណ៍នេះមានភាពជាប់ទាក់ទង និងកាន់តែមានភាពធំទូលាយឡើង។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះអង្គការវី អេស អូ ដែលបានផ្តល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ផ្នែកបច្ចេកទេសមកធ្វើការជាមួយក្រុមការងាររបស់ NEP ក្នុងការរៀបចំការសិក្សានេះ។ សូមអរគុណជាពិសេសចំពោះលោកហ្កាដិន កូណូឈី ដែលបានជួយកែសម្រួលរបាយការណ៍ពង្រាងចុងក្រោយជាភាសាអង់គ្លេស។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីអង្គការសង្គ្រោះកុមារ (SC) ដែលធ្វើឲ្យអង្គការ NEP មានលទ្ធភាពរៀបចំការសិក្សា និងបោះពុម្ពផ្សាយនូវរបាយការណ៍នេះ។

ការដាក់ប្រភពសម្រង់ឯកសារនេះដែលត្រឹមត្រូវគឺ៖ អាង សូផា, ចនហ្វ្រេន-ភើរីរ៉ា, ដានីញ៉ែល ស៊ូប៊ូហ្គា និង ឈុំ ស៊ីរ៉ុម «ការវាយតម្លៃពី ឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តទៅលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន» ភ្នំពេញ: NEP, ២០១២

សេចក្តីសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងដើម្បី រកឲ្យឃើញនូវផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត (ជាសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនសាច់ប្រាក់មកលើ ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូនៅបឋមសិក្សា។

១) គោលបំណង

- រកឲ្យឃើញនូវកម្រិតនៃទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន
- ពិនិត្យមើលថាតើការកែទម្រង់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តណាដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងខ្លាជាងគេបង្អស់ទៅលើ ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន
- រកឲ្យឃើញនូវផ្នែកនានាដែលតាមរយៈនោះការកែទម្រង់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗអាចនាំទៅរកការកែ លម្អលទ្ធផលការងារ
- ជូនដំណឹងដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតពីបញ្ហាមួយចំនួន ដែលទាមទារ ឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយនានារបស់ MoEYS នាពេលអនាគត។

២) វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះធ្វើឡើងទៅលើគ្រូ និងនាយក/នាយិកាសាលាចំនួន៣៨៦រូប នៅខេត្តចំនួនបួនគឺ ខេត្ត កំពត សៀមរាប រតនគីរី និងកំពង់ចាម ដែលតំណាងឲ្យទីតាំងភូមិសាស្ត្រខុសៗគ្នា នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ សំណាកទាំងអស់រួមមាន តំណាងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក នាយក/នាយិការសាលា គ្រូបឋមសិក្សា និងសហគមន៍(ឪពុក/ម្តាយសិស្ស)។ ទិន្នន័យត្រូវបានប្រមូលដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ សំរាប់ប្រមូលទិន្នន័យ ដើម (បឋម) និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។

៣) លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ

ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន

ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នគ្រូដែលបានអង្កេតចំនួន៥០.៥%និយាយថាមានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងក្លា ហើយ គ្រូ ៣៣.៤% និយាយថាមានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងល្មម។ មូលហេតុទូទៅដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់មានទឹកចិត្ត ខ្លាំងក្លាបែបនេះ ដោយសារពួគគាត់ចង់ជួយសិស្សឲ្យមានចំណេះដឹង ផ្តល់ចំណេះវិជ្ជាដល់សិស្ស និងស្រលាញ់ អាជីពបង្រៀន។ ៦៧% មានអារម្មណ៍ថាអាជីពគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ និងគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំង។

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់

គ្រូដែលបានសម្ភាសន៍ភាគច្រើនមានក្តីសោមនស្សរីករាយចំពោះប្រភេទគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត ដែលក្រសួង អប់រំបានផ្តល់ឲ្យ ប៉ុន្តែចំនួនទឹកប្រាក់នៅក្នុងប្រភេទគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់នីមួយៗ ជាពិសេសប្រាក់ បៀវត្សគឺនៅមានកម្រិតទាប។ ជាភស្តុតាងចំពោះចំណុចនេះ ៨៧% នៃគ្រូដែលបានសម្ភាសន៍ បានបញ្ជាក់ពី អារម្មណ៍របស់ពួកគេថា ប្រាក់បៀវត្សគឺមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវគុណតម្លៃការងាររបស់ពួកគេទេ។ ប្រាក់បៀវត្សគឺ ជាប្រភពចំណូលចម្បងនៅក្នុងគ្រួសារ ប៉ុន្តែប្រាក់បៀវត្សគឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់ការរស់នៅរបស់ខ្លួន កុំ

ថាឡើយដល់ទៅគ្រួសារផងនោះ។ គ្រូចំនួន ១៥% បានឲ្យដឹងថាពួកគេបានពឹងផ្អែកលើសមាជិកគ្រួសាររបស់ខ្លួន។

ទាក់ទិនទៅនឹងផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ គឺគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់កាន់តែខ្ពស់ ចំនួនគ្រូដែលអះអាងថាកាន់តែជំរុញទឹកចិត្តគ្រូខ្លាំងឡើងនោះ មានកាន់តែច្រើន។ ប្រាក់បៀវត្សគឺកត្តាលើកទឹកចិត្តខ្លាំងជាងគេ ដែលលើកឡើងដោយគ្រូ ៩៥% បន្ទាប់មកគឺប្រាក់បង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បត៍ រួចបន្ទាប់មកទៀតគឺប្រាក់គុកោសល្យ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៨៩% បានលើកឡើងថាប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេ ត្រូវបានកើនឡើងដល់ ១០០ដុល្លា ក្នុងមួយខែ នោះពួកគេនឹងមានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងជាងនេះ។ ដូច្នេះក្រសួងអប់រំគួរតែបន្តដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូ ក្នុងខណៈនោះផងដែរ គឺធានាថាការប្រាក់នោះគឺខ្ពស់ជាងកំរិតអតិផរណា ប្រសិនបើក្រសួងចង់បង្កើនទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នដោយសារគ្រូទទួលបានប្រាក់បៀវត្សទាប មានគ្រូចំនួន ៦៧% ត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើការងារជាមុខរបរទី២ទៀត ដើម្បីទ្រទ្រង់សុវត្ថិភាពជីវភាពគ្រួសារ។ ការប្រកបមុខរបរទី២នេះមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូ។ ប្រសិនបើក្រសួងអប់រំដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូ ដូចដែលពួកគាត់សំណូមពរនោះ គ្រូដែលបានសម្ភាសន៍ភាគច្រើននិយាយថាពួកគាត់នឹងមិនចាំបាច់ធ្វើការងារទី២ទេ ហើយគ្រូ ៧៨% នឹងចំណាយពេលវេលាឲ្យបានច្រើនថែមទៀតក្នុងការធ្វើកិច្ចតែងការ ដែលធ្វើឲ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរ។ ខណៈដែលយើងរំពឹងទុកជាមុនថា គ្រូនឹងនិយាយបែបនេះ វាក៏ជាភស្តុតាងមួយបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ខែខ្ពស់បានកាត់បន្ថយនូវនិន្នាការប្រកបការងាររកប្រាក់ចំណូលផ្សេងៗទៀត។ ឧទាហរណ៍ដូចជា ក្រៅពីការងារធ្វើស្រែដែលជាមុខរបរទី២ទូទៅសម្រាប់គ្រូ និងនាយក/នាយិកាសាលា ជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទនោះ មានតែនាយកសាលាចំនួន១១រូប (១៣%) ដែលប្រកបមុខរបរទី២ ដូចជារត់ម៉ូតូឌុប បង្រៀននៅសាលាឯកជន បង្រៀនគួរ លក់ដូរនៅសាលាឬនៅផ្សារ ធៀបទៅនឹងគ្រូបង្រៀនធម្មតាគឺមានដល់ទៅ ១១៧រូប (៣៩%) ដែលប្រកបមុខរបរទី២នេះ។

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់គឺជាគុណតម្លៃ ដែលបន្ថែមទៅលើគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជា សាច់ប្រាក់ ដើម្បីធ្វើឲ្យគ្រូមានអារម្មណ៍កាន់តែមានទឹកចិត្ត និងមានមោទនភាពចំពោះការងាររបស់ពួកគេ។ ក្នុងចំណោមគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ទាំងអស់ ប្រាក់សោធននិវត្ត គឺជាកត្តាលើកទឹកចិត្ត ដល់គ្រូខ្លាំងជាងគេដែលបានលើកឡើងដោយគ្រូចំនួន ៧៩% បន្ទាប់មកគឺការប្តេជ្ញាចិត្តជួយការងារសង្គម និងកុមារ (៧៤%) និងបន្ទាប់មកទៀតគឺឆន្ទៈរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស (៦៧%)។ នៅពេលដែលយើងពិនិត្យមើលទៅលើកត្តាដែលជំរុញទឹកចិត្តឲ្យពួកគេប្រកាន់យកអាជីពនេះ មូលហេតុទាក់ទងទៅនឹងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់គឺៈ ពួកគេចង់រួមវិភាគទាននៅក្នុងសង្គម មានចំណាប់អារម្មណ៍លើការអប់រំ និងចង់ជួយដល់សិស្ស។

អភិបាលកិច្ចសាលា

អ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើនមានទស្សនៈវិជ្ជមាន ចំពោះអភិបាលកិច្ចសាលារបស់ខ្លួន។ ប៉ែតសិបបីភាគរយ (៨៣%) នៃពួកគេបានបញ្ជាក់ថាពេញចិត្តចំពោះការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅសាលារបស់គេ នៅខណៈដែលមានតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះ មិនពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រង។ ចិតសិបប្រាំបួនភាគរយ (៧៩%) បានលើកឡើងថា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅសាលារបស់ពួកគេមានតម្លាភាព ១៥% និយាយថា មិនមានតម្លាភាព និង ៦% មិនមានមតិ។ លើសពីនេះទៀត ជាង ៨០% បន្តិចនិយាយថា ការសម្រេចចិត្តនៅសាលារបស់ពួកគេគឺធ្វើឡើងតាមវិមជ្ឈការ ៨% និយាយថាមជ្ឈការ និងជិតដប់បីភាគរយ (១២.៧%) មិនមានយោបល់។ គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា លទ្ធផលជាវិជ្ជមានបែបនេះ គឺអាចបណ្តាលមកពីការសម្ភាសន៍ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងបរិវេណសាលា ដូច្នេះគ្រូអាចមានអារម្មណ៍ស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបញ្ចេញទស្សនៈអវិជ្ជមានចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។

កត្តាបង្អាក់ទឹកចិត្តគ្រូ

គ្រូបង្រៀនបានប្រឈមនឹងកត្តាមួយចំនួន ដែលបង្អាក់ទឹកចិត្តពួកគាត់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ កត្តាអវិជ្ជមានដែលចម្បងគេនោះគឺប្រាក់បៀវត្សទាប ការគ្រប់គ្រងមិនល្អពីសំណាក់នាយក/អ្នកគ្រប់គ្រង ការកាត់ និងការពន្យាពេលបើកប្រាក់បៀវត្ស និងការកសាងសមត្ថភាពនៅមានកម្រិត។

ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សកើតមានឡើងស្ទើរតែគ្រប់សាលា ទោះបីជាបែបផែននៃការកាត់មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក៏ដោយ។ ៥៩% នៃអ្នកដែលទទួលរងការកាត់ប្រាក់បៀវត្សបាននិយាយថា ការកាត់នេះបានបង្អាក់ទឹកចិត្តពួកគេ។ ៧២% នៃអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ទទួលប្រាក់បៀវត្សយឺតយ៉ាវ បាននិយាយថា មានផលប៉ះពាល់លើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ជាញឹកញយការបើកប្រាក់បៀវត្សមានការយឺតយ៉ាវ២សប្តាហ៍។

៤) អនុសាសន៍

អនុសាសន៍មួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីផ្តល់ចម្លើយទៅនឹងបញ្ហានីមួយៗនៅក្នុងលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ ដូចតទៅៈ

- គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់

  ១) រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែបន្តការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានដល់គ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យធានាបានថា ការដំឡើងនេះគឺខ្ពស់ជាងកំរិតអតិផរណា។

  ២) ផ្តល់នូវព័ត៌មាន និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់គ្រូទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដែលគ្រូត្រូវទទួលបានបន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ អនុលោមទៅតាមគោលនយោបាយ។

  ៣) នៅខណៈពេលដែលក្រសួងអប់រំកំពុងរៀបចំសាកល្បងការផ្ទេរប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធធនាគារនោះ ក្រសួងអប់រំ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានាគួរតែពន្លឿនយន្តការនេះឲ្យបានឆាប់រហ័ស ដើម្បីកាត់បន្ថយការកាត់បៀវត្ស ដែលមិនសមហេតុផល។

- គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

 ១. សាលាគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តមាតាបិតាសិស្សចូលរួមឲ្យបានសកម្មជាមួយគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសគ្រូចេញថ្មីនៅតាមតំបន់ជនបទនិងដាច់ស្រយាលដើម្បីធានាថា គ្រូមិនឯកោ និងមានអារម្មណ៍ថាមានគេជួយគាំទ្រ។

 ២. MoEYS, PoE and DoE គួរតែធានានូវការបែងចែកនូវសម្ភារៈរៀន និងបង្រៀនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់សាលានីមួយៗ។ ប្រសិនបើកម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរសម្ភារៈថ្មីៗដែលស្របតាមកម្មវិធីនោះ គួរតែផ្តល់ដល់សាលានីមួយៗឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

 ៣. MoEYS, PoE and DoE គួរតែបង្កើនការទទួលបាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូ ជាពិសេសក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មវិធីសិក្សា ឬគោលនយោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ។

- អភិបាលកិច្ចសាលា

១. គ្រប់សាលាគួរតែបង្កើតក្រុមនានាទំនាក់ទំនងរវាងមាតាបិតាសិស្ស និងគ្រូ និងរវាងសាលារៀនជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីកសាងទំនាក់ទំនងរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ និងធានាឲ្យបានថាគ្រូទទួលបានការគាំទ្រដោយសហគមន៍ជាពិសេសគ្រូនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។

២.បន្តការកសាងសមត្ថភាពដល់នាយកសាលា ជាពិសេសផ្តោតមកលើការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងអភិបាលកិច្ចសាលា និងការគ្រប់គ្រងថវិកា។

៣. PoE, DoE and នាយក/នាយិកាសាលាគួរធានាឲ្យបានថា គ្រូមានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងសាលាជាពិសេស នៅក្នុងដំណើរការវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការចាប់តាំងពីដើមដំបូង។

I. សេចក្តីផ្តើម

កម្ពុជាគឺជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន (ASEAN) ដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច ហើយដែលគេដាក់ឈ្មោះជាផ្លូវការថាជាប្រទេសក្រោយជម្លោះ ដែលទើបងើបផុតពីសង្គ្រាមស៊ីវិលអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និងរងផលវិបាកនៃអស្ថេរភាពសង្គម។ រយៈពេលនៃអំពើប្រល័យពូជសាសន៍ ក្រោមរបបខ្មែរក្រហមបាននាំទៅរកការបំផ្លិចបំផ្លាញជាទូទៅ ទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងធនធានមនុស្សរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ការណ៍នេះ ទាក់ទងជាពិសេសទៅនឹងប្រព័ន្ធអប់រំដែលការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិ-សោធន៍ បានលេចឡើងជាបញ្ហាគន្លឹះក្នុងការកែលំអរគុណភាពអប់រំ។

គ្រូបង្រៀនគឺជាកត្តាធំជាងគេបំផុតតែមួយគត់ ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើគុណភាពនៃការអប់រំ ទាក់ទិនទៅនឹងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស[1]។ នៅក្នុងទសវត្សឆ្នាំ1990 ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (MoEYS) បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រខុសៗគ្នាមួយចំនួន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៃការខ្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ខ្ពស់។ វិធីសាស្ត្រនេះមានដូចជាជួលគ្រូកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនៅតាមមូលដ្ឋាន និងដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិទាបដោយមើលឃើញថា អាចរីកចំរើនទៅរកកំរិតស្តង់ដារជាតិ។ ការបន្តការប្រើប្រាស់គ្រូកិច្ចសន្យានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មានតែនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល និងជនបទដែលការខ្វះខាតខ្លាំងនូវគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ទទួលយកតួនាទីនេះ។ វិធីសាស្ត្រទីពីរ គឺការបង្រៀន២វេន ដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវអនុវត្តការបង្រៀនរយៈពេល៤ម៉ោងចំនួន២ដងក្នុងមួយថ្ងៃ។ ហើយវិធីសាស្ត្រមួយទៀត គឺការបង្រៀនថ្នាក់គួបដែលគ្រូបង្រៀនតែម្នាក់បង្រៀនសិស្សមកពីកំរិតថ្នាក់ចំនួន២ ឬលើសពីនេះក្នុងពេលតែមួយ។ វិធីសាស្ត្រនេះ នៅតែមានប្រើនៅតាមកន្លែង ដែលមានការបែងចែកកំរិតថ្នាក់ច្រើនលើសពីចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមាន។ ក្រសួងអប់រំបានអនុវត្តវិធីសាស្ត្រទាំងនេះ ជាផ្នែកមួយនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធអប់រំឡើងវិញ និងការរួមចំណែកដល់វឌ្ឍនភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធអប់រំសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១។

ដោយមើលឃើញពីតួនាទីដ៏សំខាន់នេះ MoEYS បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយយ៉ាងច្រើន នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ESP) 2009-2013 របស់ខ្លួនដោយតម្រង់ទៅរកការផ្តល់ឲ្យទាំងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដល់គ្រូបង្រៀន។ គ្រឿងលើកទឹកទាំងនេះ រាប់បញ្ចូលទាំងការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ការកសាងសមត្ថភាពតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការ ប្រាក់បំណាច់សុខភាព និងឱកាសអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ(ESP)2009-2013 ថ្មីក៏បានដោះស្រាយផងដែរ នូវការផ្តល់ឲ្យនូវគ្រឿងលើកទឹកចិត្តពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនថ្មីនៅតាមតំបន់ជនបទ/ដាច់ស្រយាលដូចជា ការផ្តល់នូវកន្លែងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមទៀត ដើម្បីឲ្យគ្រូបង្រៀនអាចស្នាក់នៅក្នុងតំបន់ដែលគេបញ្ជូន ទៅបាន។

ជាងនេះទៅទៀត MoEYS បានអនុម័តនូវផែនការមេសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន (ផែនការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ២០១០-២០១៤)។ ផែនការនេះសំដៅទៅរកៈ ១) ធានានូវការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព

---

1 McKinsey & Company, របៀបដែលប្រព័ន្ធសាលារៀនប្រតិបត្តិបានល្អបំផុតរបស់ពិភពលោករីកចំរើនដល់កំរិតកំពូល, OECD 2007 និង Hattie, J, *គ្រូបង្រៀនធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរមួយ ៖ តើអ្វីជាភស្តុតាងនៃការស្រាវជ្រាវ?* ឯកសារត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងសន្និបាតប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអូស្ត្រាលីសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវលើផ្នែកអប់រំ ឆ្នាំ 2003

នៅគ្រប់កម្រិតអប់រំទាំងអស់ ដើម្បីផ្តល់ចម្លើយទៅនឹងការពង្រីកប្រព័ន្ធអប់រំ និងការលើកកំពស់សមត្ថភាពអ្នកគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (TTC) ព្រមទាំងរដ្ឋបាលអប់រំ គ្រូបណ្តុះបណ្តាល នាយកសាលា និងបុគ្គលិកសំខាន់ៗផ្សេងៗទៀតរបស់ MoEYS ។ ១)ដើម្បីធានាថា ការចុះឈ្មោះថ្មីរបស់វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាំងអស់ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE) ព្រមទាំងការពង្រាយគ្រូចេញថ្មីជាបន្តបន្ទាប់ ត្រូវផ្តល់ចម្លើយឲ្យបានល្អទៅនឹងតម្រូវការគ្រូបង្រៀន ដែលចេះតែកើនឡើងនៅតាមតំបន់ជនបទ/ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាកតាមរយៈការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្សមកពីតំបន់គោលដៅទាំងនេះ ដែលជាទីជម្រករបស់ប្រជាជន ដែលជាជនជាតិភាគតិច និង 3) ដើម្បីលើកកំពស់គុណភាពនៃការបង្រៀនតាមរយៈការពង្រឹង និងការពង្រីកនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូផ្នែកគរុកោសល្យ និងវិក្រិត្យការ។

១.១ សារសំខាន់នៃការសិក្សា

យោងតាមសារតាខាងលើការស្រាវជ្រាវនេះ គឺទាក់ទងជាមួយនឹងការពិនិត្យមើលទៅលើការកែលំអរគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពនៃការអប់រំ ដែលក្រសួងអប់រំបានអនុវត្តតាមរយៈការផ្តល់នូវគ្រឿងលើកទឹកចិត្តនានា ទាំងសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនសាច់ប្រាក់ដល់គ្រូបង្រៀន។ លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗពីការស្រាវជ្រាវនេះ និងជួយដល់អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណពីទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងកត្តាលើកទឹកចិត្តល្អបំផុត ដែលសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងនៃគោលនយោបាយ អប់រំនៅកម្ពុជា។

១.២ គោលបំណងនៃការសិក្សា

ការស្រាវជ្រាវនេះគឺដើម្បីវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនសាច់ប្រាក់ទៅលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា ដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានដល់អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ និងអ្នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺដើម្បី ៖

- រកឲ្យឃើញនូវកម្រិតនៃទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន
- ពិនិត្យមើលថា តើការកែទម្រង់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តណាដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងខ្លាជាងគេបង្អស់ទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន
- រកឲ្យឃើញនូវផ្នែកនានា ដែលតាមរយៈនោះ ការកែទម្រង់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗអាចនាំទៅរកការកែលម្អលទ្ធផលការងារ
- ជូនដំណឹងដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតពីបញ្ហាមួយចំនួន ដែលទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយនានារបស់ MoEYS នាពេលអនាគត។

១.៣ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

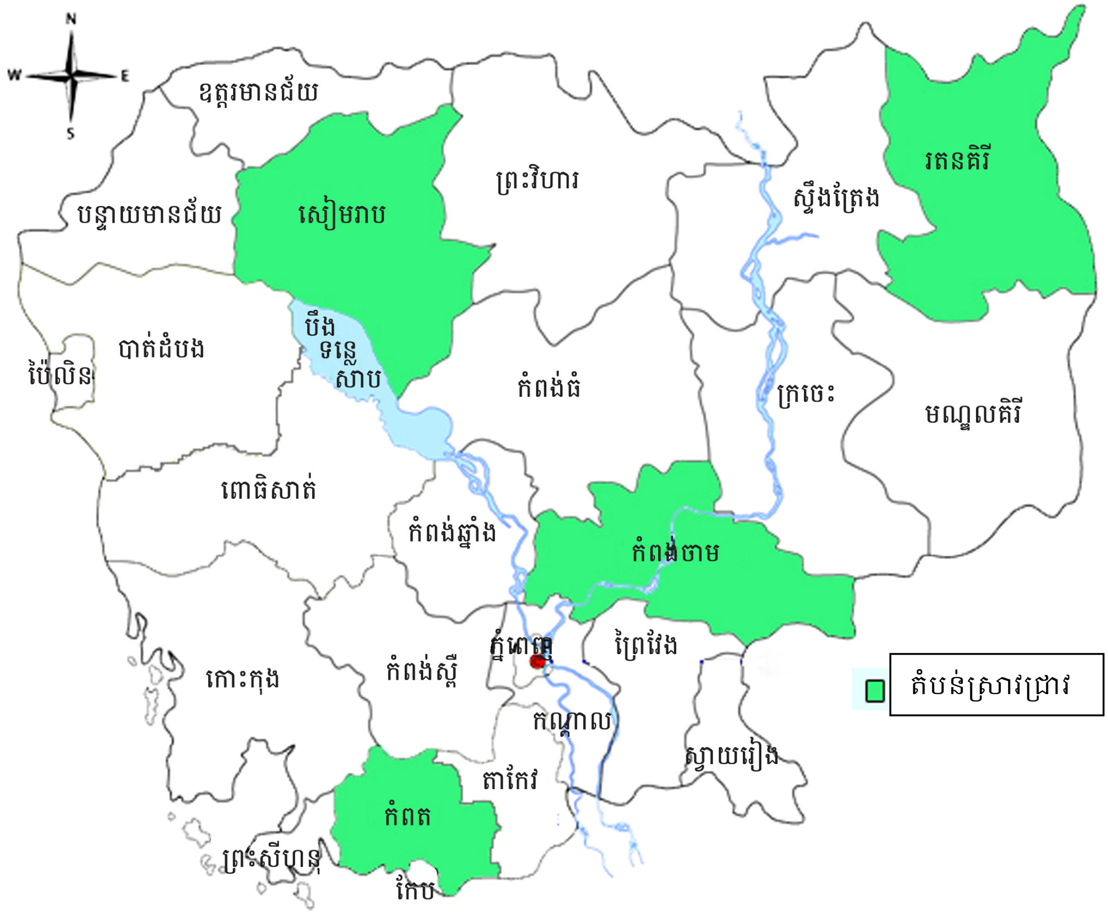
គ្រូសរុបចំនួន ៣៨៦នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសពីខេត្តចំនួនបួនគឺ៖ ខេត្តកំពត សៀមរាប រតនគីរី និងកំពង់ចាម ដែលសំណាកនេះតំណាងឲ្យទីតាំងភូមិសាស្ត្រខុសៗគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ សំណាកដែលជ្រើសរើសយកមកធ្វើការសិក្សា រួមមានតំណាងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក នាយក/នាយិកាសាលា គ្រូបឋម

និងសហគមន៍(ឪពុក/ម្តាយ)។ ទិន្នន័យនានា ត្រូវបានប្រមូលដោយប្រើវិធីសាស្ត្រនានាដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យដើម និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។

ទិន្នន័យដើមត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការសម្ភាសន៍ជាមួយនាយក/នាយិកាសាលា និងគ្រូបឋមដោយប្រើប្រាស់កំរងសំណួរដែលមានទាំងសំណួរបិទ និងសំណួរបើក និងការសម្ភាសន៍ក្រុមគោលដៅជាមួយឪពុក/ម្តាយដោយប្រើសំណួរគោល/មេ។ ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ ត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការពិនិត្យមើល និងដកស្រង់ខ្លឹមសាររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់ និងឯកសារដែលបោះពុម្ពផ្សាយដោយក្រសួងអប់រំ។

ក្រុមស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កំរងសំនួរដើម្បីសម្ភាសន៍ក្រុមគោលដៅ និងកត់ត្រានូវចម្លើយរបស់ពួកគេ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាត្រូវបានគេបញ្ចូលដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី SPSS។ ចម្លើយជាលេខ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតនូវការផ្តល់ចម្លើយជាតួលេខ និងកំណត់អត្រាភាគរយ ហើយហេតុផលផ្សេងៗ ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានលើកឡើង ត្រូវបានប្រើសម្រាប់គាំទ្រការពិពណ៌នាបែបបរិមាណ។ ការបរិយាយលំអិតអំពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងរបាយអ្នកផ្តល់ចម្លើយមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធក។ រូបទី១ បង្ហាញពីខេត្តដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

រូបទី១៖ ផែនទីប្រទេសកម្ពុជា



II. ការពិនិត្យមើលឯកសារនានា

គុណភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំមួយផ្នែកលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺទទួលឥទ្ធិផលយ៉ាងខ្លាំងពីគុណភាពរបស់គ្រូបង្រៀន[2]។ ការសិក្សាមួយចំនួនបានអះអាងថា គុណភាពអប់រំ គឺមិនអាចខ្ពស់ហួសពីគុណភាពរបស់គ្រូបានទេ[3]។ យោងតាមអ្នកនិពន្ធមួយចំនួនបានលើកឡើងថា យុទ្ធសាស្ត្រសមស្របដើម្បីឲ្យការលើកទឹកចិត្តដំណើរការរលូននោះ គឺអាស្រ័យទៅលើការពិនិត្យឲ្យបានហ្មត់ចត់ទៅលើកត្តាធំៗពីរគឺ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់[4]។

ខណៈដែលបញ្ហាទាក់ទងនឹងគុណភាពគ្រូមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ការពិនិត្យមើលឯកសារស្រាវជ្រាវនេះ គឺផ្តោតលើការស្រាវថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិដែលពិនិត្យមើល និងបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត និងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន[5]។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តនានាដែលត្រូវបានគេបង្ហាញថា មានឥទ្ធិពលទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គឺមានទាំងសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ ហើយអាចមានលក្ខណៈខុសគ្នាយ៉ាងទូលំទូលាយចំពោះប្រសិទ្ធភាព និងឥទ្ធិពល ដោយផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌពិសេសដែលមានស្រាប់ពីមុនមក យ៉ាងច្រើនទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធអប់រំ ។

នៅពេលដែលពុំមានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាក់លាក់ច្រើន ការពិនិត្យមើលពីដំបូងមួយទៅលើការស្រាវជ្រាវក្នុងពេលថ្មីៗ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានបង្ហាញថា មានផ្នែកគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាស្នូលមួយចំនួន ដែលគ្រូបង្រៀន និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងវិស័យអប់រំបានកំណត់ថា មានឥទ្ធិពលជាដុំកំភួនមួយទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន[6]។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តទាំងនោះមានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ ដូចជាប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភនានា ព្រមទាំងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដូចជា ការប្តេជ្ញាចិត្តរួមចំណែកការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម មោទនភាពនឹងអាជីព អភិបាលកិច្ចសាលា និងទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព។

---

[2] Hattie, J, *Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence?* Paper presented at the Australian Council for Educational Research Annual Conference 2003

[3] McKinsey & Company, *How the World's Best-performing School Systems Come Out on Top,* OECD 2007

[4] Deci, Edward L. Instrinsic Motivation. New York: Plenum Press, 1975, Herzberg, Frederick. "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower." PERSONNEL ADMINISTRATION 27, 1964 and McGregor, Douglas. The Professional Manager.Edited by Caroline McGregor and Warren G. Bennis. New York: McGraw-Hill, 1967.

[5] Cooper J.M. & Alvarado A. *'Preparation, Recruitment and Retention of Teachers'* IIEP/UNESCO 2006, Vaillant D. *'Education reforms and teachers' unions: avenues for action'* UNESCO 2005 and Vegas E. (Ed) *'Incentives to improve Teaching: Lessons from Latin America'* World Bank 2005

[6] Jago, S. *'Teaching Matters: A Policy Report on the motivation and morale of teachers in Cambodia'* NEP/VSO 2008, Benveniste, L et al *'Teaching in Cambodia'* World Bank 2008, King E. *'To what extent does culture affect teacher education and practice in Cambodia'* The Institute if Education University of London 2003, Friend Pereira, J. *'Teachers' Salaries, Terms and Conditions: Position Paper'* CITA 2010, Friend-Pereira, J. &Phong, K. *'First Report: National Survey of Teachers 2011'* CITA 2011, Chhinh, S. *'Satisfaction Sources for Cambodian Urban Primary School Teachers'* Paper presented at the 2003 International Council on Education for Teaching, Melbourne , Australia.

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ របស់ NEP "បញ្ហានៃការបង្រៀន"[7] រកឃើញថា ចំពោះគ្រូបង្រៀនជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការពេញចិត្តចំពោះមុខរបរនេះគឺជាកត្តាលើកទឹកចិត្តជាចំបងរបស់ពួកគាត់។ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនបានគូសបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានកម្លាំងចិត្តតាមរយៈការមានអារម្មណ៍មួយ ចំពោះការទទួលខុសត្រូវ និងមោទនៈភាព ហើយខ្លះទៀតតាមរយៈការធ្វើជាគំរូល្អ។ គ្រូបង្រៀនក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរថា ពួកគាត់ពេញចិត្តក្នុងការផ្លាស់ប្តូរគំនិតនានា ជាមួយសហសេវិក ចំណែកឯគ្រូបង្រៀនមួយចំនួនទៀតឲ្យតម្លៃទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ។ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនធំមានអារម្មណ៍ "ឲ្យគេហៅ" ថាជាគ្រូបង្រៀន ហើយទឹកចិត្តដ៏ខ្លាំងមួយចំពោះគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានចំនួនយ៉ាងច្រើននៅក្នុងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម និងជាលក្ខណៈបុគ្គល គឺបំណងប្រាថ្នាក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍនាពេលអនាគតរបស់ប្រទេស និងការថែរក្សានូវប្រពៃណីវប្បធម៌របស់ខ្លួន ។

២.១ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់

ការសិក្សាពី "បញ្ហានៃការបង្រៀន" រកឃើញថា ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានចំនួនទាបមែនទែន ទាំងនៅក្នុងស្តង់ដារប្រទេស និងតំបន់។ ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់បឋមសិក្សាដែលបានអង្កេតនៅក្នុងការសិក្សានោះ មានចំនួនរវាងពី ៣០-៦០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិ ចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ និងចំនួនវេនបង្រៀន។ លទ្ធផលដែលមិនអាចជៀសផុត នៃប្រាក់បៀវត្សទាប និងនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់បៀវត្ស ដែលពុំអាចកំណត់ពេលវេលាបានគឺថា គ្រូបង្រៀនតែងតែត្រូវបង្ខំចិត្តទទួលយកនូវស្ថានភាពរស់នៅប្រកបដោយភាពក្រីក្រ។ គ្រូបង្រៀនមើលឃើញខ្លួនឯងថា ពុំមានជំរើសណាក្រៅពីចាប់យកសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទៀតទេ។ គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍ ចំនួន ៩០% មានមុខរបរទី២របស់ខ្លួន ហើយ ៩៩% នៃគ្រូទាំងនោះនិយាយថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនតែងឯងមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរស់នៅឡើយ។

ទាំង *"បញ្ហានៃការបង្រៀន"* និង *"ការអង្កេតពីគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ជាតិឆ្នាំ ២០១១"*[8] បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនកំណត់អត្រាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ថា ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលមានឥទ្ធិពលបំផុត មិនត្រឹមតែទៅលើកម្លាំងចិត្តរបស់ពួកគាត់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងទៅលើស្នាដៃអនុវត្តការងាររបស់ពួកគាត់ផងដែរ[9]។ ជាងនេះទៅទៀត កំណែទម្រង់នានាដែលទាក់ទងទៅនឹងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ គឺជាការយកចិត្តទុកដាក់ដ៏សំខាន់របស់ MoEYS ដូចដែលមានចែងទាំងនៅក្នុង ESP២០០៦-២០១០ និង ESP២០០៩-២០១៣។ ធនាគារពិភពលោកក៏បានសង្កេតឃើញពីផលប៉ះពាល់នៃប្រាក់បៀវត្ស ទៅលើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំទ្រង់ទ្រាយធំនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ ២០០៨ ដែលបានលើកឡើងថា៖

> *"កំណែទម្រង់ប្រាក់បៀវត្សគឺជារបៀបវារៈកំពូលនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ .... គេចាត់ទុកថាវាគឺជានាំងដ៏រឹងមាំមួយចំពោះការកែលំអគុណភាពអប់រំ"*[10]

---

[7] Jago, S. *'Teaching Matters: A Policy Report on the motivation and morale of teachers in Cambodia'* NEP/VSO 2008

[8] Friend-Pereira, J. & Phong, K. *របាយការណ៍ទី1 ៖ ការអង្កេតថ្នាក់ជាតិលើគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ2011"* CITA 2011

[9] McEwan, P. &Santiabanez L, *"គ្រូបង្រៀន និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលប្រតិបត្តិនៅក្នុងប្រទេសMexico"* ធនាគារពិភពលោក 2004

[10] Benveniste, L. Et al *"ការបង្រៀននៅកម្ពុជា"* ធនាគារពិភពលោក 2008

ដោយសារឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្ពស់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ទៅលើកម្លាំងចិត្ត និងស្នាដៃអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលកំណែទម្រង់ទាំងនេះត្រូវបានគេធ្វើឡើង ហើយឥទ្ធិពលរបស់វាត្រូវបានគេវាយតម្លៃ។ ចំពោះហេតុផលនេះ ផ្នែកដ៏សំខាន់ទីមួយដែលការសិក្សានេះត្រូវដោះស្រាយ គឺឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ ចំណុចនេះនឹងស្វែងរកការពិនិត្យមើលឲ្យបានជាក់លាក់ ទៅលើឥទ្ធិពលនៃការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាដុំកំភួន ដែលត្រូវបានគេអនុវត្តចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2008 មក របៀបនៃការផ្ទេរប្រាក់បៀវត្ស និងកំណែទម្រង់ផ្នែករូបីវត្ថុដែលទាក់ទងដែលត្រូវបានគេអនុវត្ត[11]។

២.២ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

ការសិក្សាពីមុនៗ[12] បានលើកឡើងពីគុណតម្លៃនានាដូចជា ការគោរពខ្លួនឯង ការទទួលខុសត្រូវ និងអារម្មណ៍កសាងស្នាដៃការងារ មានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ។ នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី «បញ្ហានៃការបង្រៀន» ដោយ Jago បានលើកឡើងថា «ប្រភពចំបងទីពីរ ដែលធ្វើឲ្យគ្រូធ្លាក់ទឹកចិត្ត គឺកង្វះការចូលរួមពីក្រសួងអប់រំ PoE និងអ្នកគ្រប់គ្រងសាលា»[13]។ លើសពីនេះទៅទៀត Knight & MacLeod[14] បង្កើតបាននូវទំនាក់ទំនងរវាងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូជាមួយនឹងការចូលរួម និងសហការជាមួយអ្នកដទៃទៀត។

ខណៈដែលគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ត្រូវបានគេរកឃើញថា មានឥទ្ធិពលដ៏ចំបងទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន មានភស្តុតាងជាដុំកំភួនមួយនៅក្នុងការសិក្សាពីមុនៗមក[15] ដែលគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ក៏ជាកត្តាដ៏ចំបងមួយផងដែរដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែន ជាសាច់ប្រាក់អាចរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់នូវការថែរក្សាសុខភាព ផ្ទះសំបែង ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ និងវិក្រិត្យការ ការអភិវឌ្ឍផ្នែកអាជីព ថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ សុវត្ថិភាពការងារ និងម៉ោងបំពេញការងារក្នុងចំណោមផ្នែកផ្សេងៗទៀត។ ដោយគិតគូរពិចារណាទៅលើការផ្តល់មូលនិធិមានកំរិត ដែលមានក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ដោយផ្ទាល់បន្ថែមទៀតដល់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងរយៈពេលខ្លី ការស្រាវជ្រាវពីឥទ្ធិពលជាដុំកំភួន ស្តីពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ចំពោះទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន អាចផ្តល់នូវព័ត៌មានដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ MoEYS និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យអប់រំផ្សេងៗ ទៀតចំពោះគោលនយោបាយនាពេលអនាគតដែលនឹងមានឥទ្ធិពលជាដុំកំភួនមួយទៅលើការលើកកំពស់ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។

---

[11] សូមមើលកំរងសំណួរនៅឧបសម្ព័ន្ធ គ

[12] See bibliography (Annex D)

[13] Jago, S. *‘Teaching Matters: A Policy Report on the motivation and morale of teachers in Cambodia’* NEP/VSO 2008

[14] Knight, K. & MacLeod K. ‘*Integration of Teacher’s voice into Education for all in Cambodia: Teacher Status, social dialogue and the education sector’* PACT 2004

[15] Mc Ewan, P. *"ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ជនបទនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ៖ ការវិភាគផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចមួយ"* ការបង្រៀន និងការអប់រំគ្រូបង្រៀន Vol 15, Issue 8, 1999, Cooper, J..M. & Alvarado A. *"ការរៀបចំ ការជ្រើសរើស និងការបន្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន"* IIEP/UNESCO 2006 and Vegas E (Ed) *"គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដើម្បីកែលំអរការបង្រៀន ៖ មេរៀនពីអាមេរិកឡាទីន"* ធនាគារពិភពលោក 2005

២.៣ អភិបាលកិច្ចសាលា

គេបានរកឃើញថា ការចូលរួមក្នុងអភិបាលកិច្ចសាលា អាចលើកស្ទួយសីលធម៌ និងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ[16]។ ការសិក្សាផ្សេងទៀត បង្ហាញឲ្យឃើញច្បាស់ថា គ្រូបង្រៀនកាន់តែមានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងក្លា ដោយសារគុណតម្លៃដែលមាននៅក្នុងខ្លួនជាងកត្តាខាងក្រៅ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Pastor[17] បានរកឃើញថាគ្រូទទួលបាននូវតម្រូវការពួកគេ និងវាស់វែងការពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេ តាមរយៈកត្តានានាដូចជាការចូលរួមនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ប្រើប្រាស់នូវជំនាញដែលមានតម្លៃ សេរីភាព និងឯករាជ្យភាព ការប្រឈម ការបង្ហាញនូវភាពច្នៃប្រឌិត និងឱកាសសម្រាប់រៀនសូត្រ។ យុទ្ធសាស្ត្រ អភិបាលកិច្ចដោយមានការចូលរួមនៅកំរិតសាលា អាចលើកកម្ពស់ស្ថានភាពអាជីពគ្រូ និង «ភាពជាម្ចាស់» របស់ពួកគេនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សាលា និងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ការកែលម្អសាលាផ្នែកគុណភាពនៃលទ្ធផល។

[16]Ellis, T.L, ‘Motivating Teachers for Excellence’ ERIC, 1984
[17]Pastor, Margaret C. "A Study of Higher Order Need Strength and Job Satisfaction in Secondary Public School Teachers." Journal Of Educational Administration, 1982

III. **លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ**

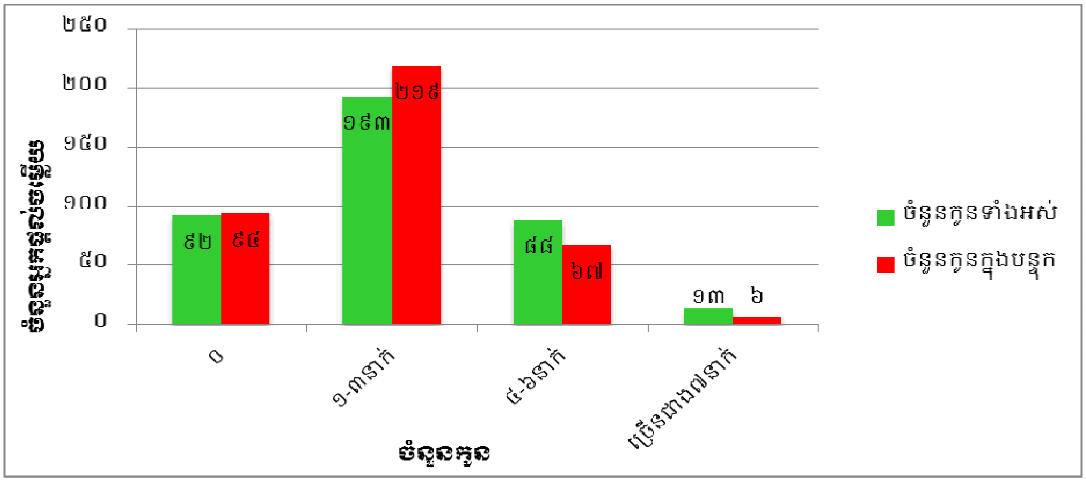
៣.១ ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

គ្រូបង្រៀនជាង ៣៩% ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន ដែលបានសម្ភាសន៍ទាំងនោះធ្វើការនៅតំបន់ទីក្រុង ចំណែកឯជាង ៦០% ធ្វើការនៅតំបន់ជនបទ។ ការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងទាំងស្ថិតិរបស់ MoEYS[18] និងតួរលេខជំរឿនឆ្នាំ២០០៨[19] ដែលចង្អុលបង្ហាញពីរបាយស្រដៀងគ្នានេះចំពោះប្រជាជនទូទៅ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៣៥% មកពីខេត្តសៀមរាប ២៩% មកពីខេត្តកំពង់ចាម ១៨% មកពីខេត្តរតនគិរី និង១៧% មកពីខេត្តកំពត។ អត្រាអ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅតាមខេត្តនីមួយៗ គឺសមមាត្រទៅនឹងតួរលេខមន្ត្រីអប់រំសរុបនៅក្នុងខេត្តនោះ លើកលែងតែខេត្តរតនគិរីប៉ុណ្ណោះ ដែលអត្រាអ្នកផ្តល់ចម្លើយមានចំនួនខ្ពស់ជាងខេត្តដទៃ។

៣.២ ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនបំផុតដែលមានចំនួនជាង ៧៤% ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ បានរៀបការរួច ហើយដោយមានចំនួនតិចជាង ២២%ប៉ុណ្ណោះ ដែលពុំទាន់រៀបការ និងជាង 3% ជាស្ត្រីមេម៉ាយ។ ចំពោះចំនួនសមាជិកនៅក្នុងគ្រួសារ គ្រូបង្រៀន ៥០% មានកូនចន្លោះពី១នាក់ទៅ៣នាក់ប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯ ២៦% ផ្សេងទៀតមានកូនចំនួន៤នាក់ ឬលើសពីនេះ។ ចំណុចនេះផ្ទុយស្រឡះពីចំនួនប្រជាជនទូទៅ ដែលចង្អុលបង្ហាញថា គ្រួសារនានាមានចំនួនសមាជិកច្រើន[20]។ យោងទៅលើការស្រាវជ្រាវនេះ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៥៧%មានកូនក្នុងបន្ទុកចំនួនពី១នាក់ទៅ៣នាក់ ហើយគ្រូបង្រៀន ១៩% ផ្សេងទៀត មានកូនមានកូនក្នុងបន្ទុកចំនួនពី៤នាក់ឡើង។

រូបទី២៖ ចំនួនកូនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ

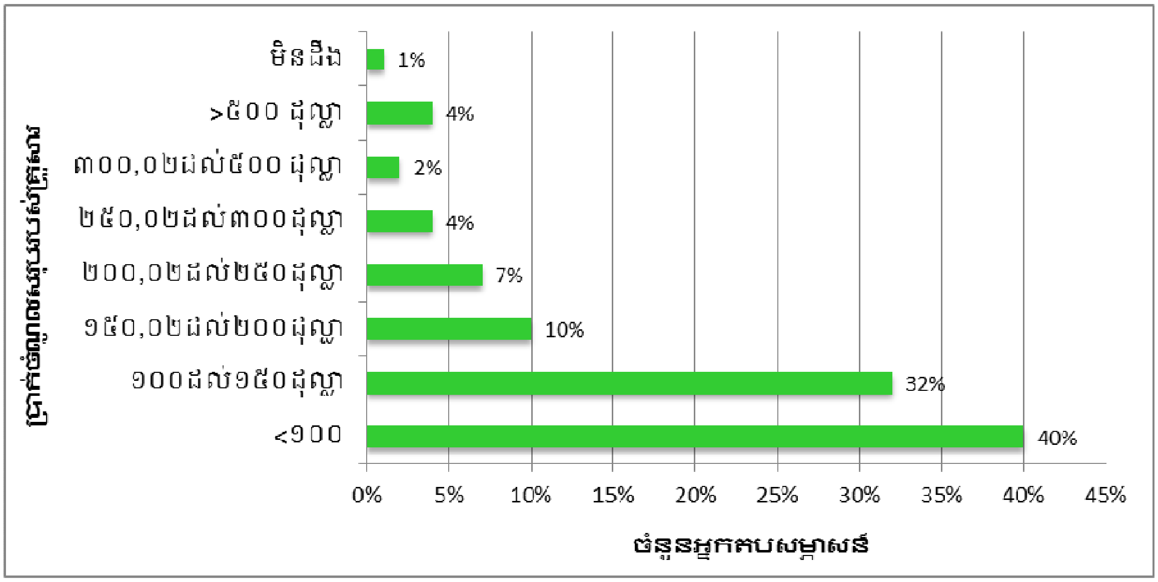


[18] EMIS Data 2010-11
[19] Ministry of Planning Census 2008
[20] Ibid

៣.៣ ប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

យោងទៅលើទិន្នន័យដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមគ្រួសារ/គ្រួសារ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៤០% មានប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់ក្រុមគ្រួសារ/គ្រួសារតិចជាង១០០ដុល្លា ក្នុងមួយខែ។ គ្រូបង្រៀនច្រើនជាង ៣២% មានប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់ក្រុមគ្រួសារ/គ្រួសាររវាង ១០០-១៥០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ដោយគិតគូរពីបរិបទនេះ តម្លៃនៃការទិញម្ហូបអាហារអប្បបរមាដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ដើម្បីផ្តល់ចម្លើយទៅនឹងតម្រូវការកាឡូរីជាមូលដ្ឋានគឺតិចជាង ២៣.០៥ ដុល្លាប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយខែសម្រាប់មនុស្សម្នាក់[21]។ ហេតុដូច្នេះហើយ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ដែលមានសមាជិកក្រុមគ្រួសារ/គ្រួសារចំនួន៤នាក់ ថ្លៃម្ហូបអាហារជាអប្បបរមា គឺ៩២ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ជាថ្មីម្តងទៀត ចំណុចនេះបង្ហាញពីភាពមិនស្របគ្នារវាងតម្លៃនៃការរស់នៅជាមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀន។

រូបទី ៣ ៖ ប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់គ្រួសារអ្នកផ្តល់ចម្លើយ



បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀប ប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់ក្រុមគ្រួសារនៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយជាមួយនឹងប្រាក់បៀវត្សជាមធ្យមរបស់គ្រូបង្រៀនដែលស្មើនឹង ២៦៧,៥៥២រៀល (៦៦.៨ដុល្លា) វាបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ក្នុងករណីភាគច្រើន ប្រាក់បៀវត្សគឺជាប្រភពដែលធំបំផុតនៃប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមគ្រួសារ/គ្រួសារ។ ជាងនេះទៅទៀត ចំពោះកំរិតប្រាក់បៀវត្សនាពេលបច្ចុប្បន្ន គ្រូមានការលំបាកណាស់ដើម្បីមានលទ្ធភាពទទួលបានម្ហូបអាហារ ផ្ទះសំបែង សំលៀកបំពាក់ ថ្នាំសង្កូវ ការស្នាក់នៅដែលចាំបាច់ជាមូលដ្ឋាន និងទ្រទ្រង់គ្រួសារ ប្រសិនបើមិនមានប្រាក់ ចំណូលបន្ថែមទៀតនៅក្នុងគ្រួសារទេនោះ។ ចំពោះបញ្ហានេះមានការកើនឡើងទ្វេរដងនូវអតិផរណា ចាប់តាំងពី ឆ្នាំ២០០៨មក ទោះបីជាអតិផរណាត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា ធ្លាក់ចុះប្រមាណជា ៥% នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ ក៏ដោយ[22] ក៏វានៅតែជះឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានដល់តម្លៃប្រាក់បៀវត្សដែលបានអនុវត្តក្នុងពេលថ្មីៗនេះដែរ[23]។

[21] Figures taken from Economic Institute of Cambodia survey in Phnom Penh June 2008 and set to the UN World Food Programme basic food requirements for a relief operation and adjusted for inflation to provide 2012 estimated costs.

[22] Asian Development Outlook 2009, p. 1,

[23] MoEYS 20% per annum basic salary increase announced in 2009 and implemented in 2010, 2011 and 2012.

IV. គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបាន

គ្រូបង្រៀន គឺជាក្រុមដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេបំផុត ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅកម្ពុជា ហើយពួកគេទទួលបានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាច្រើនសម្រាប់ការងាររបស់គេ។ នៅក្នុងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តត្រូវបានចាត់ជាពីរចំណាត់ក្រុមគឺ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់។ កត្តាពីរផ្សេងទៀតដូចជាអភិបាលកិច្ចសាលា និងកត្តាគ្រូខ្លួនឯងក៏មានផលប៉ះពាល់មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូដែរ។

៤.១ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងដើមរួចមកហើយថា គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ គឺសំដៅទៅលើរាល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត និងផលប្រយោជន៍នានា ដែលគ្រូទទួលបានជាសាច់ប្រាក់សម្រាប់ការបំពេញការងារជាអាជីពរបស់ខ្លួន ដោយមិនគិតពីប្រភព និងវិធីបើកប្រាក់ទាំងនោះឡើយ។ ក្នុងការសិក្សានេះ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់មានដូចជា ប្រាក់បៀវត្ស ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ប្រាក់គរុកោសល្យ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន ប្រាក់លំហែរមាតុភាព ប្រាក់សហព័ទ្ធ ប្រាក់សុខភាព និងប្រាក់តំបន់។ តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានទទួល។ ការបរិយាយបន្ថែមពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តនីមួយៗ និងឥទ្ធិពលរបស់ថាមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ ក៏គួសបញ្ជាក់ផងដែរ។

តារាងទី ១៖ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាប្រាក់ដែលគ្រូបានទទួល

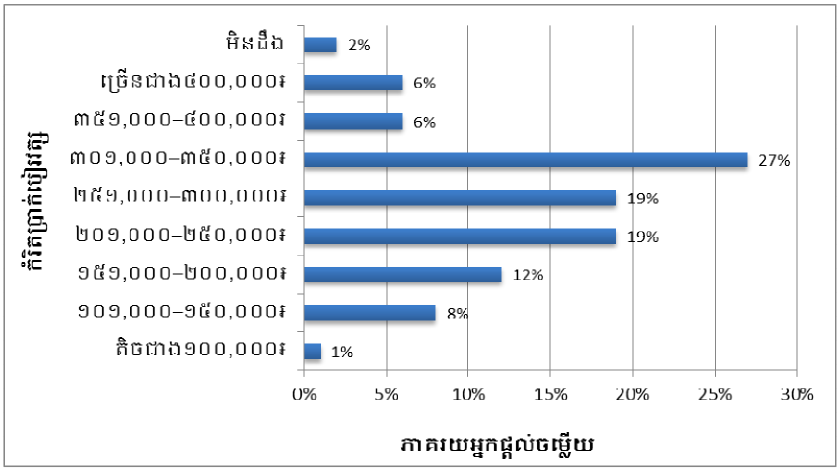
ប្រភេទនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត	# អ្នកឆ្លើយតបដែលបានទទួលគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត
ប្រាក់បៀវត្ស	១០០%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍	៧៨.៧%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ	៧៧.៧%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូន	៤៩.៧%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់មាតុភាព	២៩.៥%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ប្តី / ប្រពន្ធ	២៨.៤%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការថែរក្សាសុខភាព	២%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទៅបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល	១%
ចំនួនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ (n)=៣៨៦	

៤.១.១ ប្រាក់បៀវត្ស

ទិន្នន័យទទួលបានពីការសម្ភាសន៍ជាមួយគ្រូបង្រៀន បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា គ្រូចំនួនហាសិបប្រាំបួនភាគរយ (៥៩%) ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានតិចជាង ឬស្មើនឹង៣០០,០០០រៀល (៧៥ដុល្លា)។ ប្រេកង់ចម្លើយដែលខ្ពស់បន្ទាប់គឺ គ្រូចំនួនម្ភៃប្រាំពីរភាគរយ (២៧%) ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានក្នុងចន្លោះ

៣០១,០០០-៣៥០,០០០រៀល (៧៥,២៥-៨៧,៥ដុល្លា)។ គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា គ្រូចំនួន ២១% ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានតិចជាង ឬស្មើនឹង២០០,០០០រៀល (៥០ដុល្លា)។

រូបទី ៨ ៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន



គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានទាបមែនទែន។ ផ្អែកលើទិន្នន័យដែលទទួលបានពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំបង្ហាញឲ្យឃើញថា ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបឋមទាបបំផុត គឺចាប់ពី ១៦៥.៥០០រៀល (៤១,៣៨ដុល្លា) សម្រាប់គ្រូកម្មសិក្សា និងទទួលប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរហូតដល់ ២៤០,៣០០រៀលបន្ទាប់ពីបានបង្រៀនពេញសិទ្ធិ (សូមមើលតារាងខាងក្រោម)។

តារាងទី២៖ ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់គរុកោសល្យ

ប្រភេទ	ក្របខ័ណ្ឌ	ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់គរុកោសល្យបុគ្គលិកអប់រំ ឆ្នាំ២០១១	
		គ្រូកម្មសិក្សា	គ្រូបង្រៀនពេញសិទ្ធ(ឈរថ្នាក់)
គ-គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម	គ	USD៤១.៣៨	USD៦០.០៨
ខ-គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	ខ	USD៦០.២៥	USD៨៣.៦៥
ក-គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម (បង្រៀននៅវិទ្យាល័យ)	ក	USD៨៥.៦៩	USD១២០.២៨

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នៃក្រសួងអប់រំ

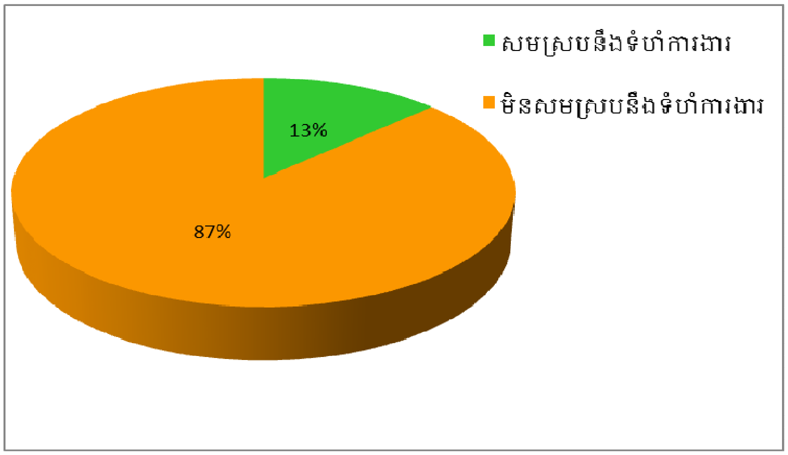
គ្រូបង្រៀនចំនួនដប់ប្រាំភាគរយ (១៥%) បញ្ជាក់ឲ្យដឹងថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានតិចជាង១៦៥,៥០០រៀល (USD៤១.៣៨) ក្នុងមួយខែ ដែលទាបជាងកំរិតកំនត់ដោយក្រសួងអប់រំ។ នេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាផ្សេងៗដូចជា គ្រូមិនដឹងច្បាស់ពីប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ការកាត់មុនពេលបើកប្រាក់បៀវត្ស ឬបណ្តាលមកពីបំរែបំរួលនៅក្នុងប្រព័ន្ធ។ ប្រាក់បៀវត្សគឺជាកត្តាលើកទឹកចិត្តខ្ពស់បំផុតឲ្យគ្រូបង្រៀនបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ដែលបានលើកឡើងដោយគ្រូចំនួន ៩៥% ប៉ុន្តែយោងទៅលើប្រាក់បៀវត្សបច្ចុប្បន្នគឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជំរុញទឹកចិត្តគ្រូឲ្យបំពេញការងារខ្លាំងក្លាបំផុតនោះទេ។ នៅពេលដែលគេសួរថា តើលោកគ្រូ

អ្នកគ្រូចាត់ទុកប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន (រាប់បញ្ចូលទាំងប្រាក់បៀវត្សដែលដំឡើងប្រចាំឆ្នាំ) សមាមាត្រទៅលើការងារដែលពួកគាត់បំពេញដែរឬទេ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨៧% ចង្អុលបង្ហាញថា ពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថាប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់ពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងតម្លៃនៃការងាររបស់ពួកគាត់ឡើយ។ ចំណុចគាំទ្រទៅនឹងការយល់ឃើញបែបនេះ មានតែគ្រូចំនួន ១៧% ប៉ុណ្ណោះអះអាងថា ប្រាក់បៀវត្សគឺជាកត្តាជម្រុញឲ្យពួកគាត់ជ្រើសរើសអាជីពជាគ្រូបង្រៀន។ បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស និងការបើកប្រាក់បៀវត្សយឺតយ៉ាវអាចមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ គ្រូចំនួន ៥៩% ដែលទទួលរងការកាត់ប្រាក់បៀវត្សបានលើកឡើងថា ការកាត់នេះមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាចំបងដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ បូករួមនឹង ៧២% នៃអ្នកដែលធ្លាប់បើកប្រាក់បៀវត្សយឺតយ៉ាវបាននិយាយថា វាប៉ះពាល់ដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ កម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តនេះ អាចកាត់បន្ថយនូវកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងការរួមចំណែកដែលគ្រូបង្រៀនមាននៅពេលដែលពួកគាត់ចាប់យកវិជ្ជាជីវៈនេះ។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលធ្វើការនៅ DoE ក្នុងស្រុកកំពង់ត្រាច ខេត្តកំពត ឯកភាពថា ប្រាក់បៀវត្ស និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបានមិនឆ្លុះបញ្ចាំងនឹងការងាររបស់ពួកគាត់ទេ ដោយសារចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនមានកម្រិតទាបពេក ហើយវាមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គាំទ្រដល់គ្រួសាររបស់គាត់ទេ។ បន្ថែមទៅលើការចំណាយសម្រាប់ម្ហូបអាហារ របស់របរប្រើប្រាស់ និងការអប់រំរបស់កូនៗ គ្រូបង្រៀនក៏ចំណាយលុយរបស់ខ្លួនចូលរួមនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗក្នុងសង្គមដែរ ដូចជា ពិធីអាពាហ៍ពិពាហ៍ ពិធីបុណ្យ ។ល។ ពួកគាត់ចំណាយលុយច្រើនសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ ដោយសារថ្លៃទំនិញបានឡើងខ្ពស់ជាងពេលមុនឆ្ងាយណាស់។
- ក្នុងមួយថ្ងៃគ្រូបង្រៀនបង្រៀនតែ៤ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែតាមពិតទៅគ្រូបង្រៀនត្រូវធ្វើការងារផ្សេងៗទៀតជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ រៀបចំមេរៀន ដាក់ពិន្ទុប្រឡងដែលត្រូវការពេលវេលាពី ២ទៅ៤ ម៉ោងថែមទៀតក្នុងមួយថ្ងៃ។

រូបទី ៨ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើប្រាក់បៀវត្ស



ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស២០%

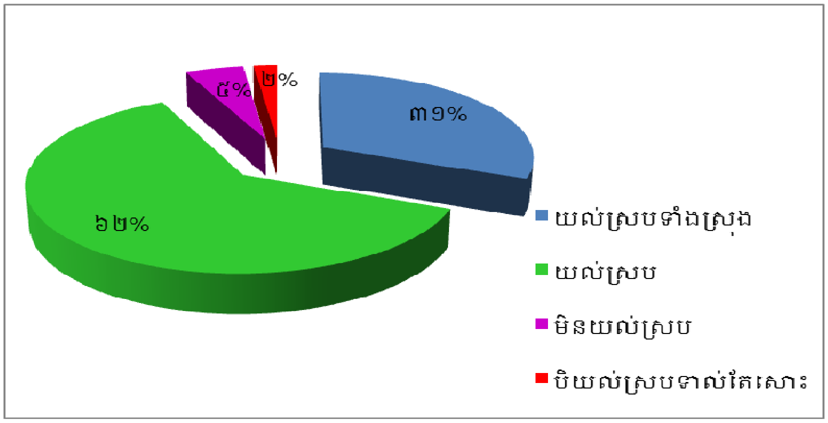
នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ រដ្ឋាភិបាលបានប្រកាសថា ខ្លួននឹងអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ១៥-២០% ទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បុគ្គលិករាជការស៊ីវិលទាំងអស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ។ គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនបំផុត (៨៣%) បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សបន្ថែមនេះជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨% ពុំបានទទួលប្រាក់បៀវត្ស ដែលគេដំឡើងនេះទេ ដែលបង្កឲ្យមានការលើកឡើងនូវសំណួរជាច្រើនជុំវិញប្រព័ន្ធនៃការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ MoEYS។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨% បន្ថែមទៀតពុំបានដឹងទេថា តើពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សដែលគេដំឡើងនេះដែរ ឬអត់។ ការណ៍នេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាចំនួន៣ ដែលមានដូចជា ការខ្វះការយល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំពោះចំនួននៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គ្រូថ្មីដែលស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងដែលពុំមានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចនេះ ឬចំណុចខ្សោយ/ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះដែលគេប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយ។

ឥទ្ធិពលនៃការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស២០%

នៅពេលដែលគេសួរអំពីឥទ្ធិពលនៃការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ២០% ទៅលើការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន អ្នកឆ្លើយតបចំនួន ១០% បាននិយាយថា ការដំឡើងនេះមានន័យថា ពួកគាត់បានចំណាយពេលច្រើនថែមទៀតក្នុងការបង្រៀនជាងការចំណាយពេលទៅលើការងារទី២របស់ខ្លួន។ ៣៨% បាននិយាយថា ពួកគាត់ធ្វើការដូចមុន ហើយ ៤២% បាននិយាយថា ពួកគាត់បានចំណាយពេលទៅលើការបង្រៀន និងការរៀបចំមេរៀនច្រើនជាងមុន។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនភាគច្រើន ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដើរតួនាទី ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាដុំកំភួនមួយក្នុងការកែលម្អពេលវេលា និងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគុណភាព ដែលពួកគាត់ធ្វើឡើងចំពោះការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ ។

នៅពេលដែលគេសួរថា ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សនេះ មានឥទ្ធិពលទៅលើទិកចិត្តរបស់ពួកគាត់ដែរឬទេ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៣១% ឯកភាពយ៉ាងខ្លាំងថា វាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ ៦២% ឯកភាពថា វាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន ហើយមានតែ ៦%ប៉ុណ្ណោះ បានបញ្ជាក់ថា វាពុំមានឥទ្ធិពលអ្វីទាំងអស់។ ហេតុដូច្នេះហើយ វាមានភាពច្បាស់លាស់ណាស់ដែលថា ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀន ត្រូវបានគ្រូបង្រៀនចំនួន ៩៣% ចាត់ទុកថា មានឥទ្ធិពលជាដុំកំភួនបំផុតទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ជាងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ទាំងអស់ដែលពួកគាត់បានទទួល។

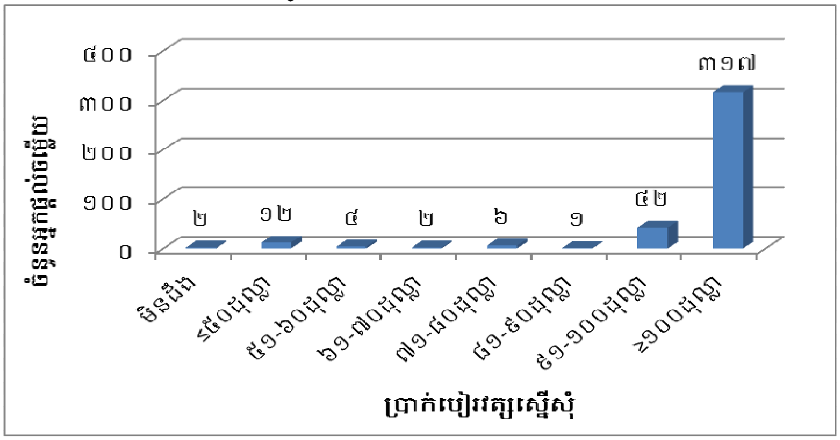
រូបទី ៦ ៖ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើប្រាក់បៀវត្ស ២០% ដែលបានដំឡើង



ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលបានស្នើរឡើង

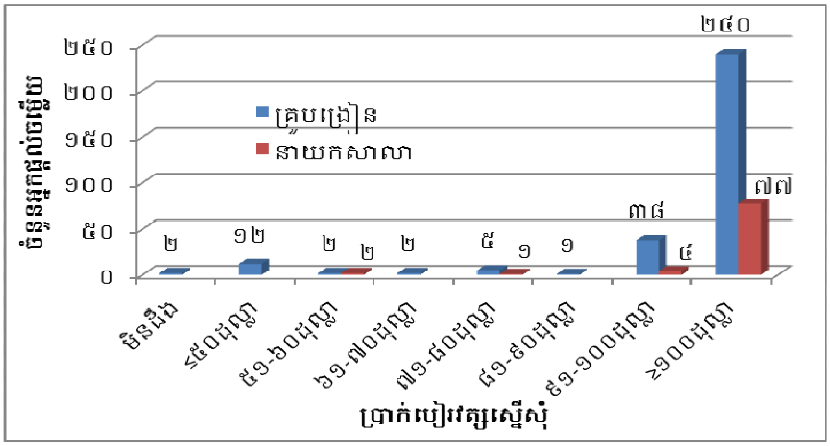
ពេលសួរអំពីប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់ អ្នកផ្តល់ចម្លើយមានការលំបាកក្នុងការពិពណ៌នានូវការប្រឈមជាច្រើន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជាច្រើនមានអារម្មណ៍មិនសប្បាយចិត្ត ដោយសារតែកម្រិតប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់បើធៀបទៅ និងអត្រាអតិផរណា និងការចំណាយសម្រាប់ជីវិត។ ពួកគាត់ជាច្រើនមានការស្ទាក់ស្ទើរចំពោះការអធិប្បាយទៅលើប្រាក់បៀវត្សរបស់គាត់ ប៉ុន្តែពេលសួរសំណួរបន្ថែម ពួកគាត់ទទួលស្គាល់ថាវាពិតមិនអាចបំពេញតំរូវការក្នុងជីវភាពរស់នៅបានឡើយ។

រូបទី ៧ ៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលគ្រូបង្រៀនបានស្នើសុំ



អ្នកផ្តល់ចម្លើយត្រូវបានគេស្នើសុំឲ្យបង្ហាញថា តើពួកគាត់គិតថា ខ្លួនឯងគួរទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានប៉ុន្មានទើបសមនឹងទំហំការងាររបស់ខ្លួន ដោយឲ្យគាត់ធ្វើការជ្រើសរើសពីកំរិតប្រាក់បៀវត្សនៅចន្លោះពី ២០០.០០០រៀល(៥០ដុល្លា) ទៅ៤០០.០០០រៀល (១០០ដុល្លា)។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨២% ចង្អុលបង្ហាញថាប្រាក់បៀវត្សចាប់ផ្តើមជាមូលដ្ឋានចំនួន ៤០០.០០០រៀល ក្នុងមួយខែគឺសមស្របសម្រាប់ពួកគាត់។ នៅពេលដែលពិចារណាពីចំនួននោះ អ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើន (៦០%) ដែលបានអង្កេតមានប្រាក់បៀវត្សបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនមិនលើសពី៣០០.០០០រៀល(៧៥ដុល្លា)ទេ។ ចំនួនដែលត្រូវបន្ថែមទៅលើការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់គ្រូគឺរវាង១/៣ និង១/២ ដែលនេះចង្អុលបង្ហាញពីភាពសមហេតុផលនៃការស្នើសុំរបស់ពួកគាត់។ ចំនួននេះនឹងធ្វើឲ្យប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀនស្របជាមួយនឹង GDP សម្រាប់ប្រជាជនម្នាក់នៅក្នុងប្រទេស និង GDP សម្រាប់ប្រជាជនម្នាក់នៅថ្នាក់តំបន់។

រូបទី ៨ ៖ ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលគ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលាស្នើសុំ



ឥទ្ធិពលនៃប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានដែលគេស្នើសុំ

ប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានត្រូវបានគេដំឡើងទៅតាមការស្នើសុំរបស់ពួកគាត់ អ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើនបានបញ្ជាក់ថា វានឹងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៥៥% បានផ្តល់នូវយោបល់មួយថា ពួកគាត់នឹងមិនពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងមុខរបរទី២ទេ ប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានគេដំឡើងរហូតដល់ ៤០០.០០០រៀល (១០០ដុល្លា)។ តារាងខាងក្រោមតំណាងឲ្យយោបល់ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយនឹងធ្វើ ប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេដំឡើងរហូតដល់១០០ដុល្លា ក្នុងមួយខែ។

តារាងទី៣ ៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនប្រសិនបើប្រាក់បៀវត្សត្រូវបានគេដំឡើង

ការពិពណ៌នា	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	ភាគរយ(%)
ខ្ញុំនឹងមានទឹកចិត្តថែមទៀត	៣៨៤	៨៩%
ខ្ញុំនឹងចំណាយពេលវេលាច្រើនថែមទៀតក្នុងការរៀបចំមេរៀន	៣០១	៧៨%
ខ្ញុំនឹងធ្វើជាគ្រូបង្រៀនដ៏ល្អម្នាក់	២៧៦	៧២%
ខ្ញុំនឹងធ្វើការតែជាគ្រូបង្រៀនប៉ុណ្ណោះ (មិនធ្វើការងារផ្សេងទៀតទេ)	២១៤	៥៥%
ខ្ញុំនឹងមិនអវត្តមានច្រើនទេ	១៦៦	៤៣%
ខ្ញុំនឹងមិនរកលុយពីប្រភពផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀនឡើយ	៧៣	១៩%
ពុំមានការផ្លាស់ប្តូរទេ ខ្ញុំនឹងនៅតែត្រូវការរកប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទៀត	៦	២%

PoE និង DoE ដែលបានសម្ភាសន៍ឯកភាពថា ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានបច្ចុប្បន្នរបស់គ្រូបង្រៀនមិនសមស្របនឹងបន្ទុកការងាររបស់ពួកគាត់ឡើយ។ ការគិតគូរចំពោះការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនទៅតាមកម្រិតដែលគេបានស្នើសុំប្រហែល ៤០០.០០០រៀល (១០០ដុល្លា) ក្នុងមួយខែ គឺមានភាពសមហេតុសមផលហើយនឹងលើកឡើងនូវគុណតម្លៃ និងមុខមាត់នៃអាជីពនៃការបង្រៀន។ វាក៏ទំនងជានឹងបង្កើនគុណភាពនៃការអប់រំតាមរយៈមធ្យោបាយជាច្រើន ដូចជាគ្រូបង្រៀននឹងលះបង់ពេលវេលាច្រើនថែមទៀតទៅលើការបង្រៀន និងរៀបចំមេរៀន គ្រូបង្រៀននឹងបោះបង់ចោលការរកប្រាក់ចំណូលពីប្រភពទី២ ហើយគ្រូបង្រៀននឹងមិនអវត្តមានជាញឹកញាប់ឡើយ។

ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយឪពុកម្តាយបង្ហាញឲ្យឃើញ នូវការព្រួយបារម្ភមួយទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានបច្ចុប្បន្នរបស់គ្រូបង្រៀន។ ឪពុកម្តាយភាគច្រើននៅក្នុងការពិភាក្សាជាក្រុមបានដឹងពីស្ថានភាពនៃប្រាក់បៀវត្សទាបរបស់គ្រូបង្រៀន។ ទោះបីជាពួកគាត់ភាគច្រើនដឹងតែពីកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលប៉ុណ្ណោះ ចំពោះប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀនក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់អាចស្រមៃបានថា តើគ្រូបង្រៀនមានការលំបាកប៉ុណ្ណាដែលត្រូវពុះពារសម្រាប់ជីវិតរស់នៅមួយប្រកបដោយភាពសមរម្យ។ ពួកគាត់សំដែងនូវអារម្មណ៍ មួយកោតសរសើរដល់គ្រូបង្រៀន ហើយអំពាវនាវឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីភាគីដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ MoEYS ដៃគូអភិវឌ្ឍ និង NGOs ដើម្បីស្វែងរកមធ្យោបាយដំឡើងប្រាក់បៀវត្សឲ្យគ្រូបង្រៀន ឲ្យដល់កម្រិតមួយដែលផ្តល់ចម្លើយទៅនឹងការចំណាយសម្រាប់ការរស់នៅ និងអតិផរណា។

៤.១.២ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ត្រូវបានគេដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបង្រៀនដោយមានទិសដៅ កែលំអរសមត្ថភាពសិស្សលើប្រធានបទស្នូលចំនួន៣ គឺគណិតវិទ្យា ភាសាខ្មែរ និងបំណិនជីវិត។ ការរៀងថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ត្រូវបានគេរៀបចំចំនួន ៣ សប្តាហ៍ក្នុងមួយខែ។ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍មួយទៀតក្នុងខែនីមួយៗ គឺសម្រាប់ការប្រជុំបច្ចេកទេសក្នុងងចំណោមគ្រូបង្រៀន និងក្រុមត្រួតពិនិត្យការបង្រៀនថ្នាក់ស្រុក (DTMT)។ គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០.០០០៛ (៧,៥០$) បន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនចំពោះប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍នេះ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧៩% បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍នេះ។ អ្នកឆ្លើយចំនួន៩%ដែលពុំបានចង្អុលបង្ហាញថា តើខ្លួនបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ដែរ ឬទេ អាចបណ្តាលមកពីកត្តាចំនួន ២ ៖ ទី១ ការពុំបានយល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំពោះចំនួននៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ឬ ទី ២ ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះដែលគេចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយ។

៤.១.៣ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ

គ្រូបង្រៀនទាំងអស់បានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកគរុកោសល្យចំនួន៨០០០៛(២$)ដែលជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្តង់ដារមួយបន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលភ្ជាប់ជាមួយនឹងកាំប្រាក់បៀវត្សសេវាស៊ីវិល។ អ្នកឆ្លើយតបចំនួន ៧៨% បានរាយការណ៍ថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភគរុកោសល្យ ហើយ៥៧%ទៀតពុំមានលទ្ធភាពបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់លាស់ពីចំនួននៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះទេ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលនៅសល់ចំនួន៤៣% ដែលពុំបានបញ្ជាក់ពីចំនួនប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកគរុកោសល្យរបស់ខ្លួនភាគច្រើន ៨៦% បានទទួល ៨.០០០៛ (២$) ក្នុងមួយខែដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយមួយចំនួនតូចបានទទួលច្រើនជាងនេះ។

PoE និង DoE បញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកគរុកោសល្យចំនួន8.000៛ (២$)បន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលចង្អុលបង្ហាញដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយមានចំនួនខុសគ្នាយ៉ាងច្រើនពីចំនួននេះ ដោយអ្នកឆ្លើយតបម្នាក់បានបញ្ជាក់ថាគាត់ទទួលបាន ២០.០០០៛ (៥$)។ ចំណុចនេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តា២យ៉ាង៖ ទី១ ការខ្វះការយល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបចំពោះចំនួននៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ឬទី២ ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងប្រព័ន្ធដែលគេចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយ។

៤.១.៤ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូន

ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ប្តី/ប្រពន្ធដែរ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូនត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យ ដល់គ្រូបង្រៀនដោយផ្អែកទៅលើចំនួនកូននៅក្នុងបន្ទុកដែលមានអាយុក្រោម ១៧ឆ្នាំ ហើយចំនួនដែលគេបានកំណត់គឺ ៥.០០០៛ (១,២៥$) សម្រាប់កូនម្នាក់ក្នុងមួយខែ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៥០% ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូន ហើយពួកគាត់ភាគច្រើន(៩០%) បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥.០០០៛ សម្រាប់កូនម្នាក់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១០% ផ្សេងទៀតបានទទួលក្នុងចំនួនចាប់ពី ១.៥០០៛ ឡើងទៅ។ ភាពមិនស្របគ្នា ចំពោះចំនួនទឹកប្រាក់ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានផ្តល់ បានបង្ហាញឲ្យឃើញពីការខ្វះការយល់ដឹងអំពីប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ឬចំណុចខ្សោយមួយចំនួនផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះ។

៤.១.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាព

បន្ថែមទៅលើការឈប់សម្រាកមាតុភាពចំនួន ៣ខែ បុគ្គលិករាជការដែលជាស្ត្រីទាំងអស់ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងគ្រូបង្រៀនផងដែរ បានទទួលនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាពចំនួន ៦០០.០០០៛ (១៥០$) សម្រាប់ការសម្រាលកូនមួយលើកៗ។ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះបានបង្ហាញថា ពួកគាត់មានភាពរីករាយយ៉ាងខ្លាំង ដែលបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះសម្រាប់ចំណាយទៅលើថ្លៃពេទ្យរបស់ខ្លួន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក៏បានសំដែងទស្សនៈឲ្យឃើញដែរថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះគឺជាកត្តាលើកទឹកចិត្តដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។

៤.១.៦ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ (សម្រាប់ប្តី/ប្រពន្ធ)

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ប្តី/ប្រពន្ធត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យដើម្បីគាំទ្រដល់ប្តី/ប្រពន្ធរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលពុំមានការងារធ្វើ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន២៩%គឺជាអ្នកដែលបានទទួលប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ប្តី/ប្រពន្ធនេះ។ ភាគច្រើននៃអ្នកទាំងនោះ (៧០%) បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទទួលបានចំនួន ៦.០០០៛ (១,៥0$) ក្នុងមួយខែ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅ PoE និងDoE បានបញ្ជាក់ថាលោកគ្រូទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ ប្រសិនបើប្រពន្ធរបស់គាត់មិនមានការងារធ្វើ ចំណែកឯអ្នកគ្រូវិញមិនបានទទួលប្រាក់នេះទេ ទោះបីជាប្តីរបស់គាត់មិនមានការងារធ្វើក៏ដោយ។ នេះអាចបញ្ជាក់បានតាមរយៈ អ្នកគ្រូ ៧៤% ដែលរៀបការរួចមានតែ ២៩%ទេ ដែលបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ។ នេះបង្ហាញពីការរើសអើងយេនឌ័រ ដ៏សំខាន់មួយដែលរំលោភទៅលើច្បាប់អន្តរជាតិ និងជាតិដែលចាំបាច់ត្រូវតែគិតគូរ។

៤.១.៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកសុខភាព

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកសុខភាពពុំត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងបញ្ជីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ផ្លូវការ ដែល MoEYS ផ្តល់ឲ្យទេ។ ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះពីក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើការនៅក្នុងតំបន់នោះ ការណ៍នេះអាចពន្យល់ពីមូលហេតុដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយតែ ២%ប៉ុណ្ណោះ ចង្អុលបង្ហាញថា វាជាកត្តាមួយដែលលើកទឹកចិត្តពួកគាត់។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកសុខភាពមានការប្រើប្រាស់ និងមានឥទ្ធិពលកាន់តែខ្លាំងនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល ដែលមានអ្នកផ្តល់ចម្លើយជាង (៤,៥%) នៅក្នុងខេត្តរតនគិរីបានលើកឡើង។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃសុខភាពដែលគ្រូទទួលបាន គឺមានចំនួនខុសគ្នាខ្លាំង ដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន៣នាក់បានទទួល ១,៥០០៛ ម្នាក់និយាយថាបានទទួល ៥.០០០៛ និងម្នាក់ទៀតទទួលបាន ១០.០០០៛ ។ មូលហេតុចំពោះភាពខុសគ្នាសម្រាប់ចំនួនដែលបានទទួល និងមូលហេតុដែលពួកគាត់ទទួលបានក្នុងចំនួនតិចតួចក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ចម្លើយគឺពុំមានភាពច្បាស់លាស់ទេ ហើយអ្នកផ្តល់ចម្លើយពុំអាចពន្យល់ពីស្ថានភាពនេះបានទេ។

៤.១.៨ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូនៅតាមសាលាដាច់ស្រយាល/ជួបការលំបាក

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការជ្រើសរើសទីកន្លែងត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យទៅតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ MoEYS ដែលត្រូវផ្តល់ចំនួន ៤0,000៛ (១0$) ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនដែលគេចាត់ទុកថាកំពុងជួបប្រទះការលំបាក។ ក្នុងករណីដែលគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវបានគេពង្រាយទៅកាន់សាលារៀនដែលនៅឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ខ្លួន តាមធម្មតាសាលារៀនជួយពួកគាត់ក្នុងការស្វែងរកកន្លែងស្នាក់នៅ។

សាលារៀនដែលទើបសាងសង់ថ្មីមួយចំនួននៅតំបន់ជនបទ ឥឡូវនេះមានកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលមកបង្រៀននៅតំបន់នោះ។

ការសិក្សានេះបានបញ្ចូលសាលារៀនដែលគេចាត់ទុកថាជួបការលំបាក យ៉ាងហោចណាស់ក៏ចំនួន៤ដែរ ប៉ុន្តែមានអ្នកឆ្លើយតបតែម្នាក់គត់ដែលបញ្ជាក់ថាគាត់បានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការជ្រើសរើសទីកន្លែងចំនួន 50.000៛ (១២,៥០$)ពី MoEYS ហើយគ្រូបង្រៀន ៣ នាក់ផ្សេងទៀតពុំបានដឹងពីចំនួនលុយដែលពួកគាត់បានទទួលសម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដូចនេះទេ។ ចំនួនគ្រូបង្រៀនពិតប្រាកដដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គួរតែមានចំនួនច្រើនជាងនេះ ដោយសារយ៉ាងហោចណាស់ ក៏មានគ្រូបង្រៀនចំនួន៣នាក់ ត្រូវបានគេសម្ភាសន៍ដែរក្នុងសាលារៀនមួយ។ ហេតុដូច្នេះហើយ មានគ្រូបង្រៀនរហូតដល់ទៅ ១២នាក់ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការជ្រើសរើសទីកន្លែងនេះ។ ការពន្យល់សម្រាប់ចំនុចខុសគ្នាគឺអាចបណ្តាលមកពីកង្វះខាតការយល់ដឹងអំពីប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ឬចំណុចខ្សោយមួយចំនួនផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះ ការបង្កើនការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះគួរត្រូវបានគេពិនិត្យ ដោយសារវាជាវិធីសាស្រ្តមួយក្នុងការបង្កើនការពង្រាយគ្រូទៅកាន់តំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក។

៤.១.៩ រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អ

បន្ថែមទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀត រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារល្អគឺជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់មួយផ្សេងទៀតដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយម្នាក់បានចង្អុលបង្ហាញថា មានឥទ្ធិពលទៅលើទឹកចិត្តរបស់គាត់ រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អគឺចែកចេញជាពីរ រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍របស់សាលាល្អ និងរង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍របស់បុគ្គលិក ហេតុដូច្នេះហើយទើបការស្រាវជ្រាវនេះបានដាក់បញ្ចូលចំណុចនេះទៅក្នុងការរកឃើញ។

រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសាលាល្អ

អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅ PoE និង DoE បានបញ្ជាក់ថារង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អរបស់សាលាមានបីប្រភេទខុសៗគ្នាគឺ៖

១) រង្វាន់សម្រាប់សាលាល្អលេខ១ ៖ សាលាដែលអនុវត្តន៍បានល្អជាងគេទៅតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំត្រូវទទួលរង្វាន់នេះ និងទឹកប្រាក់ចំនួន ២៥០.០០០រៀល (USD៦២.៥)។ រង្វាន់នេះត្រូវបានគេផ្តល់ទៅអោយសាលាចំនួន៤៥៩ ទូទាំងប្រទេស។

២) រង្វាន់សម្រាប់សាលាល្អលេខ២៖ សម្រាប់សាលាដែលអនុវត្តន៍ បានល្អបំផុតទីពីរត្រូវបានទទួលរង្វាន់នេះ និងទឹកប្រាក់ចំនួន ២០០.០០០រៀល (USD៥០) រង្វាន់នេះត្រូវបានគេផ្តល់អោយសាលាចំនួន៤៥៩ ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។

៣) រង្វាន់សម្រាប់សាលាល្អលេខ៣៖ សាលាដែលបានអនុវត្តន៍ល្អបំផុតទី៣ត្រូវបានទទួលរង្វាន់នេះ និងទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨០០០០រៀល (USD៤៥) រង្វាន់នេះត្រូវបានគេផ្តល់អោយសាលាចំនួន៤៥៩ទូទាំងប្រទេស។

រង្វាន់លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនល្អ

បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់មានឱកាសស្មើគ្នា ក្នុងការប្រកួតប្រជែងយករង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារល្អប្រចាំឆ្នាំ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅ PoE និង DoE បង្ហាញថា មានរង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អចំនួន ៣ ប្រភេទផ្សេងៗគ្នា ៖

1) រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារល្អលេខ ១ ៖ គ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកអប់រំដែលជាអ្នកអនុវត្តន៍ការងារល្អជាងគេបំផុត ហើយដែលត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យនូវរង្វាន់នេះទទួលបានទឹកប្រាក់ ១២០.០០០៛ (៣០$)។ រង្វាន់នេះត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកអប់រំចំនួន ១៥០ នាក់ក្នុងមួយខេត្ត ។
2) រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារលេខ ២ ៖ គ្រូបង្រៀន / បុគ្គលិកអប់រំដែលជាអ្នកអនុវត្តន៍ការងារល្អបំផុតទី2ដែលបានទទួលរង្វាន់នេះបានទទួលទឹកប្រាក់ចំនួន ១០០.០០០៛(២៥$) ។ រង្វាន់ប្រភេទនេះត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកអប់រំចំនួន ១៥០ នាក់ក្នុងមួយខេត្ត ។
3) រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារលេខ៣ ៖ គ្រូបង្រៀន / បុគ្គលិកអប់រំដែលជាអ្នកអនុវត្តន៍ការងារល្អលេខ 3ដែលទទួលរង្វាន់នេះ បានទទួលទឹកប្រាក់ចំនួន ៨០.០០០៛(២០$)។ រង្វាន់ប្រភេទនេះត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកអប់រំចំនួន ១៥០ នាក់ក្នុងមួយខេត្ត។

ប្រព័ន្ធនេះគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដោយចេតនាមួយ ដើម្បីបង្កើនការលើកទឹកចិត្ត និងការប្រតិបត្តិការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងលើកទឹកចិត្តពួកគាត់ឲ្យផ្តោតលើការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគុណភាពអប់រំតាមរយៈការប្រតិបត្តិល្អ។ អ្នកឆ្លើយតបដែលបានទទួលរង្វាន់នេះបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា មានមោទនៈភាពក្នុងការទទួលបានរង្វាន់ដូចនេះ ហើយថា វាជាការល្អចំពោះកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ពួកគាត់សម្រាប់ការទទួលបានជាថ្នូរចំពោះការងារដ៏លំបាកលំបិនរបស់ពួកគាត់។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ចម្លើយ២-៣នាក់បានលើកឡើងពីការប្រកាន់គ្រួសារនិយម និងបក្សពួកនិយម ដែលមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានមួយចំពោះរង្វាន់នេះនៅសាលារៀនមួយចំនួន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយម្នាក់ដែលសុំមិនបញ្ចេញឈ្មោះបានបញ្ជាក់ថា នៅសាលារៀនមួយចំនួនដែលគ្រូបង្រៀនមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនាយកសាលាឬមន្ត្រី DoE និង PoE ពួកគាត់មានឱកាសកាន់តែច្រើនក្នុងការទទួលបានរង្វាន់សម្រាប់ការបង្រៀនល្អ។ អ្នកឆ្លើយតបផ្សេងៗទៀតបានបញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនដែលខិតខំធ្វើការងារ ហើយដែលមិនដែលបានទទួលរង្វាន់ណាមួយនោះមានអារម្មណ៍បាក់ទឹកចិត្ត ហើយមានទស្សនៈថា យន្តការនេះពុំមានយុត្តិធម៌ទេ។ ជាងនេះទៅទៀតគ្រូបង្រៀន និងអ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅ DoE មួយចំនួនមានអារម្មណ៍ថា វាមិនមានយុត្តិធម៌ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលពុំបានទទួលកិត្តិយសរបៀបនេះ។ DoE នៅស្រុកកំពត បានបញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់សុទ្ធសឹងតែខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ ប៉ុន្តែមានគ្រូបង្រៀនតែមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលបានទទួលរង្វាន់។

៤.២ ឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេសាកសួរឲ្យកត់សម្គាល់ថា តើរង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់បានប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់កំលាំងចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៩៥% បានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានគឺជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងជាងគេ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងទៀតដែលមានផលប៉ះពាល់ដែរនោះគឺ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួនជាង ៦៤% បានអះអាងថាទាំងនេះពិតជាសំខាន់សម្រាប់ពួកគេ។ ហើយប្រហែល ១ ភាគ ៣ នៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូន និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាពមានឥទ្ធិពលតិចតួចដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គាត់។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ គឺមានឥទ្ធិពលតិចតួចបំផុតទៅលើកំលាំងចិត្តបំពេញការងាររបស់គាត់ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរគ្រូបង្រៀនតិចជាង២% បានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសុខភាពគឺជាកត្តាដែលអាចលើកទឹកចិត្ត។

តារាងទី ៤ ៖ កម្រិតឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត

កំរិតនៃឥទ្ធិពល[24]	មានឥទ្ធិពលបំផុត	មានឥទ្ធិពលបំផុតទី២	មានឥទ្ធិពលបំផុតទី ៣	មានឥទ្ធិពលបំផុតទី ៤	មានឥទ្ធិពលបំផុតទី៥	មានឥទ្ធិពលបំផុតទី ៦
ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន	៩៥%	២%				
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបង្រៀនថ្ងៃព្រហស្បត្តិ៍	១.៥%	៣៤%	៣៣%	៥%	៤%	០.៣%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគរុកោល្យ/ការបង្រៀន	១%	៣០%	២៥%	១៣%	២%	១%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន	១%	៥%	១២%	១៥%	៨%	២%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធ (សម្រាប់ប្តី/ប្រពន្ធ)	០.៥%	២%	៨%	៨%	៤%	១%
ប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាព	១%	១៥%	៥%	១%		
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការស្នាក់នៅ		០.៥%	០.៥%	០.៥%		
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការថែរក្សាសុខភាព	០.៥%			០.៥%	០.៣%	

៤.៣ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

នៅក្នុងផ្នែកនេះនឹងផ្តល់នូវការវិភាគស្តីពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ និងឥទ្ធិពលមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ នៅពេលដែលសួរអំពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់នានា ដែលមានឥទ្ធិពលមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានឲ្យដឹងថា គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់មានដូចជា ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះកូនសិស្ស មោទនភាពក្នុងការធ្វើជាគ្រូបង្រៀន ឆន្ទៈ ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ត្រូវបានសាធារណៈជនឲ្យតម្លៃ និងការចូលរួមសិក្ខា សាលា ពិតជាសំខាន់ចំពោះពួកគាត់។ តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីប្រភេទខុសៗគ្នានៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានលើកឡើង។

[24] គ្រូត្រូវបានគេស្នើឲ្យដាក់កំរិតនូវឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ដែលមានឥទ្ធិពលខ្ពស់ជាងគេ ពី១ដល់៦ តែគ្រូខ្លះបានដាក់កំរិតតែគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតពី១ដល់៣ ឬ១ដល់៤ ប៉ុណ្ណោះ។

តារាងទី ៩៖ កំរិតនៃផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់	# អ្នកផ្តល់ ចម្លើយ	ភាគរយ(%)
មូលនិធិសោធននិវត្តន៍	៣០៦	៧៩%
អារម្មណ៍ប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសង្គម និងកុមារ	២៨៧	៧៤%
ឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍក្នុងប្រទេស	២៥៥	៦៦%
មោទនៈភាពជាគ្រូបង្រៀន	២១៩	៥៧%
ត្រូវបានសារធារណៈជនកោតសរសើរ	១៥៨	៤១%
ការចូលរួមនៅក្នុងសិក្ខាសាលា/វគ្គបណ្តុះបណ្តាល	១៥៧	៤១%
ទទួលបានរង្វាន់ដូចជាវិញ្ញាបនប័ត្រ ប័ណ្ណសរសើរ និងគ្រឿងឥស្សរិយស	១៥០	៣៩%
ប័ណ្ណសរសើរពីនាយករបស់ខ្លួន និងអ្នកនៅថ្នាក់លើ	១៣៨	៣៦%
ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលបំពេញការងារដែលនាំទៅរកការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន	១១៦	៣០%
ការរីករាយចំពោះសហសេវិក	៨៣	២២%
ទទួលបានយោបល់ជាវិជ្ជមានពីអ្នកគ្រប់គ្រង	៨៣	២២%
ទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាក និងពេលទំនេរ	៦២	១៦%
បានចូលរួមនៅក្នុងការរៀបចំផែនការ និងការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងសាលារបស់ខ្លួន	៥៥	១៤%
ខ្វះសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការងារផ្សេងទៀតក្រៅពីការងារបង្រៀន	៤៩	១៣%
ការទទួលបានការឈប់សម្រាកមាតុភាព	១៥	៤%
ទទួលបានកន្លែងស្នាក់នៅពីសាលារៀន	៦	២%
n=៣៨៦		

៤.៣.១ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍

ដោយសារប្រាក់សោធននិវត្តន៍គឺជាផលប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់មួយ ដែលត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យទៅគ្រូនៅពេលគាត់ចូលនិវត្តន៍ ដូច្នេះនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ទេ ដោយសារវាមានលក្ខណៈខុសពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត ពោលគឺគេមិនអាចបើកប្រាក់សោធននិវត្តន៍បានទេ រហូតទាល់តែគ្រូបង្រៀនចូលនិវត្តន៍។ គ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោធននិវត្តន៍ នៅពេលដែលខ្លួនបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧៩% បានរាយការណ៍ថា ពួកគាត់មានការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈក្តីសង្ឃឹមមួយ នៃការទទួលបានប្រាក់សោធននិវត្តន៍នេះ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយទាំងនោះបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់សោធននិវត្តន៍មានឥទ្ធិពលខ្ពស់មួយទៅលើការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ដោយសារវាជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តរយៈពេលវែងមួយចំពោះការបន្តអាជីពនេះ ហើយអាចទូទាត់គ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បៀវត្សទាបរបស់ពួកគេ។ ជាងនេះទៅទៀតអាជីពនេះ ផ្តល់នូវសុវត្ថិភាពនៃប្រាក់ចំណូល និងកំរិតជីវភាពរស់នៅពេលគ្រូបង្រៀនចូលនិវត្តន៍។

៤.៣.២ អារម្មណ៍នៃការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសង្គម និងកុមារ

គេទទួលស្គាល់ជាទូទៅថា គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីដ៏សំខាន់បំផុតមួយក្នុងនាមជាអ្នកអប់រំ ដែលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងកូនសិស្សម្នាក់ៗដែលពួកគាត់បង្រៀន។ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សទទួលរងឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាននៅពេលដែលគ្រូរបស់ពួកគេមិនមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញការងារ ឬខ្វះការបណ្តុះបណ្តាល និងខ្វះធនធានដើម្បីផ្តល់នូវការអប់រំមួយប្រកបដោយគុណភាព។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយខ្លះបានធ្វើការប្រៀបធៀប កូនសិស្សដូចជាក្រដាសសអញ្ចឹង ហើយគ្រូបង្រៀនដូចជាជក់សម្រាប់គូរគំនូរ ដែលត្រូវបំពាក់ពណ៌នៅលើក្រដាសស នោះ។ ក្នុងន័យនេះ ជំនាញ គុណភាព ទឹកចិត្ត និងសីលធម៌របស់គ្រូបង្រៀនរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ភាពជោគជ័យរបស់សិស្សរបស់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជាមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងទឹកចិត្តខ្ពស់ជាមួយនឹងចំណុចនេះ ដោយមានអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន៧៤% បានបញ្ជាក់ថាពួកគាត់មានទឹកចិត្តក្នុងការបង្រៀន ដោយសារការទទួលខុសត្រូវចំពោះកាតព្វកិច្ចក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសិស្សានុសិស្ស និងសង្គម។

៤.៣.៣ ឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន

កត្តានេះគឺមិនអាចកាត់ផ្តាច់ចេញបានពីក្តីអាណិតអាសូរចំពោះកុមារកម្ពុជាទេ។ កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តដ៏ខ្លាំងមួយក្នុងចំណោមកត្តាលើកទឹកចិត្តនានាដែលធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀននៅបន្តការបង្រៀនរបស់ខ្លួន គឺអារម្មណ៍ស្នេហាជាតិ និងមានឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកដល់សង្គម។ គ្រូបង្រៀនចំនួន៦៦% ដែលបានសម្ភាសន៍បានកត់សំគាល់នូវផ្នត់គំនិតជាវិជ្ជមានមួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះអាជីពនេះ។ ការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅជាមួយគ្រូ បង្រៀនមួយចំនួនបានឲ្យដឹងថា ពួកគាត់យល់ថាខ្លួនឯងបានរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនដល់សង្គម ដោយសារពួកគាត់ម្នាក់ៗបានផ្ទេរចំណេះដឹងល្អៗដល់សិស្សានុសិស្ស យ៉ាងហោចណាស់ក៏៤០នាក់ដែរក្នុងមួយឆ្នាំៗ។ បើជាទ្រឹស្តីគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗបានផ្ទេរចំណេះដឹងដល់សិស្សានុសិស្សប្រមាណជា១.២០០នាក់ នៅក្នុងអាយុកាលនៃការបង្រៀនរបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម បានឲ្យដឹងថាគ្រូទទួលបានប្រាក់កម្រៃតិចតួច ធៀបទៅនឹងគុណតម្លៃដ៏ធំធេងដែលពួកគាត់ បានរួមចំណែកក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សក្នុងសង្គម។

៤.៣.៤ មោទនៈភាពជាគ្រូបង្រៀន

នៅពេលដែលគេសួរថាតើពួកគាត់មានមោទនៈភាពក្នុងការធ្វើជាគ្រូដែរ ឬទេ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន៥៧% បានសម្តែងនូវការសោរទេ និងការពេញចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះវិជ្ជាជីវៈនេះ។ ទោះបីជាមានប្រាក់បៀវត្សទាបយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ស្ថានភាពនៃការធ្វើជាគ្រូបង្រៀនបានលើកទឹកចិត្តពួកគាត់ ហើយពួកគាត់ជាច្រើននាក់បានបញ្ជាក់ថាទទួលបានការគោរព និងកោតសរសើរខ្ពស់ពីសំណាក់សហគមន៍។ ជាទូទៅអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានបញ្ជាក់ថា អ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនពិតជារួមចំណែកយ៉ាងច្រើនសម្រាប់សង្គម។ អ្នកឆ្លើយតបម្នាក់បានលើកឡើងថា ‘គ្មាននរណាម្នាក់អាចក្លាយជាវេជ្ជបណ្ឌិត ឬវិស្វករដោយមិនបានចូលបឋមសិក្សាឡើយ’។

៤.៣.៥ ការកោតសរសើរពីសាធារណៈជនចំពោះគ្រូបង្រៀន

ការកោតសរសើរពីសាធារណៈជនចំពោះគ្រូបង្រៀន គឺជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដ៏សំខាន់មួយដែលជះឥទ្ធិពលយ៉ាងវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្ត និងការអនុវត្តន៍របស់គ្រូបង្រៀន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន៤១% បានបង្ហាញទស្សនៈថា ទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់កើតចេញពីការលើកទឹកចិត្ត និងការឲ្យតម្លៃរបស់សាធារណៈជន។ ជាប្រពៃណីវប្បធម៌នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺគោរព និងដឹងគុណចំពោះគ្រូបង្រៀន ក្នុងការផ្តល់ចំណេះដឹងល្អៗ

ដល់កូនៗរបស់ខ្លួន។ ជាទូទៅ ឳពុកម្ដាយថ្លែងអំណរគុណចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែង របស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការធ្វើឲ្យកូនៗរបស់ពួកគាត់បានសម្រេចជោគជ័យក្នុងសាលារៀន ហើយគេអាចប្រៀបធៀប ថាគ្រូជា "មាតាទី២របស់សិស្ស"[25]។ ការប្រតិបត្តិរបស់កូនៗរបស់គាត់នៅសាលារៀន ពឹងផ្អែកទៅលើរបៀបដែល គ្រូបង្រៀនផ្ដល់ឲ្យពួកគេនូវការអប់រំល្អៗ។ មាតាបិតារបស់សិស្សភាគច្រើនជឿជាក់ទៅលើការសិក្សារបស់កូន គាត់នៅសាលាជាពិសេសទៅលើគុណភាពបង្រៀនដែលកូនគាត់ទទួលបាន។

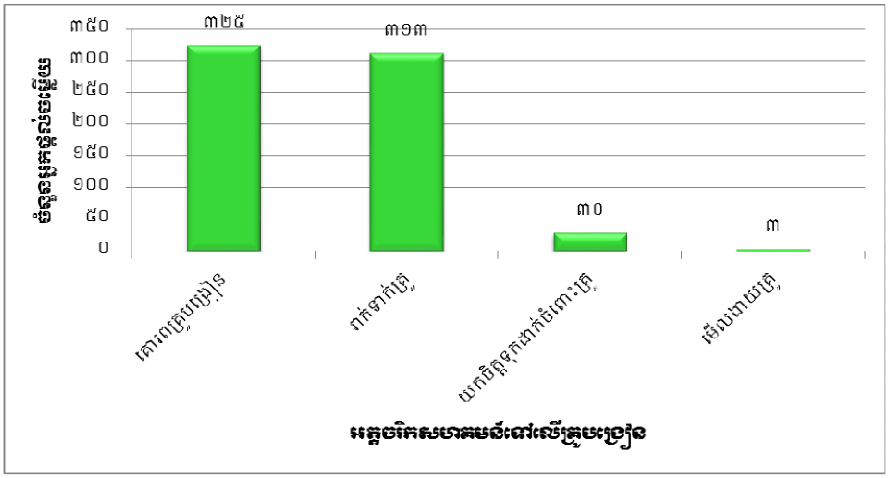
គ្រូ ៖ "ការកោតសរសើរពីសហគមន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀន"

គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅសាលាតាមតំបន់ជនបទបានពោលថា ឳពុកម្ដាយរបស់កូនសិស្សរបស់ពួកគាត់មានសេចក្ដីរីករាយ និងកោតសរសើរចំពោះការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការគាំទ្រកូនៗរបស់ពួកគាត់ឲ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ។ ពួកគាត់បានថ្លែងអំណរគុណគ្រូបង្រៀនថា បានព្យាយាមបង្រៀន និងលះបង់ពេលវេលារបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការផ្ទេរចំណេះដល់កូនៗរបស់ពួកគាត់។ ជាងនេះទៅទៀត ឳពុកម្ដាយបានសំដែងនូវការដឹងគុណរបស់ខ្លួនតាមរយៈការហៅគ្រូបង្រៀនតាមតួនាទីរបស់គាត់ក្នុងភាសាខ្មែរ ឬការប្រើប្រាស់ការស្វាគមន៍តាមរបៀបខ្មែរ "សំពះ" នៅពេលដែលពួកគាត់ជួបគ្រូបង្រៀន។ អ្នកផ្ដល់ចម្លើយម្នាក់បានបន្ថែមថា នៅពេលណាក៏ដោយដែលពួកគាត់បានចូលរួមការងារសង្គម កុមារ និងសមាជិកសហគមន៍វាយតម្លៃខ្ពស់ និងគោរពពួកយើង។

អ្នកផ្ដល់ចម្លើយត្រូវបានគេស្នើសុំឲ្យចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ពីឥរិយាបថ និងទង្វើរបស់សហគមន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀន ហើយ ៩០,៧% បាននិយាយថា សហគមន៍គោរពគ្រូបង្រៀន ៨១,៦% បាននិយាយថា សហគមន៍មានភាពរួសរាយរាក់ទាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀន ៧,៨% និយាយថា សហគមន៍យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយអ្នកផ្ដល់ចម្លើយចំនួន៣នាក់ដែលត្រូវជា ០,៨% និយាយថា សហគមន៍មិនគោរពគ្រូបង្រៀនទេ។

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេស្នើឲ្យគូសយកនូវចម្លើយទាំងអស់ ដែលបញ្ជាក់ពីឥរិយាបទរបស់សហគមន៍ ចំពោះពួកគាត់។ រូបខាងក្រោមបង្ហាញពីការផ្ដល់ចម្លើយរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាចំនួន ៣៨៦ រូប។

រូបទី៩:ឥរិយាបថរបស់សហគមន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀន



[25] ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយឳពុក/ម្ដាយសិស្ស នៅខេត្តកំពត

ជាទូទៅគ្រូបង្រៀនមានអារម្មណ៍កក់ក្ដៅនៅក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយឪពុកម្ដាយ ដែលជាសញ្ញាវិជ្ជមានមួយចំពោះទំនាក់ទំនងដែលកាន់តែជិតស្និទ្ធរវាងគ្រូបង្រៀន និងឪពុកម្ដាយ។ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាននេះបង្កើតបានជាបរិយាកាសមួយដែលគ្រូបង្រៀន មានភាពជឿជាក់ក្នុងការចែករំលែកជាមួយឪពុកម្ដាយសិស្សអំពីការរៀនសូត្ររបស់កូនៗរបស់គាត់។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី គ្រូដែលបានប៉ុស្តិ៍ទៅបង្រៀននៅខេត្ត ឬស្រុកផ្សេងឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ខ្លួន ពុំបានជ្រើសយកឥរិយាបទរបស់សហគមន៍ជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត ដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ទេ។

ការគោរពពីសហគមន៍គឺជាគុណតម្លៃនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តបន្ថែមមួយ ដែលគ្រូបង្រៀនមានមោទនៈភាពចំពោះការគោរពនេះ។ ព័ត៌មានពីសហគមន៍ពីទង្វើរបស់ពួកគាត់ចំពោះគ្រូបង្រៀន មានភាពស្របគ្នាជាមួយនឹងការផ្ដល់ចម្លើយរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងសហគមន៍ និងគ្រូបង្រៀន។

គ្រូបង្រៀនដែលមានភាពរីករាយនៅខេត្តរតនគិរី

សហគមន៍នៅភូមិ លើឃួន ស្រុកបរកែវ ខេត្តរតនគិរីបានសង្កេតឃើញពីការពេញចិត្តរបស់គ្រូមកលើការងាររបស់គាត់ មាននិន្នាការកើនឡើង។ ពួកគាត់បានរៀបរាប់ថា គ្រូបង្រៀន គឺជាមនុស្សដែលតែងតែមានភាពរីករាយជាមួយនឹងការងាររបស់ខ្លួន ដោយសារពួកគាត់និយាយដោយភាពទន់ភ្លន់ទៅកាន់សិស្សានុសិស្សរបស់ខ្លួន ពន្យល់កូនសិស្សរបស់ខ្លួនយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការងារ និងសិស្សានុសិស្សរបស់ខ្លួន។

ការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការកសាងសង្គមនៅភូមិទំនប់

សហគមន៍នៅភូមិទំនប់បានផ្ដល់នូវការឆ្លុះបញ្ចាំងជាវិជ្ជមានមួយអំពីការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការងាររបស់ពួកគាត់។ សហគមន៍កត់សម្គាល់ឃើញថា ទោះបីជាប្រាក់ខែរបស់គ្រូបង្រៀនពុំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់នៅតែពុះពារបន្តការបង្រៀនដែរ ពីព្រោះពួកគាត់មានក្ដីអាណិតអាសូរចំពោះកុមារតូចៗ ហើយចង់ឲ្យពួកគេមានការទទួលខុសត្រូវ នៅពេលដែលពួកគេធំឡើង ដូចដែលគេនិយាយថា "ទំពាំងស្នងឫស្សី"។ គ្រូបង្រៀនចង់អប់រំកុមារតូចៗ ក្នុងគោលបំណងឲ្យពួកគេទទួលបានការអប់រំកាន់តែល្អប្រសើរដើម្បីអភិវឌ្ឍសង្គមកម្ពុជា។ ឧទាហរណ៍សិស្សដែលរៀនខ្សោយត្រូវបានគេផ្ដល់ឲ្យនូវការបង្រៀនពិសេសក្នុងពេលចេញលេង ហើយកូនសិស្សដែលពុំមានលុយក៏ត្រូវបានគេអនុញ្ញាត្តិឲ្យចូលរៀនគួរម៉ោងដែរ។

សហគមន៍៖ ប្រាក់បៀវត្សតិចតួចជះឥទ្ធិពលដល់កំលាំងចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀននៅភូមិស្រឹង

ផ្ទុយពីករណីខាងលើសហគមន៍នៅភូមិស្រឹង ស្រុកស្ទឹងត្រង់ ខេត្តកំពង់ចាម បានលើកឡើងថាគ្រូបង្រៀនមួយចំនួននៅសាលារៀនរបស់គាត់ មានទឹកចិត្តតូចតួចក្នុងការបំពេញការងារ ដោយសារប្រាក់បៀវត្សទាប ហើយគ្រូបង្រៀនត្រូវតែស្វែងរកប្រភពចំណូលផ្សេងទៀតសម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិត។ សហគមន៍បានសង្កេតឃើញថា គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនបានអវត្តមានជារឿយៗ ដើម្បីទៅធ្វើជាស្រែប្រាំង។ ជាលទ្ធផល ចំណុចនេះធ្វើឲ្យកូនសិស្សខកខានមិនបានរៀនសូត្រ។ ពេលខ្លះសិស្សានុសិស្សក៏ទៅជួយគ្រូរបស់ខ្លួនក្នុងការដកស្ទូងដែរ ។

៤.៣.៦ ការបន្តការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ

រដ្ឋាភិបាលប្ដេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្ដល់ឲ្យគ្រូបង្រៀននូវលទ្ធភាពបន្តការអភិវឌ្ឍផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ(CPD)។ ការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់អប់រំ (ឆ្នាំ2007) ។

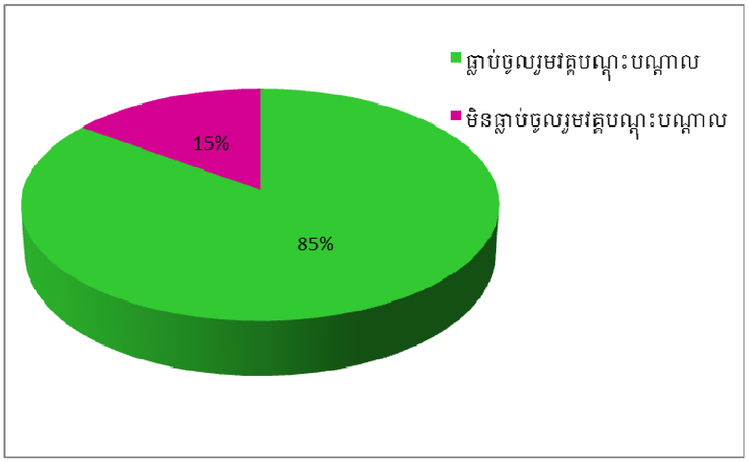
មាត្រាទី 20 ៖ ការបណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិកអប់រំ

"រដ្ឋត្រូវបណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិកអប់រំមុនពេលនិងឬក្នុងពេលកំពុងបម្រើការងារ។ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវឆ្លងកាត់ការបណ្ដុះបណ្ដាលគរុកោសល្យ ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យអប់រំលើកលែងតែសាស្ត្រាចារ្យនិងបុគ្គលិកដែលបម្រើការក្នុងស្ថាប័នថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យអប់រំត្រូវកំណត់កម្មវិធីគោល សម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិកអប់រំ កំណត់កាយសម្បទានិងលក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវខាងវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំសាធារណៈនិងឯកជន"[26]។

ហេតុដូច្នេះហើយ ប្រភេទរបស់ CPD និងឥទ្ធិពលរបស់វាទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានគេកំនត់ថាជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។ CPD ដែលជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់មួយមានលក្ខណៈពិសេសដោយសារគេបានរកឃើញថា មានលក្ខណៈវិជ្ជមានទ្វេរដងដែលមានឥទ្ធិពលទាំងទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងកែលំអរគុណភាពបង្រៀននិងរៀនតាមរយៈការបង្កើនជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀន។

រូបទី ១០ ៖ អ្នកផ្ដល់ចម្លើយដែលចូលរួមនៅក្នុង CPD



ការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ទាក់ទិននឹងកម្រិតនៃការផ្ដល់CPDនាពេលបច្ចុប្បន្ន MoEYS ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បានបំពេញការងារបានល្អក្នុងការសម្រេចនូវការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការផ្ដល់ CPD ដល់បុគ្គលិកអប់រំ។ នៅពេលដែលអ្នកផ្ដល់ចម្លើយត្រូវបានគេសួរពីភាពញឹកញាប់ និងប្រភេទ CDP ដែលគេបានទទួលពី MoEYS ឬដៃគូអភិវឌ្ឍ លទ្ធផលបង្ហាញថា មានអ្នកផ្ដល់ចម្លើយតែ ១៥% ប៉ុណ្ណោះ ដែលពុំបានទទួលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលណាមួយ ចាប់តាំងពីពួកគាត់បានបញ្ចប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលគរុកោសល្យរបស់ខ្លួនមក។ ចំណែកឯអ្នកផ្ដល់ចម្លើយ ៨៥% ទៀតធ្លាប់បានទទួល CPD ខ្លះដែរ។

---

[26] ច្បាប់អប់រំ ២០០៧

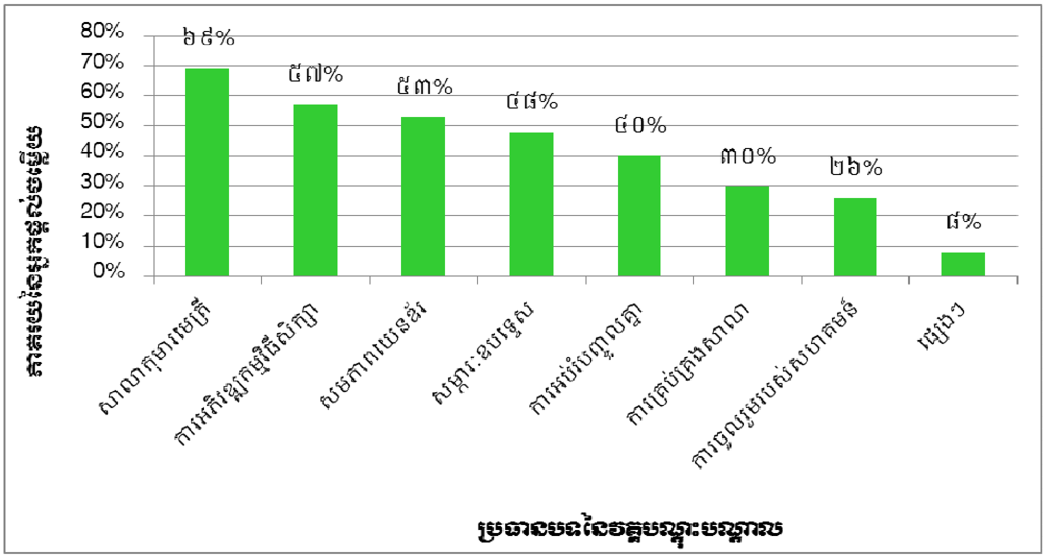
នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំមួយដែលកំពុងតែងើបឡើងពីឱនភាពយ៉ាងខ្លាំង ផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលបានបំផ្លិចបំផ្លាញក្នុងរបបខ្មែរក្រហម និងសង្គ្រាមស៊ីវិលនោះ តម្រូវការ CDP ពិតជាមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀនដែលពុំបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យតាមស្តង់ដារ បង្កើនជំនាញរបស់ខ្លួន។ ការផ្តល់ឲ្យជាបន្តបន្ទាប់នូវ CPD ដែលមានគុណភាពអាចធានាបានថា គ្រូបង្រៀនទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ ជាពិសេសផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា វិធីសាស្ត្រនៃការបង្រៀន និងគោលនយោបាយ។

ប្រធានបទរបស់ CPD

ការបញ្ជាក់ជារួមរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានបង្ហាញថា ពួកគាត់ឲ្យតម្លៃខ្ពស់ទៅលើវគ្គ CPD ដែលបានរួមចំណែកដល់ការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានចង្អុលបង្ហាញថា ពួកគាត់ភាគច្រើនមានឱកាសក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងវគ្គ CPD ផ្សេងៗ ដូចជា៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់លើប្រធានបទខ្លីៗ វគ្គបំប៉ន និងសិក្ខាសាលាទៅលើប្រធានបទថ្មីៗ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានលើកឡើងនូវប្រធានបទ នានាដែលពួកគាត់បានរៀនសូត្រដូចជា៖ សាលាកុមារមេត្រី ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការផ្សព្វផ្សាយយេនឌ័រ សម្ភារៈជំនួយសម្រាប់ការបង្រៀន ការអប់រំបញ្ចូលគ្នា ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយក៏បានឲ្យដឹងផងដែរថា សកម្មភាព CPD មួយចំនួនត្រូវបានគេរៀបចំឡើងនៅខេត្តផ្សេង ហើយនេះអនុញ្ញាត្តិឲ្យពួកគាត់ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ជាមួយគ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតមកពីកន្លែងដ៏ទៃទៀត ក៏ដូចជាស្វែងរកការប្រតិបត្តិល្អៗ និងគំនិតថ្មីៗផងដែរដែលគេបាន និងកំពុងសាកល្បង។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយមួយចំនួនដែលមានចំណេះដឹងផ្នែកភាសាអង់គ្លេស ឬភាសារទី២មួយ ក៏មានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងវគ្គ CPD នៅក្រៅប្រទេសដែរ ហើយពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ចំណុចនេះផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាដុំកំភួនដល់ពួកគាត់ចំពោះជំនាញ និងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។

រូបទី ១១ ៖ ប្រធានបទ CPD



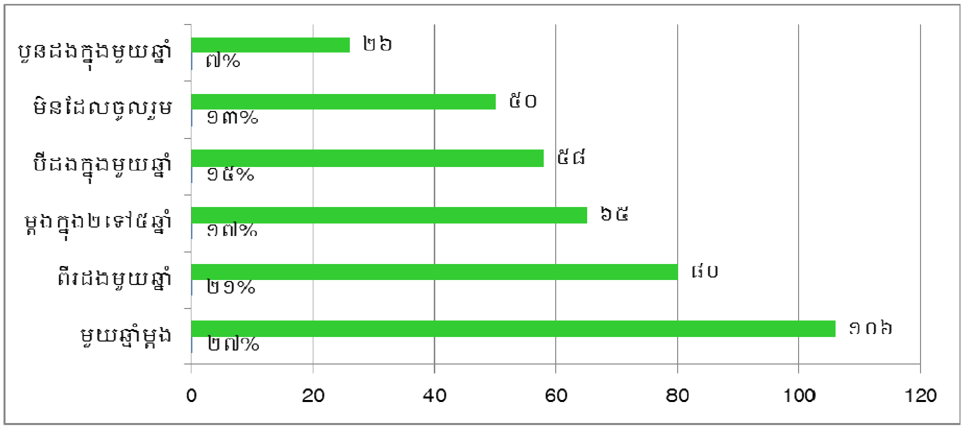
អ្នកផ្តល់ CPD

អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានរកឃើញប្រភេទអ្នកផ្តល់CPDសំខាន់ៗចំនួន៣៖ MoEYS ដៃគូអភិវឌ្ឍ និង NGOs។ ដោយសារតួនាទីរបស់ខ្លួនជាអ្នកនាំមុខគេក្នុងវិស័យអប់រំ MoEYS គឺជាអ្នកផ្តល់ CPD សំខាន់ជាងគេ ដែលជួនកាលអនុវត្តតែម្នាក់ឯង និងជួនកាលដោយមានការចូលរួមជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ និង NGOs ផង។ អ្នកឆ្លើយតបចំនួន ៥០% បានរាយការណ៍ថា ពួកគាត់បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពី MoEYS ៤២% បានរាយការណ៍ថា ពួកគាត់បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំដោយ NGOs ហើយ ៨% បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំឡើងដោយដៃគូអភិវឌ្ឍ ។

ភាពញឹកញាប់របស់ CPD

វគ្គCPDដែលមានយ៉ាងច្រើនគឺសមស្រប និងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានមួយទាំងទៅលើការប្រតិបត្តិ និងទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពញឹកញាប់នៅក្នុងការផ្តល់វគ្គ CPD មានភាពខុសគ្នាខ្លាំង (រូបខាងក្រោមបង្ហាញពីភាពខុសគ្នានេះ)។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជិត ១៧% (១៦,៨%) បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលម្តងក្នុងចន្លោះពេល ២-៥ ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ២៧,៥% ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ ជាង ២០% (២០,២%) បានទទួល CPD ចំនួន២ដងក្នុងមួយឆ្នាំកន្លងមកនេះ ចំណែកឯ ១៥% បានទទួលចំនួន៣ដងក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំកន្លងមកនេះ។

រូបទី ១២ ៖ ភាពញឹកញាប់របស់ CPD



ភាគរយគ្រូបង្រៀន (១៦,៨%) បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល CPD តែម្តងប៉ុណ្ណោះក្នុងរយៈពេលពី ២ ទៅ៥ឆ្នាំកន្លងមកនេះ គួបផ្សំជាមួយនឹងគ្រូបង្រៀនចំនួន ១៥% ដែលពុំធ្លាប់បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល CPD សោះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញពីតម្រូវការបង្កើនចំនួនដង និងសមភាពក្នុងការចូលរួមវគ្គCPD។ វាទាមទារឲ្យមានការធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណពីតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកចូលរួម ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើសពីតម្រូវការ ឬមិនគ្រប់តម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន។

ឥទ្ធិពលរបស់ CPD ទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន

គ្រូចំនួន ១៩% បានបញ្ជាក់ឲ្យដឹងថាការបណ្តុះបណ្តាលសម្ថភាព ជាកត្តាលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមាន និង ៦៧% លើកឡើងថា វាមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានតិចតួច និងគ្មានផលប៉ះពាល់សោះដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជាង ៦០% លើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលសម្ថភាព គឺមិនទគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពួកគាត់ទេ ដោយសារពួកគាត់ត្រូវការព័ត៌មានថ្មីៗច្រើនថែមទៀតស្តីពីវិធីសាស្ត្រនៃការបង្រៀន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជាង២២ភាគរយ (២២,៣%) និយាយថា សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការបង្រៀនសិស្សនៅមានកំរិតនៅឡើយ ហើយគ្រូ ៥,៩% និយាយថាឱកាសក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា ត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យតែ បុគ្គលិកថ្នាក់ខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះ។ នេះអាចបញ្ជាក់ថា ការបណ្តុះបណ្តាល គួរតែធ្វើឡើងសម្រាប់គ្រូទាំងអស់គ្នា និងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូព្រមទាំងផ្សារភ្ជាប់និងការអភិវឌ្ឍន៍ការងារ។

៤.៣.៧ រង្វាន់ដែលគេផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន

រង្វាន់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារល្អ ការបូជាចំពោះការងារ និងរយៈពេលនៃការបំរើសេវាកម្មគឺជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់មួយផ្សេងទៀតក្នុងការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ ទាំងគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាចង់ទទួលបានរង្វាន់នេះដើម្បីកសាងនូវកេរ្តិ៍ និងប្រវត្តិរបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាបង្ហាញដល់គ្រួសាររបស់ខ្លួនដែរ។

ប្រព័ន្ធនៃការផ្តល់រង្វាន់ គឺជាមធ្យោបានដ៏មានសារៈសំខាន់មួយ ដែលគ្រូបង្រៀនអាចត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ចំពោះការរួមចំណែករបស់ខ្លួនដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសរបស់ខ្លួន។ ការផ្តល់ពានរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់ឲ្យពួកគាត់នូវវិញ្ញាប័នបត្រ គ្រឿងឥស្សរិយស ឬប័ណ្ណសរសើរអមជាមួយថវិកាបន្តិចបន្តួចផងដែរ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានលើកឡើងថារង្វាន់ទាំងនេះ បានបង្កើននូវទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ ហើយនៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះផងដែរនឹងបង្កើនគុណភាពនៃការងាររបស់ខ្លួន ដែលនឹងនាំទៅរកការលើកកំពស់គុណភាពអប់រំ។ ហេតុដូច្នេះហើយ វាមានភាពចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធនៃការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ជាតិមួយ ដែលមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ដើម្បីផ្តល់រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ជាសារធារណៈដល់គ្រូបង្រៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និតិវិធីនៃការផ្តល់រង្វាន់ត្រូវមានលក្ខណៈស្តង់ដារ ហើយត្រូវកំណត់នៅក្នុងលក្ខណៈខុសៗគ្នា ដើម្បីឲ្យស្របជាមួយនឹងកម្រិតខុសៗគ្នា (ឧទាហរណ៍ នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនទូទៅ)។ ការណ៍នេះនឹងបង្កើតឲ្យមាននូវការប្រកួតប្រជែងដែលអាចមានការពេញចិត្ត និងយុត្តធម៌។

៤.៣.៨ ការជួយពីក្រុមប្រឹក្សាកុមារ

ការគាំទ្រចំពោះក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មិនត្រូវបានគេបញ្ចូលទៅក្នុងកំរងសំនួរស្តីអំពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ តាមរយៈការពិភាក្សាជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដែលបានសម្ភាសន៍ ពួកគាត់បានលើកឡើងពីការរួមចំណែករបស់ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ចំពោះការងាររបស់គ្រូបង្រៀនដែលជាការលើកទឹកចិត្តមួយដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ គោលការណ៍សាលាកុមារមេត្រីណែនាំឲ្យសាលាបឋម ទាំងអស់បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាកុមារអាចជួយសំរាលបន្ទុករបស់គ្រូផ្នែករៀបចំថ្នាក់រៀន និង ថែទាំសាលា។ នៅបណ្តាសាលារៀនមួយចំនួននៅទីក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាកុមារបានជួយមិត្តភ័ក្រគេនៅក្នុងសកម្មភាព ដូចតទៅ៖

- បង្រៀនអ្នកដែលរៀនយឺត

- រៀបចំបន្ទប់រៀន
- តុបតែងបន្ទប់រៀន
- បោសសំអាតទីធ្លាលេងក្នុងសាលា

៤.៣.៩ ជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់

ពីការសិក្សានេះពុំបានគិតដល់ និងដាក់បញ្ចូលជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅក្នុងកម្រងសំនួរ ស្តីពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមមូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងជាយថាហេតុ ក្នុងអំឡុងពេលដែលមានគ្រោះទឹកជំនន់ធ្ងន់ធ្ងរ ដែលកំពុងមានផលប៉ះពាល់ដល់ខេត្តភាគច្រើននៅប្រទេសកម្ពុជា។ មានសាលារៀនចំនួនជាង 400 ត្រូវបានជន់លិចនៅទូទាំងប្រទេស។ MoEYS បានបញ្ជាឲ្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់របស់ខ្លួន ពោលគឺ PoE និង DoE ប្រមូលស្ថិតិសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារគ្រោះទឹកជំនន់។ MoEYS បានផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ផ្សេងៗទៀតដែលជាលទ្ធផលបានលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនដែរ ។

៤.៣.១០ អភិបាលកិច្ចសាលារៀន

អភិបាលកិច្ចសាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ គឺជាកត្តាពីរផ្សេងទៀតដែលការសិក្សានេះ កំពុងស្វែងរកទាក់ទងទៅនឹងឥទ្ធិពលរបស់កត្តាទាំងនេះទៅលើទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន។ កត្តាទាំងពីរនេះត្រូវបានគូសបញ្ជាក់តាមរយៈការស្រាវជ្រាវពីមុនៗមក ថាមានឥទ្ធិពលជាដុំកំភួនមួយទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់Jago ស្តីពី"បញ្ហានៃការបង្រៀន" បានបញ្ជាក់ថា *ប្រភពនៃការមិនពេញចិត្តធំបំផុតទី២ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន គឺទាក់ទងនឹងការខ្វះការចូលរួមរបស់ MoEYS PoE និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន*[27]។ ជាងនេះទៅទៀតការសិក្សារបស់ Kinght និង Mac Leods[28] បានបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងរវាងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនជាមួយនឹងការចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

ការសិក្សានេះ ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណនូវទស្សនៈរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ស្តីពីចំណុចចំនួនបីទាក់ទងនឹងអភិបាលកិច្ចសាលា និងផលប៉ះពាល់មកលើទឹកចិត្តពួកគេ។

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពគឺជាចំណុចស្នូលចំពោះទឹកចិត្ត និងការប្រតិបត្តិការងាររបស់បុគ្គលិក។ គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍ចំនួន៨៣% បានសំដែងនូវការពេញចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅសាលារបស់ខ្លួន។ គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា មិនមាននិយមន័យរួមមួយស្តីពីគ្រប់គ្រងល្អផ្តល់ឲ្យអ្នកផ្តល់ចម្លើយនោះទេ។ ពួកគេជាក់គូសយកគ្រប់គ្រងនៅសាលារបស់ខ្លួនល្អ ឬមធ្យម គឺផ្អែកលើការយល់ឃើញ និងពេញចិត្តរបស់ពួកគេ។ លទ្ធផលទស្សនៈវិជ្ជមានបែបនេះ មួយផ្នែកអាចបណ្តាលមកពីការសម្ភាសន៍ធ្វើឡើងនៅក្នុងសាលារៀន ដែលគ្រូអាចមានការភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបញ្ចេញទស្សនៈអវិជ្ជមានចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។

---

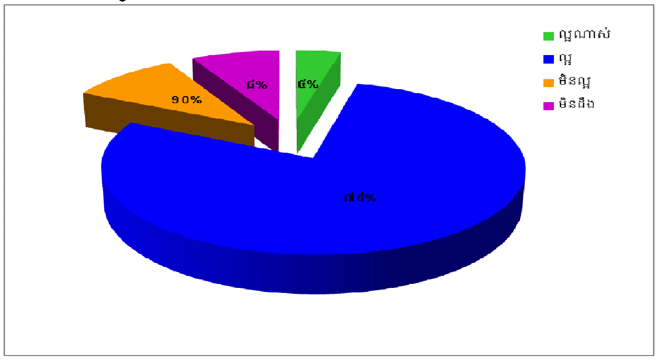
[27] Jago, S. *"បញ្ហានៃការបង្រៀន ៖ របាយការណ៍គោលនយោបាយមួយស្តីពីទឹកចិត្ត និងសីលធម៌គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា"* NEP/VSO 2008

[28] Knight, K. & MacLeod K. *"ការធ្វើសមាហរណកម្មសម្លេងរបស់គ្រូបង្រៀនទៅក្នុងការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ៖ ស្ថានភាពគ្រូបង្រៀន ការពិភាក្សាក្នុងសង្គម និងវិស័យអប់រំ"* PACT 2004

អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានឆ្លើយតបដូចតទៅ៖ ៤% បាននិយាយថាការគ្រប់គ្រងគឺមានលក្ខណៈល្អណាស់ហើយ ៧៩%និយាយថាការគ្រប់គ្រងគឺល្អ ចំណែកឯ ១០%ទៀត បាននិយាយថាការគ្រប់គ្រងគឺមិនល្អ ហើយ ៧% មិនផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួន។ ដោយផ្អែកលើការផ្តល់ចម្លើយទាំងនេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ការគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវបានគេចាត់ទុកថា មានលក្ខណៈជាវិជ្ជមាន ដោយមានចំណុចមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះត្រូវកែលម្អ ដែលលើកឡើងដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយអវិជ្ជមានចំនួន ១០% និងអ្នកដែលមិនបញ្ចេញយោបល់ចំនួន ៧%។ ហេតុដូច្នេះហើយការអនុវត្តល្អគួរតែត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ ហើយប្រើជាគំរូនៃការការប្រតិបត្តិល្អ ទន្ទឹមនឹងនោះដែរគួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលថែមទៀត ជាពិសេសជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដល់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលា ដើម្បីបង្កើនឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

តាមរយៈការសម្ភាសន៍ PoE និង DoE ក៏បានផ្តល់នូវយោបល់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងការសម្ភាសន៍ ជាមួយគ្រូបង្រៀន ដោយហេតុថា នាយក/នាយិកាសាលាជាច្រើន មានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រងសាលារបស់ខ្លួនក្នុងកម្រិតមួយល្អ។ ប៉ុន្តែក៏មាននាយក/នាយិកាសាលាមួយចំនួន ដែលមានបទពិសោធន៍នៅក្មេងខ្ចីអាចមានលទ្ធភាពកែលម្អការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្លួន និងដោយមានការជួយផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗពី DoE និង PoE នៅពេលចុះត្រួតពិនិត្យសាលារៀន។

រូបទី ១៣: ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការគ្រប់គ្រងសាលារៀន



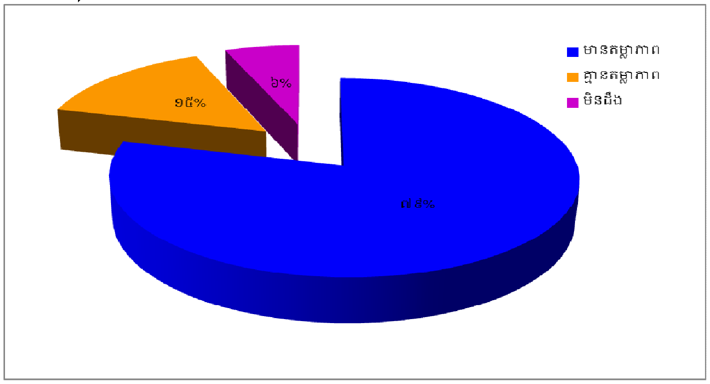
ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

អ្នកផ្តល់ចម្លើយជាច្រើនមានភាពអល់អែកនៅពេលសួរអំពីបញ្ហានៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ទាំងនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម និងលក្ខណៈបុគ្គល។ នៅក្នុងការផ្តល់ចម្លើយរបស់ខ្លួន គ្រូបង្រៀនចំនួន ៧៩% បាននិយាយថាការគ្រប់គ្រងមានតម្លាភាព[29] ១៥% បាននិយាយថាវាពុំមានតម្លាភាពទេ ហើយ ៦% មិនបានផ្តល់យោបល់ទេ។ នៅក្នុងការ សម្ភាសន៍ជាក្រុមបានឯកភាពថា កង្វះខាតតម្លាភាពនាំឲ្យគ្រូមានការបាក់ទឹកចិត្ត។ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុល្អត្រូវបានមើលឃើញថា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានភាពវិជ្ជមានដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយ ភាគច្រើន ដូចបង្ហាញក្នុងរូបខាងក្រោម។

---

[29] គួរកត់សំគាល់ថា លទ្ធផលជាវិជ្ជមានបែបនេះ អាចបណ្តាលមកពីការសម្ភាសន៍គ្រូ គឺបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសាលា ដូច្នេះគ្រូអាចមានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបញ្ចេញទស្សនៈអវិជ្ជមានទាក់ទងនឹងកំរិតតម្លាភាពនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។

រូបទី ១៨ ៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជ្រើសរើសដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយ



មូលហេតុនានាដែលពួកគាត់បញ្ជាក់ថា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងសាលារបស់ខ្លួនមានតម្លាភាព គឺដោយផ្អែកទៅលើកត្តាសំខាន់ៗចំនួន3ដូចដែលមានរៀបរាប់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

- ការសម្រេចចិត្តបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួនដោយផ្អែកទៅលើមតិភាគច្រើន
- សាលារៀនរបស់ពួកគាត់មានសៀវភៅកត់ត្រាច្បាស់លាស់ពីចំណូល និងចំណាយ
- គ្រប់គ្នាដឹងពីចំណូល និងចំណាយរបស់សាលារៀន

មូលហេតុនានាដែលពួកគាត់បញ្ជាក់ថា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងសាលារបស់ខ្លួនមិនមានតម្លាភាព គឺដោយផ្អែកទៅលើកត្តាសំខាន់ៗចំនួន ដូចខាងក្រោម ។

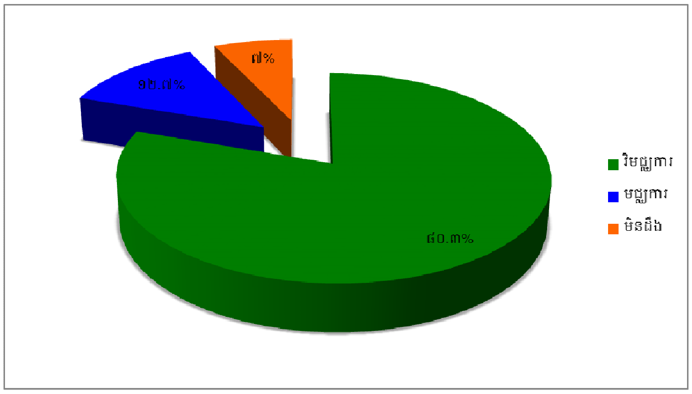
- ខ្ទង់ចំណាយពុំមានភាពច្បាស់លាស់
- បុគ្គលិកពុំបានដឹងពីចំណូល និងចំណាយនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួនទេ
- ពុំមានការផ្តល់ឲ្យនូវសម្ភារៈបង្រៀនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់គ្រូបង្រៀនទេ
- ទូទាត់ថវិកាយឺតយ៉ាវ
- បែងចែកថវិកាមិនស្មើគ្នា

ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកផ្តល់ចម្លើយមកពី PoE និង DoE ពុំបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាណាមួយទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លទ្ធផលដែលបានមកពីការត្រួតពិនិត្យសាលារៀនដែលធ្វើឡើងដោយ PoE ឬ DoE បង្ហាញឲ្យដឹងថា សាលារៀនមួយចំនួន ជាពិសេសសាលាដែលនាយក ទើបតែឡើងកាន់តំណែងថ្មី គឺត្រូវការការកសាងសមត្ថភាពច្រើនថែមទៀតទៅលើការគ្រប់គ្រងថវិកាតាមកម្មវិធី (PB)។ នៅបណ្តាសាលាដែលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា (SSC) មានការចូលរួមសកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន ការសម្រេចចិត្ត និងព័ត៌មានស្តីពីថវិកា PB គឺជាទូទៅបើកទូលាយឲ្យអ្នកដទៃបានដឹង។ ចំណែកឯនៅបណ្តាសាលា ដែលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមិនមានការចូលរួមសកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពសាលារៀនទេនោះ ជារឿយៗ ព័ត៌មានស្តីពីថវិកា PB មិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ និងមិនបានបើកទូលាយឲ្យអ្នកដទៃបានដឹងឡើយ។

ការសម្រេចចិត្តនៅតាមសាលារៀន

អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧% និយាយថា ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគឺធ្វើឡើងតាមលក្ខណៈមជ្ឈការ ៨០,៣% បាននិយាយថាវាត្រូវបានគេធ្វើឡើងតាមលក្ខណៈវិមជ្ឈការ ហើយ ១២,៧%ពុំមានយោបល់អ្វីឡើយ។

រូបទី១៨: ការសម្រេចចិត្តនៅតាមសាលារៀន



៤.៣.១១ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍

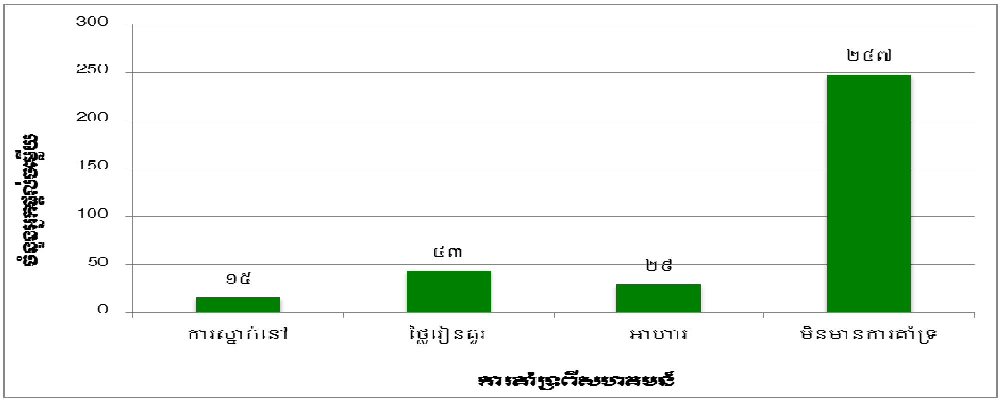
ការចូលរួមរបស់សហគមន៍គឺជាធាតុមួយក្នុងចំណោមធាតុសំខាន់ៗចំនួន៦ នៅក្នុងគោលនយោបាយសាលាកុមារមេត្រី (CFS) ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការអប់រំ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ពុំទាន់មានភាពសកម្មនៅឡើយ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ NEP ស្តីពី "ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ដើម្បីលើកកំពស់គុណភាពអប់រំ" នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ បានរកឃើញថា ឪពុកម្តាយដែលបានសម្ភាសន៍ចំនួន ២៤% នៅក្នុងខេត្តកំពត និងឪពុកម្តាយដែលបានសម្ភាសន៍ចំនួន ១៨% នៅខេត្តកំពង់ចាម បានចូលរួមនៅក្នុងការប្រជុំស្តីពីការអភិវឌ្ឍសាលារៀននៅក្នុងឃុំរបស់ខ្លួន(NEP, 2011:19)។ ការចូលរួមមានកំរិតទាបពីសំណាក់សហគមន៍បានបង្ហាញឲ្យឃើញនូវ ការប្រឈមមុខផ្សេងៗនៅក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងការខ្វះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ការសិក្សានេះបានបង្ហាញពីការចូលរួមរបស់សហគមន៍នៅមានកម្រិត។ ទោះបីជាមិនទាំងអស់ក៏ដោយ នាយកសាលាភាគច្រើននៅក្នុងខេត្តដែលបានសិក្សាបាននិយាយថា មានសហគមន៍ប្រមាណត្រឹម ៥-១០% នៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន មានលទ្ធភាពចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សាលារៀន ដូចជាយុទ្ធនាការចុះឈ្មោះចូលរៀន ការប្រជុំផ្សេងៗ និងការប្រជុំស្តីពីការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

តាមរយៈក្រុមពិភាក្សាជាមួយឪពុកម្តាយនៅក្នុងខេត្តកំពតបានបង្ហាញថា សហគមន៍មិនទាន់បានបំពេញតួនាទីគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជួយគាំទ្រសាលារៀន និងគ្រូនោះទេ ប៉ុន្តែកំពុងឆ្ពោះទៅរកភាពជាវិជ្ជមាន។ ជាក់ស្តែងមានគ្រូតែ២០% ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានការជួយពីសហគមន៍។ ជំនួយពីសហគមន៍ភាគច្រើន គឺការផ្តល់ថវិកាឲ្យកូនរបស់ខ្លួនរៀនគួរជាមួយគ្រូ។ ចំណែកឯ ៨០% ទៀត មិនបានទទួលការជួយឧបត្ថម្ភពីសហគមន៍ទេ ដែលនេះអាចបញ្ជាក់ថាគ្រូមិនសូវត្រូវការជំនួយ ឬក៏វិភាគទានមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ពីសហគមន៍នៅមានកំរិត ដែលនេះត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានផលប៉ះពាល់មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ។

សម្រាប់គ្រូចេញថ្មី និងគ្រូដែលនៅតំបន់ក្រីក្រ ហើយនិងនៅជនបទ គឺពួកគេត្រូវការជំនួយថែមទៀត ដូចជាថ្លៃធ្វើដំណើរ កន្លែងស្នាក់នៅ និងអាហារ ព្រោះថាការសិក្សានេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា គ្រូមួយចំនួនតូចដែលបានទទួលការគាំទ្របន្ថែមពីសហគមន៍។

រូបទី ១៦ ៖ ប្រភេទនៃការគាំទ្ររបស់សហគមន៍



សហគមន៍ (ឪពុកម្តាយសិស្ស) យល់ឃើញថាតួនាទីនៃការគាំទ្រចំពោះសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន គឺជាតួនាទីរបស់រដ្ឋាភិបាល និងNGOs ជាជាងតួនាទីរបស់សហគមន៍។ ទោះបីជាសហគមន៍បានដឹងពីការប្រឈមមុខផ្សេងៗដែលគ្រូបង្រៀនជួបប្រទះក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែពួកគាត់មានគំនិតផ្តួចផ្តើមតិចតួចក្នុងការជួយដល់គ្រូបង្រៀន។ ឧទាហរណ៍ ពួកគាត់បានដឹងថាគ្រូបង្រៀនដែលមកពីទីកន្លែងផ្សេងជួបប្រទះបញ្ហាក្នុងការស្នាក់នៅ និងភាពឯកកោ ប៉ុន្តែពុំមានសហគមន៍ច្រើននាក់ទេ ដែលផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់គ្រូបង្រៀន និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀននោះ។

តាមរយៈក្រុមពិភាក្សាជាមួយឪពុកម្តាយនៅក្នុងខេត្តកំពត បានបង្ហាញពីគម្លាតនៃការយល់ដឹងពីតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន និងអ្វីដែលសហគមន៍អាចគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនបាន។ នៅពេលពិភាក្សាពីការផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន សហគមន៍បានបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែត្រូវបានរារាំងដោយធនធានដែលនៅមានកម្រិតរបស់ខ្លួន។ គេសំគាល់ឃើញថា ពេលខ្លះការរួមចំណែករបស់សហគមន៍ក្នុងទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាឲ្យកូនរបស់គេមករៀនគួរជាមួយគ្រូ ប្រហែលជាមានភាពងាយស្រួលជាងការចូលរួមជាពេលវេលា និងវត្តមានរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងការប្រជុំ/សកម្មភាពរបស់សាលារៀន[30]។

ឪពុកម្តាយសិស្ស ផ្តល់ថវិកាដើម្បីឲ្យកូនរៀនគួរ

ការពិភាក្សាក្នុងចំណោមឪពុកម្តាយនៅសាលាបឋមសិក្សាវត្តចក ដែលជាសាលាមួយនៅតំបន់ទីក្រុង បានឲ្យដឹងថាឪពុកម្តាយសិស្សបានចូលរួមថវិកាដើម្បីគាំទ្រសាលា និងឲ្យកូនរបស់ខ្លួនរៀនគួរជាមួយគ្រូចំនួន ៥០០រៀល ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ សិស្សនៅសាលានោះ ភាគច្រើនបង់លុយរៀនគួរ។ សហគមន៍នៅទីនោះបានសម្តែងនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គេក្នុងការកសាងសាលានៅសហគមន៍របស់គេ ប៉ុន្តែពួកគេក៏មានការលំបាកដែរ ដោយសារជីវភាពមានការខ្វះខាត។

សហគមន៍ចាត់ទុកការរៀនគួរគឺជាសកម្មភាពដ៏ល្អមួយសម្រាប់សិស្ស ដោយសារសិស្សបានចំណាយពេលវេលាទំនេររបស់គេដើម្បីប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ និងចំណាយពេលតិចសម្រាប់លេងនៅផ្ទះ ឬដើរលេងជាមួយក្រុមបងធំ(gang)។ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនបង្រៀនគួរសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់ក្នុងកំឡុងពេលវិស្សមកាល។ គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា ការរៀនគួរជួនកាលជាបន្ទុកធ្ងន់មួយសម្រាប់គ្រួសារក្រីក្រ។

---

[30] ការរៀនគួរ គឺសំដៅទៅលើការពោនគួរក្រៅម៉ោងសិក្សារដ្ឋ។ សិស្សមករៀនគួរដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

គ្រូបង្រៀនចំនួនតែ៧% ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលការគាំទ្របន្ថែមពី NGO ដែលធ្វើការនៅទីនោះ។ ទម្រង់នៃការគាំទ្រ គឺការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សបន្ថែម (៥.៧%) ថ្លៃធ្វើដំណើរ (០.៥%) និងការគាំទ្រជាសម្ភារៈ(១%)។ នៅពេលដែលសួរអំពីថា តើការគាំទ្រនេះបានលើកទឹកចិត្តពួកគាត់ដែរ ឬទេ គ្រូបង្រៀនចំនួន៨នាក់ បានបង្ហាញនូវការឯកភាពទាំងស្រុង ហើយមានក្រោមប្រាំភាគរយ (៤.៩%) ផ្សេងទៀតបានឯកភាពថាការគាំទ្រនោះបានលើកទឹកចិត្តពួកគាត់។ សាលារៀនដែលធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ទទួលបានការគាំទ្រពី NGOs មានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងធនធានប្រសើរ ដែលនេះក៏ជាកត្តាលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់គ្រូបំពេញការងារនៅទីនោះ។

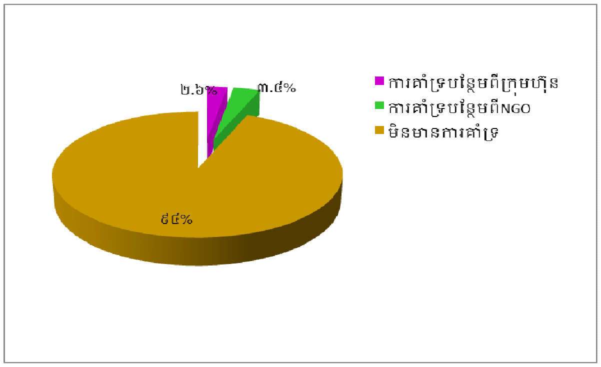
ឥទ្ធិពលនៃការគាំទ្ររបស់សហគមន៍ចំពោះទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ៖

ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរដែលស្វែងរកនូវឥទ្ធិពលនៃការគាំទ្ររបស់សហគមន៍ ទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន អ្នកផ្តល់ចម្លើយតិចជាងពាក់កណ្តាល ដែលទទួលការគាំទ្រពីសហគមន៍អះអាងថា ការគាំទ្រនេះមានឥទ្ធិពលទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ក្នុងការប្រតិបត្តិការងារកាន់តែប្រសើរឡើង ចំណែកឯ១៩នាក់ផ្សេងទៀតពុំបានមើលឃើញឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានណាមួយទេ។ ចំណុចនេះប្រហែលជាដោយសារលក្ខណៈនៃការគាំទ្ររបស់សហគមន៍ពុំត្រូវបានគេយល់ឃើញថាមានសារៈសំខាន់ចំពោះអ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើនទេ។

៤.៣.១២ ការគាំទ្ររបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជន

ក្រុមហ៊ុនឯកជនក៏ត្រូវបានអ្នកផ្តល់ចម្លើយរកឃើញថា បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន នៅលើវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួនដែរ។ កំពង់ចាមគឺជាខេត្តដែលមានលក្ខណៈពិសេសមួយ ដែលក្រុមហ៊ុនឯកជនបានគាំទ្របន្ថែមដល់គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគោលដៅរបស់ខ្លួន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន១០នាក់ (២,៥%) នៅក្រុងសួង ខេត្តកំពង់ចាមបានរាយការណ៍ថា បន្ថែមទៅលើគ្រឿងលើកទឹកចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល ពួកគាត់បានទទួលកញ្ចប់ជំនួយរួមមាន៖ ការស្នាក់នៅ ប្រាក់បៀវត្សបន្ថែម ការធ្វើដំណើរ និងសម្ភារៈផ្សេងៗទៀតពីក្រុមហ៊ុនឯកជន ក្នុងគោលបំណងបង្កើននូវទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ និងចំណាយពេលជាអតិបរមារបស់ខ្លួនទៅលើការបង្រៀន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅសាលារៀនចំនួន២ មានទីតាំងនៅក្នុងចំការកៅស៊ូ ដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុនចំការកៅស៊ូឯកជន បានទទួលប្រាក់បន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនពីក្រុមហ៊ុនចំការកៅស៊ូនោះ។ ក្នុងពេលដែលការស្រាវជ្រាវនេះ ទទួលបានទិន្នន័យពីឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនឯកជនបានផ្តល់ឲ្យទៅគ្រូនៅមានកំរិត ការអះអាងខាងដើមបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនឯកជនបានផ្តល់ឲ្យគ្រឿងលើកទឹកចិត្តទាំងពីរនេះគឺមានលក្ខណៈទាំងជាសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ ហើយពិតជាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។

រូបទី ១៧ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលការគាំទ្រពីក្រុមហ៊ុនឯកជន/NGO ធ្វើការនៅទីនោះ



V លទ្ធផលរកឃើញបន្ថែមទៀត

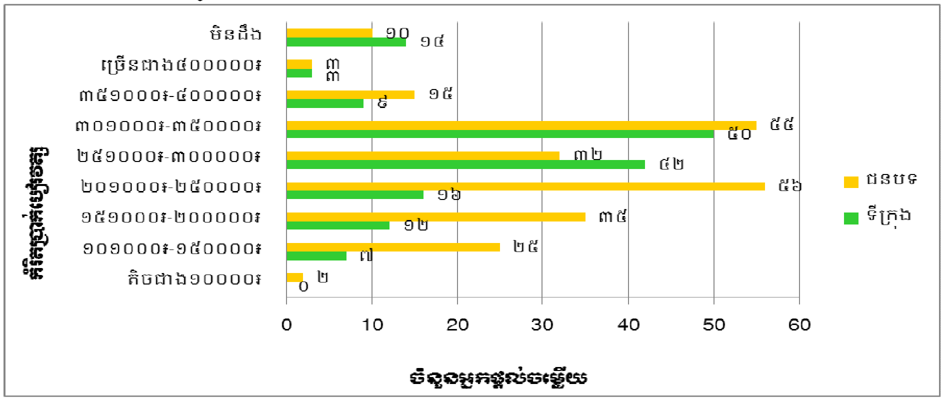
៥.១ ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនតាមតំបន់

ចំពោះប្រាក់បៀវត្សគ្រូបង្រៀននៅតាមខេត្តនីមួយៗ មានការរៀបចំណាត់ក្រុមជាក់លាក់ទៅតាមកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាក់លាក់ នៅតាមតំបន់នីមួយៗ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងខេត្តកំពង់ចាម និងរតនគិរី គ្រូប្រមាណ៦% មានប្រាក់បៀវត្សចំនួន ១៣០.០០០៛(៣២,៥០$) គ្រូមានចំនួនលើសពី៧% នៅខេត្តកំពត មានប្រាក់បៀវត្សចំនួន ២៤០.០០០៛(៦០$) និង១១% នៅខេត្តសៀមរាប។ យើងអាចមើលឃើញតាមរយៈតារាង ខាងក្រោមដែលចំនួនខ្ពស់បំផុតរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងខេត្តកំពត (៥១%) សៀមរាប ២៩% និងកំពង់ចាម (២៣%) មានប្រាក់បៀវត្សពី ៣០១.០០០៛-៣៥០.០០០៛(៧៥,២៥$-៨៧,៥០$)។ ការណ៍នេះចង្អុលបង្ហាញថា ចំនួនគ្រូបង្រៀននៅខេត្តកំពត សៀមរាប និងកំពង់ចាម ដែលមានប្រាក់បៀវត្សក្នុងកំរិតនេះ មានច្រើនជាងគ្រូបង្រៀននៅក្នុងខេត្តរតនគិរី។ នេះអាចបណ្តាលមកពីមូលហេតុនានាដូចជា៖ គ្រូនៅជនបទមានសមត្ថភាពទាប ឬបទពិសោធន៍តិចជាងគ្រូនៅតំបន់ទីក្រុង។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ក៏ត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់សិក្សាបន្ថែមទៀត ទៅលើសមត្ថភាពគ្រូនៅជនបទ និងស្វែងដំណោះស្រាយទៅនឹងបញ្ហានោះ។

តារាងទី ៦៖ ប្រាក់បៀវត្សគ្រូនៅតាមខេត្តនីមួយៗ

ប្រាក់បៀវត្ស (ជារៀល)	ចំនួនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ							
	កំពង់ចាម		កំពត		សៀមរាប		រតនគិរី	
	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	%	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	%	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	%	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	%
≤ 100000							2	3%
101000-150000	19	16%			7	5%	6	9%
151000-200000	11	10%	8	12%	9	7%	19	27%
201000-250000	22	19%	6	9%	33	24%	11	16%
251000-300000	19	16%	11	16%	32	24%	12	17%
301000-350000	26	23%	34	51%	39	29%	6	9%
351000-400000	10	9%	8	12%	5	4%	1	1%
≥ 400000	1	1%			3	2%	2	3%
Don't Know	7	6%			7	5%	10	15%
សរុប	115	100%	67	100%	135	100%	69	100%

រូបទី ១៨ ៖ បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀន



ដោយមានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានទាបចាប់ពី១៣០.០០០៛(៣២,៥០$) វាធ្វើឲ្យអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១៩%ត្រូវចំណាយពេលរហូតដល់៥ឆ្នាំ និង អ្នកផ្តល់ចម្លើយ១១%ផ្សេងទៀត ត្រូវចំណាយពេលរវាង ពី៦-១០ឆ្នាំ ដើម្បីទទួលបានកម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានមួយ ដែលមានចំនួន២០១.០០០៛-២៥០.០០០៛ (៥០-៦១$)។ គ្រូកាន់តែចំណាយពេលវែងថែមទៀត ដើម្បីបានប្រាក់បៀវត្សចំនួន៤០០.០០០រៀល(១០០ដុល្លា)។ ភាពមិនស្របគ្នាចំពោះការផ្គូរផ្គងប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន និងចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍នៃការបង្រៀនត្រូវបានគេគូសបញ្ជាក់ខាងក្រោម ហើយជាផ្នែកមួយដែលត្រូវការការកែទម្រង់។

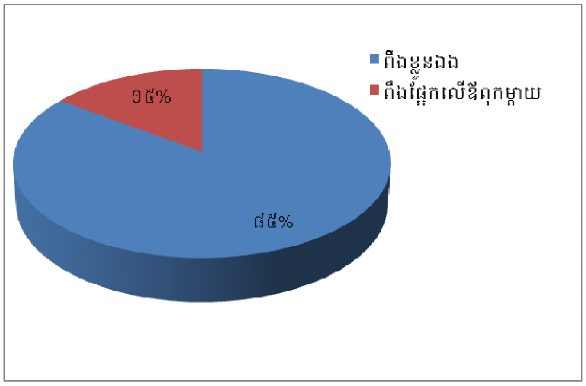
តារាងទី ៧ ៖ ចំនួនអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ក្នុងអត្រាប្រាក់បៀវត្សនីមួយៗ

រយៈពេលដែលបំរើការជាគ្រូបង្រៀន	អត្រាប្រាក់បៀវត្ស (ជារៀល)									សរុប
	មិនដឹង	≤100000	101000-150000	151000-200000	201000-250000	251000-300000	301000-350000	351000-400000	>400000	
គ្រូចេញថ្មី	1		1							2
≤5ឆ្នាំ	7	2	13	25	34	6	1	0	1	89
6-10 ឆ្នាំ	7		11	4	28	16	3	0	1	70
11-15 ឆ្នាំ	4			1	3	23	10			41
16-20 ឆ្នាំ	3			2	2	16	23	1		47
21-25 ឆ្នាំ	0		4	5	3	4	33	10	2	61
26 ឆ្នាំ ឬលើស	2		2	9	2	9	36	14	2	76

គ្រូបង្រៀនចំនួន១៩%ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន ២០០.០០០៛(៥០$) ។ ការខុសគ្នាជាដុំកំភួនចំពោះប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាននេះ អាចមានមូលដ្ឋានទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិ និងកំរិតនៃការអប់រំរវាងគ្រូបង្រៀនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅចំណុចទាបជាង និងខ្ពស់ជាងនៃកាំប្រាក់បៀវត្ស ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិសមភាពជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនានាកើតមានដោយសារគ្រូបង្រៀនដែលមានកំរិតអប់រំ ឬបទពិសោធន៍ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានខុសគ្នា។ វាក៏បានបង្ហាញផងដែរនូវចំណុចខ្សោយជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធមួយនៅក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ MoEYS ដែលពុំអាចធានាបានថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សទៅតាមកំរិតអប្បបរមាក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន។ ចំណុចនេះរួមចំណែកដល់គុណភាពនៃការបង្រៀន និងការរៀនដែលកាន់តែធ្លាក់ចុះទៅនៅតំបន់ទាំងនោះ ដែលគ្រូបង្រៀនពុំទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន ឬត្រូវបានគេផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សឲ្យទាបជាងសហសេវិករបស់ខ្លួន ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១៥% បានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនពុំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ចំណាយទៅលើការរស់នៅរបស់ខ្លួនទេ។ គម្លាតរវាងប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូ និងការចំណាយសម្រាប់ទ្រទ្រង់ខ្លួន ជំរុញពួកគាត់ឲ្យពឹងផ្អែកទៅលើឪពុកម្តាយ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួន។

រូបទី ១៩ ៖ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍



អត្រានៃការពឹងផ្អែកនេះ មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀននៅខេត្តកំពង់ចាម សៀមរាប និងខេត្តរតនគិរី។ ខេត្តរតនគិរីមានចំនួនច្រើនជាងគេ ដោយមានអត្រា ១៧%។ អត្រាពឹងផ្អែក ដែលទាបជាងគេបំផុត ត្រូវបានគេរកឃើញនៅខេត្តកំពត ដោយមានចំនួនតែ ៧%ប៉ុណ្ណោះ។ គ្រូបង្រៀនដែលពឹងផ្អែកលើឪពុកម្តាយជាង៥០%នៅក្នុងខេត្តកំពង់ចាម សៀមរាប និងកំពតគឺជាអ្នកនៅលីវ។ ការណ៍នេះអាចកំនត់បាននូវការពិតដែលថា ភាគច្រើននៃគ្រូបង្រៀនដែលនៅលីវគឺជាគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ហើយពួកគាត់មួយចំនួនស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលនៃការសាកល្បង ដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានពេញលេញ។ នៅក្នុងករណីខេត្តរតនគិរី គ្រូបង្រៀនដែលពឹងផ្អែកលើឪពុកម្តាយជាង ៥០% បានរៀបការរួចហើយ។ ចំណុចនេះអាចទាក់ទងទៅនឹងចំនួនសមាជិកគ្រួសារ ដែលមានចំនួនកាន់តែច្រើនដែលមានន័យថាគ្រូបង្រៀនមិនអាចរស់នៅដោយពឹងផ្អែកតែទៅលើប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនតែមួយមុខបានទេ។

អ្នកគ្រូម្នាក់នៅកំពង់ចាមពឹងផ្អែកទៅលើប្រាក់ចំណូលឪពុកម្តាយ

សុភាពគឺជាអ្នកគ្រូថ្នាក់ទី២ម្នាក់ ដែលនៅលីវ និងមានអាយុ២៤ឆ្នាំ បង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សាវាលវង់ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម។ អ្នកគ្រូទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានចំនួន២៥០.០០០៛(៦២,៥០$)។ ចំនួននេះពុំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយទៅលើថ្លៃរស់នៅរបស់អ្នកគ្រូឡើយ ហើយបង្ខំឲ្យអ្នកគ្រូពឹងផ្អែកទៅលើឪពុកម្តាយរបស់គាត់។ អ្នកគ្រូពុំមានផ្ទះផ្ទាល់ខ្លួនទេ ហើយឥឡូវនេះគាត់កំពុងរស់នៅក្នុងផ្ទះរបស់ឪពុកម្តាយគាត់។ អ្នកគ្រូបង្រៀននៅពេលព្រឹក ហើយនៅពេលរសៀល អ្នកគ្រូជួយឪពុកម្តាយរបស់គាត់នៅក្នុងការរៀបចំចាត់ចែងមុខជំនួញមួយនៅក្នុងផ្ទះ។ ទោះបីជាអ្នកគ្រូទទួលបានប្រាក់បៀវត្សទាបមែនទែនក៏ដោយក៏អ្នកគ្រូពេញចិត្តនឹងការបង្រៀនដែរ។ អ្នកគ្រូគិតថា តួនាទីជាគ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់ ចំពោះសង្គម ហើយប្រជាជនជាច្រើនឲ្យតម្លៃទៅលើការងារនេះ។ ជាងនេះទៅទៀតសិស្សានុសិស្សបានផ្តល់នូវការគោរពចំពោះអ្នកគ្រូ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកគ្រូ ដូច្នេះអ្នកគ្រូពុំចង់បោះបង់ចោលការងារនេះទេ។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកគ្រូបានសំដែងនូវភាពកក់ក្តៅក្នុងការរស់នៅជាមួយ/ជិតឪពុកម្តាយរបស់គាត់ ហើយមានភាពល្អប្រសើរជាងលក្ខខ័ណ្ឌដែលមានប្រាក់បៀវត្សល្អប្រសើរ ប៉ុន្តែរស់នៅយ៉ាងឆ្ងាយពីភូមិកំណើត។ ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនម្នាក់នៅក្នុងទីក្រុង និងដោយមានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីគ្រួសារ សុភាពមានលទ្ធភាពបន្តការសិក្សារបស់ខ្លួននៅថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យនៅពេលល្ងាច។

៩.២ ប្រាក់ចំណូលរបស់គ្រួសារ

តារាងទី៨:ចំណូលប្រចាំគ្រួសារតាមតំបន់

ប្រាក់ចំណូលគ្រួសារ (ជារៀល)	ប្រភេទ				
	ទីក្រុង		ជនបទ		សរុប
	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	(%)	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	(%)	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ
<400,000	46	30%	109	47%	155
400,000-600,000	48	32%	74	32%	122
600,100-800,000	18	12%	21	9%	39
800,100-1,000,000	20	13%	5	2%	25
1,000,100-1,200,000	7	5%	10	4%	17
1,200,100-2,000,000	2	1%	7	3%	9
>2,000,000	11	7%	6	3%	17
សរុប	N=152	100%	N=232	100%	384

និន្នាការបង្ហាញឲ្យឃើញថា គ្រួសារគ្រូនៅទីក្រុងមានប្រាក់ចំណូលច្រើនជាងគ្រួសារគ្រូនៅជនបទ។ ប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសាររបស់គ្រូនៅទីក្រុងចំនួន២៦% មានចំនួន ៨០០.១០០រៀល(២០០ដុល្លា) ឬច្រើនជាងនេះ ខណៈដែលមានគ្រូនៅជនបទតែ ១៣%ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងកំរិតនេះ។ ផ្ទុយមកវិញ គ្រូនៅទីក្រុងចំនួន ៧៤% មានប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងគ្រួសារតិចជាង ឬស្មើនឹង៨០០.០០០រៀល (២០០ដុល្លា) នៅខណៈដែលមានគ្រូនៅជនបទចំនួន ៨៨% មានប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងកំរិតនេះ។

នៅពេលដែលធ្វើការញែកកំរិតប្រាក់ចំណូលគ្រួសាររបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយទៅតាមតួនាទីវិញ ភាគរយនាយកសាលាដែលមានប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសារលើសពី ៨០០.១០០រៀល គឺខ្ពស់ជាងភាគរយគ្រូដែលមានកំរិតប្រាក់ចំណូលដូចគ្នានេះបន្តិច (មើលតារាងខាងក្រោម)។

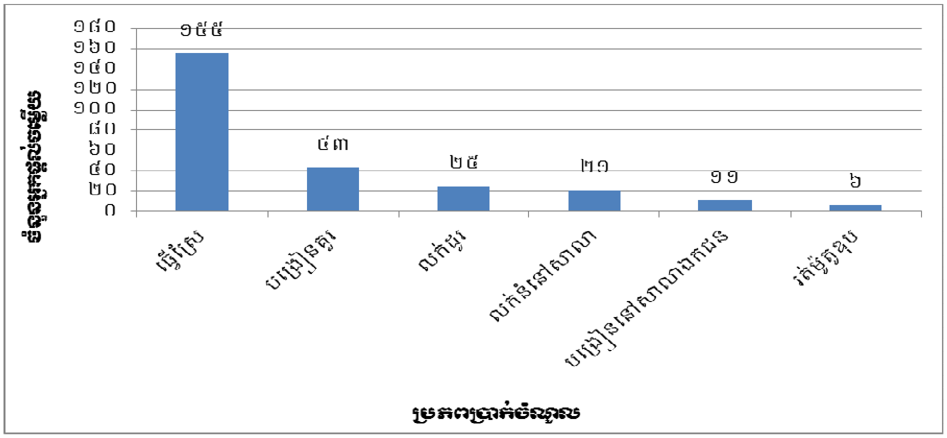
តារាងទី៩:ចំណូលប្រចាំគ្រួសារតាមតួនាទី

ប្រាក់ចំណូលគ្រួសារ (ជារៀល)	អ្នកផ្តល់ចម្លើយ				
	គ្រូ		នាយកសាលា		អ្នកផ្តល់ចម្លើយសរុប
	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	(%)	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	(%)	
<400,000 Riels	128	43%	27	32%	155
400,000-600,000 Riels	91	30%	31	37%	122
600,100-800,000 Riels	30	10%	9	11%	39
800,100-1,000,000 riles	19	6%	6	7%	25
1,000,100-1,200,000 Riels	11	4%	6	7%	17
1,200,100-2,000,000 Riels	6	2%	3	4%	9
>2,000,000 Riels	15	5%	2	2%	17
អ្នកផ្តល់ ចម្លើយសរុប	300	100%	84	100%	384

៤.៣ ប្រាក់ចំណូលបន្ទាប់បន្សំរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

នៅក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ ប្រជាជនជាច្រើនពុំប្រឈមនឹងការដែលត្រូវតែមានប្រភពប្រាក់ចំណូល២ទេ ពីព្រោះប្រាក់ចំណូលដែលបានមកពីមុខរបរចម្បងរបស់ខ្លួន មានចំនួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ចំណាយនៅក្នុងការនៅរបស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា មិនដូចករណីនេះទេ ហើយការមានប្រភពចំណូល២ ផ្សេងគ្នា គឺជារឿងធម្មតា។ គេទទួលស្គាល់ជាទូទៅថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់បឋមសិក្សាជាមូលដ្ឋានតែឯងពុំអាចឆ្លើយតបទៅនឹងចំណាយសម្រាប់ការរស់នៅបានទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយគ្រូបង្រៀន ជាច្រើនមានប្រាក់ចំណូលបន្ទាប់បន្សំទី២ទៀត។ ការស្រាវជ្រាវនេះរកឃើញថា ៦៧% នៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយ មានប្រាក់ចំណូលបន្ទាប់បន្សំទី២ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ដល់ការចំណាយសម្រាប់ការរស់នៅរបស់ពួកគេ។ សកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទី២របស់ពួកគាត់រួមមាន ការធ្វើស្រែចំការ ការបង្រៀនសិស្សក្រៅម៉ោងបន្ថែម និងការលក់ដូរ។

រូបទី ២០ ៖ ប្រភពចំណូលបន្ថែមរបស់គ្រូបង្រៀន



ប្រភពចំណូលទី២របស់គ្រូមានដូចជា រត់ម៉ូតូឌុប បង្រៀនតាមសាលាឯកជន ការបង្រៀនគួរ ការលក់ទំនិញផ្សេងៗនៅឯសាលារៀន ការលក់ដូរនៅទីផ្សារ និងការធ្វើស្រែចំការ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៤០% រកប្រាក់ចំណូលបន្ទាប់បន្សំតាមរយៈការធ្វើស្រែចំការ ដែលនេះគឺជាអត្រាប្រេវ៉ាឡង់ ពិសេសសម្រាប់តំបន់ជនបទ ចំណែកឯគ្រូបង្រៀន ១៤% ផ្សេងទៀតរកប្រាក់ចំណូលបន្ថែមរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបង្រៀនគួរ ឬការបង្រៀនតាមសាលាឯកជន។ ចំពោះអត្រាអ្នកមានមុខរបរបន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦៧% បង្ហាញនូវការធ្លាក់ចុះយ៉ាងច្រើនពីចំនួនភាគរយដែលបានរកឃើញតាមរយៈការស្រាវជ្រាវកាលពីឆ្នាំ2008[31] ដែលមានចំនួនរហូតដល់ ៩០% ។ ការធ្លាក់ចុះនេះ អាចដោយសារចំនួននៃកត្តាផ្សេងៗជាច្រើន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការឡើងប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំដែលត្រូវបានគេអនុវត្តចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៩មក ។

ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយឪពុកម្តាយបានបង្ហាញថា សកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលទី២ របស់គ្រូបង្រៀនមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានមួយទៅលើតួនាទីដ៏ចំបងរបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន។ ដំបូងការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយ

---

[31] Jago, S. *"បញ្ហានៃការបង្រៀន ៖ របាយការណ៍គោលនយោបាយមួយស្តីពីទឹកចិត្ត និងសីលធម៌គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា"* NEP/VSO

ឪពុកម្ដាយ និងការសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈបុគ្គលជាមួយគ្រូបង្រៀន ពុំបានរកឃើញផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានណាមួយទៅលើការប្រតិបត្តិរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលបណ្ដាលមកពីការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលទី២ទេ។ ក្នុងពេលសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈ ស៊ីជំរៅជាមួយសហគមន៍នានារបស់សាលារៀនដែលបានជ្រើសរើសនៅក្នុងខេត្តកំពត ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលបណ្ដាលមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលទី២ត្រូវបានគេរកឃើញ។

អ្នកផ្ដល់ចម្លើយបានបញ្ជាក់ថា គ្រូដែលមានគុណភាពត្រូវការពេលវេលាចំនួន២-៣ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន កែការប្រឡងរបស់សិស្ស រៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀននិងរៀន និងធ្វើការស្រាវជ្រាវរកព័ត៌មានបន្ថែមទៀតសម្រាប់កែលំអវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់ខ្លួន។ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពការរកប្រាក់ចំណូលទី២ ពួកគាត់ពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីផ្ដោតទៅលើការរៀបចំដូចនេះទេ ហើយគុណភាពនៃការបង្រៀនមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន។ លើសពីនេះទៅទៀត គ្រូអាចលំអៀងចំពោះសិស្សទិញនំ និងរៀនគួរជាមួយខ្លួន។

ឥទ្ធិពលនៃមុខរបរទី២ មកលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

> នៅក្នុងខេត្តកំពត គ្រូបង្រៀនដែលលក់ចំណីអាហារ/នៅតាមសាលារៀន អ្នកគ្រូតែងតែចំណាយពេលវេលាចេញលេងយូរជាងគេដើម្បីទាក់ទាញសិស្សឲ្យទិញនំរបស់គាត់។ អ្នកគ្រូតែងតែឲ្យសិស្សចេញលេងមុនដោយសារគាត់ត្រូវរួសរាន់ទៅលក់នំឲ្យកូនសិស្ស។ អ្នកគ្រូមកកាន់ថ្នាក់រៀនវិញយឺតដោយសារគាត់រវល់ក្នុងការលក់នំ និងរង់ចាំរហូតទាល់តែសិស្សទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀនត្រលប់ចូលថ្នាក់វិញ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រាកដថាពុំមានអ្នកមកទិញនំរបស់គាត់ទៀតទេ។
>
> ជាងនេះទៅទៀត គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនគំរាមកំហែងសិស្សថា "អ្នករាល់គ្នាមិនអាចឡើងថ្នាក់បានទេ ប្រសិនបើអ្នកមិនទិញនំរបស់ខ្ញុំ" ពេលខ្លះគ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនដែលលក់នំ) មានអារម្មណ៍ខឹងសម្បានៅពេលដែលគាត់ឃើញកូនសិស្សទិញនំពីអ្នកលក់ខាងក្រៅ។ ស្ត្រីម្នាក់នៅក្នុងក្រុមពិភាក្សាបានលើកឡើងថា ថ្ងៃមួយកូនរបស់គាត់បានទិញការ៉េមកីពីអ្នកលក់ខាងក្រៅ គ្រូបង្រៀនបានប្រាប់កូនប្រុសគាត់ថា "ឯងទិញការ៉េមកីពីអ្នកលក់ ដូច្នេះឯងហៅអ្នកលក់នោះមកបង្រៀនឯងទៅ!!!"
>
> សហគមន៍មានអារម្មណ៍ថា វាមិនមែនជារឿងអាក្រក់ទេដែលគ្រូបង្រៀនលក់នំនោះ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឲ្យប្រាកដថា គ្រូបង្រៀងមិនត្រូវសំឡុតកូនសិស្សនៅក្នុងករណីដែលពួកគេពុំបានទិញនំរបស់គាត់ឡើយ។

អ្នកផ្ដល់ចម្លើយភាគច្រើនត្រូវតែមាន មុខរបរទី២ទៀតដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់ខ្លួន ដោយសារប្រាក់បៀរវត្សរបស់គ្រូគឺទាបពេក។ ពួកគាត់ចង់ផ្ដោតតែទៅលើ "ការបង្រៀន" មួយមុខប៉ុណ្ណោះ និងចង់អនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ MoEYS ព្រមទាំងកែលំអរគុណភាពនៃការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ចំណុចនេះត្រូវបានគេគូសបញ្ជាក់តាមរយៈចំលើយរបស់ពួកគាត់ នៅពេលដែលត្រូវបានគេសួរពីការឡើងប្រាក់បៀវត្ស និងឥទ្ធិពលនៃការឡើងប្រាក់បៀវត្សនោះមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។ អ្នកផ្ដល់ចម្លើយភាគច្រើនបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានឆន្ទៈអនុវត្តការងារឲ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើង ចំណាយពេលវេលាច្រើនថែមទៀត ក្នុងការរៀបចំប្លង់

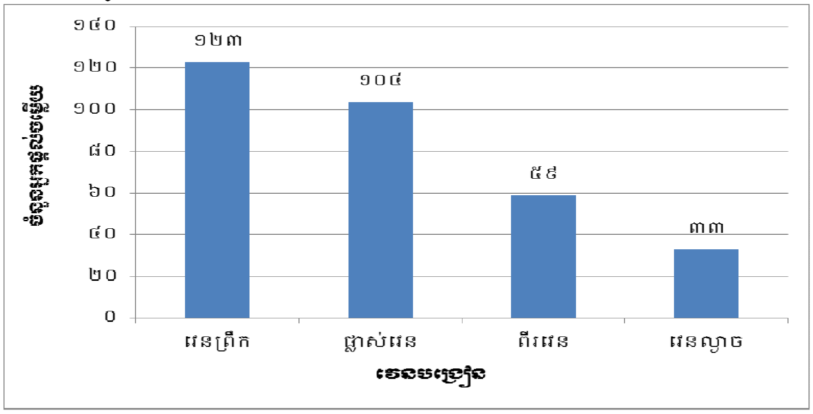
មេរៀន និងធ្វើការតែជាគ្រូបង្រៀនមួយមុខប៉ុណ្ណោះ។ ពួកគាត់ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា គ្រូបង្រៀនគឺជាគំរូមួយនៅក្នុងសង្គម ជាពិសេសសម្រាប់សិស្ស ហើយត្រូវមានលទ្ធភាពផ្តោតតែទៅលើការបង្រៀនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ មិនមែនផ្តោតទៅលើការរកប្រាក់ចំណូលទី២ទេ។ ពួកគាត់មួយចំនួនបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើកំរិតជីវភាពរស់នៅរបស់ខ្លួនក្រជាងកំរិតជីវភាពរស់នៅរបស់សិស្ស នោះវាជាចំណុចខ្សោយមួយដែលធ្វើឲ្យតម្លៃក្នុងសង្គមរបស់ពួកគាត់ធ្លាក់ចុះ។ ជាងនេះទៅទៀត នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងមុខរបរដែលពុំមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈដូចជា ម៉ូតូឌុប ការលក់ចំណីអាហារនៅតាមសាលារៀន ឬការធ្វើស្រែចំការ តម្លៃនៃវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសង្គមត្រូវទទួលរងឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន។

៨.៤ ការទទួលខុសត្រូវបន្ថែមរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

នៅតាមសាលារៀនដែលមានការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន នាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការបង្រៀនបន្ថែមទៅលើការងារគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគាត់។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលបានសម្ភាសន៍ មាន២២% ជានាយកសាលា ហើយមាន ៤៣% នៃនាយកសាលាទាំងនោះមានភារកិច្ចក្នុងការបង្រៀនដែរ។ ពុំមាននាយកសាលាដែលបានបង្រៀនលើកពីចំណុចអវិជ្ជមានដែលបណ្តាលពីការបង្រៀន មកលើការបំពេញភារកិច្ច ជាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនទេ ដោយសារពួកគាត់អាចទទួលប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគាត់។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគាត់ពិតជាបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើបន្ទុកការងារដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ដែលពួកគាត់មាន ដោយសារភារកិច្ចនៃការគ្រប់គ្រងតម្រូវឲ្យនាយកសាលាធ្វើការពេញម៉ោង ក្នុងគោលបំណងគ្រប់គ្រងសាលារបស់ខ្លួនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ នាយកសាលាដែលបង្រៀនជាច្រើន មានប្រសាសន៍ថា ពួកគាត់ជាប់រវល់ក្នុងការបង្រៀន ដូច្នេះពួកគាត់ពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ ពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនរបស់ពួកគាត់ទេ។

គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា គ្រូជាងដប់ប្រាំបីភាគរយ (១៨,៥%) បង្រៀនពីរវេន ជាពិសេសនៅតាមតំបន់ជនបទ ដែលមានការខ្វះខាតបន្ទប់រៀន និងគ្រូ។ គ្រូ ៣៩% បង្រៀនពេលព្រឹក ១០% បង្រៀនពេលល្ងាច និង៣៣%បង្រៀនឆ្លាស់វេន (រដូវខ្លះព្រឹក និងរដូវខ្លះល្ងាច)។

រូបទី ២១ ៖ វេនបង្រៀន

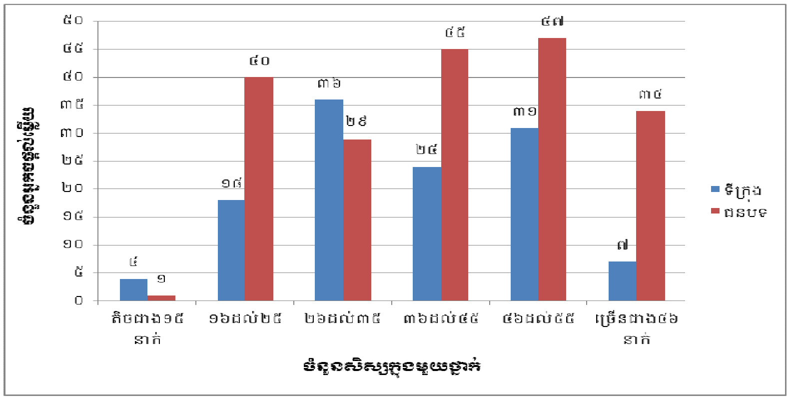


៥.៥ ចំនួនសិស្សក្នុងថ្នាក់

ការស្រាវជ្រាវនេះបានរកឃើញនូវវឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានចំពោះអត្រាផលធៀបសិស្ស-គ្រូ ប៉ុន្តែនៅតែមានចំណុចនៃការព្រួយបារម្ភចំពោះថ្នាក់កាន់តែខ្ពស់នៅសាលាបឋមសិក្សា។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៤០% បានឲ្យដឹងថាពួកគាត់មានសិស្សតិចជាង ៣៥នាក់ ក្នុងមួយថ្នាក់ ហើយ ២១% រាយការណ៍ថាមានសិស្សចំនួនរវាងពី ៣៦ ទៅ ៤៥នាក់។ ចំណុចនេះឆ្លុះបញ្ចាំងបានយ៉ាងល្អចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងការសម្រេចឲ្យបាននូវផលធៀបសិស្ស ៤០នាក់ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍសហសវត្ស(MDG)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គ្រូបង្រៀនចំនួន ២០% រាយការណ៍ថា គាត់មានសិស្សរវាង ៤៦-៥៥នាក់ ហើយចំណុចគួរឲ្យព្រួយបារម្ភនោះគឺគ្រូបង្រៀនចំនួន ១៣% បានរាយការណ៍ថា គាត់មានសិស្សចំនួន ៥៦នាក់ ឬលើសពីនេះ។ ក្នុងគោលបំណងសម្រេចឲ្យបាន MDG និងគោលដៅការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នានូវចំនួនសិស្ស ៤០នាក់ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ (៤០:១) ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥ គេត្រូវការគ្រូបង្រៀនច្រើនថែមទៀតដើម្បីចូលបំរើការងារនៅក្នុងកំរិតថ្នាក់ និងក្នុងតំបន់គោលដៅ។

នៅពេលបំបែកនៅតាមទីក្រុង និងតំបន់ជនបទ ការបែងចែកចំនួនសិស្សក្នុងថ្នាក់មិនស្មើគ្នាទេ។ នៅទីក្រុង ផលធៀបសិស្ស និងគ្រូ គឺទាប ចំណែកឯជនបទវិញផលធៀបសិស្ស និងគ្រូ គឺធំ (នៅទីក្រុងចំនួនសិស្សក្នុងមួយថ្នាក់គឺមានតិច ចំណែកឯនៅជនបទវិញចំនួនសិស្សក្នុងមួយថ្នាក់គឺមានច្រើន)។ ការសិក្សាបង្ហាញឲ្យឃើញថា ៥៣% នៃសាលាដែលបានសិក្សានៅខេត្តសៀមរាប មានផលធៀបសិស្ស និងគ្រូ តិចជាង៤៥:១។ នៅខេត្តកំពត ៧៧% នៃសាលាបានដូចស្តង់ដារកំនត់របស់ក្រសួងអប់រំ គឺ៤៥:១ ឬទាបជាងនេះ ខណៈដែលនៅខេត្តកំពង់ចាម មានសាលា៦៦% និងរតនគិរី មានសាលា៦២% មានផលធៀបសិស្ស និងគ្រូខ្ពស់ជាង ៤៥:១។ ទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងនូវបញ្ហាប្រឈមថែមទៀត ដែលសាលានៅតាមជនបទកំពុងជួបប្រទះ ហើយទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់ PoE និងក្រសួងអប់រំថ្នាក់មជ្ឈឹម។

រូបទី ២២ ៖ ចំនួនសិស្សក្នុងថ្នាក់



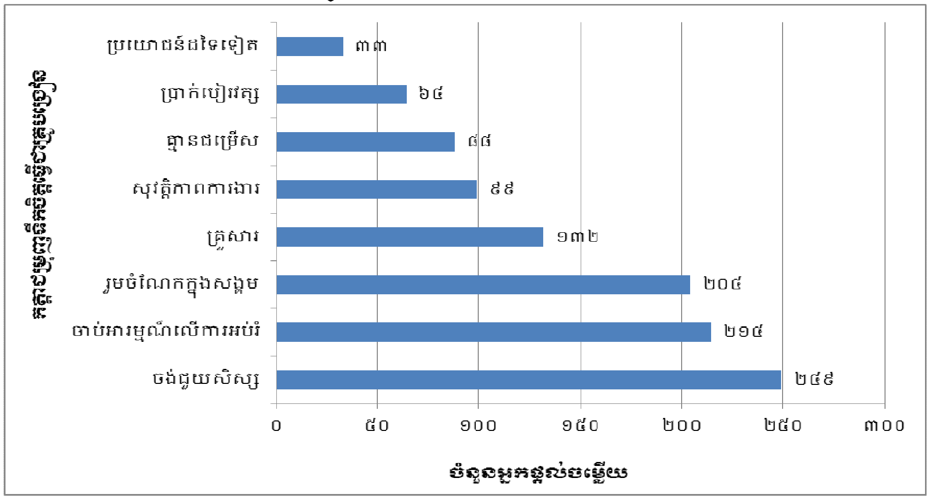
៥.៦ ការបង្រៀនជាអាជីពមួយ

អ្នកផ្តល់ចម្លើយបានលើកឡើងថា ការបង្រៀនជាអាជីពមួយបានលើកកំពស់គុណតម្លៃ និងលក្ខណសម្បត្តិរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការដើរតួនាទីជាគំរូមួយសម្រាប់សង្គមស៊ីវិល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបង្រៀន

មិនមែនជាអាជីពមួយដែលមានការទាក់ទាញទេក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ននេះ ដោយសារហេតុផលមួយចំនួនទាក់ទងនឹងប្រាក់បៀវត្សទាប បន្ទុកការងារច្រើន គួបផ្សំនឹងការមានសក្ដានុពលតិចចំពោះការអភិវឌ្ឍ និងការរីកចំរើនផ្ទាល់ខ្លួន។ អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សា ឬនិស្សិតដែលប្រឡងបានពិន្ទុខ្ពស់ភាគច្រើនពេញចិត្តជ្រើសរើសអាជីពក្នុងវិជ្ជាជីវៈផ្សេង ដូចជាវេជ្ជសាស្ត្រ វិស្វករ ឬធុរៈកិច្ច។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ជារឿយៗជ្រើសរើសបានតែនិស្សិតដែលមានពិន្ទុទាប ឬអ្នកដែលមានសមត្ថភាពមធ្យម។ ចំណុចនេះអាចត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈការពិនិត្យមើលទៅលើតម្រូវការពិន្ទុប្រឡងបាក់ឌុប ជាអប្បបរមាដែលតម្រូវដោយសាកលវិទ្យាល័យនានា និងវិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគរុនិស្សិត។ សាកលវិទ្យាល័យវេជ្ជសាស្ត្រ និងសាកលវិទ្យាល័យបច្ចេកវិទ្យា មានតម្រូវការជាអប្បបរមាមួយដែលសិស្សអាចប្រឡងចូលសិក្សានៅសាលាទាំងនោះបាន យ៉ាងហោចណាស់ក៏ទទួលបាននិទ្ទេស C ដែរ ចំណែកឯសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ដែលផ្ដល់បរិញ្ញាប័ត្រដល់និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាដើម្បីចូលទៅរៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មានតម្រូវការជាអប្បបរមារហូតដល់និទ្ទេសE។ ជាងនេះទៅទៀត ករណីលើកលែងចំពោះអ្នកដែលមិនបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ត្រូវបានគេអនុញ្ញាតិឲ្យប្រឡងចូលរៀននៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិត្តការខេត្ត ជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល។ បាតុភូតនេះ មានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើគុណភាពអប់រំរយៈពេលវែងតាមរយៈការពុំបានជ្រើសរើស និស្សិតល្អៗឲ្យចូលទៅទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងដាក់កម្រិតទៅលើការរីកចំរើនចំពោះគុណភាពដោយសារសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតនៅក្នុងរយៈពេលខ្លី។

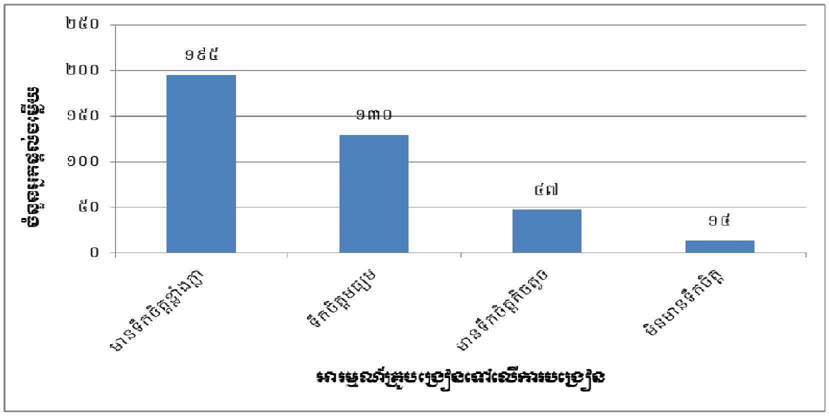
អ្នកផ្ដល់ចម្លើយភាគច្រើនបំផុតបានផ្ដល់ចំលើយជាវិជ្ជមានបំផុត នៅពេលដែលគេសួរអំពីទឹកចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការចូលទៅបំរើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈនេះ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៦% បានគូសបញ្ជាក់ថា បំណងប្រាថ្នាក្នុងការជួយសិស្ស រួមចំណែកដល់សង្គម និងចំណាប់អារម្មណ៍មកលើការអប់រំ គឺជាមូលដ្ឋានក្នុងការជម្រុញទឹកចិត្តរបស់គេក្នុងការបំពេញការងារ។ ចំណុចនេះបង្ហាញពីការប្ដេជ្ញាចិត្តផ្នែកសង្គមដ៏ខ្លាំងក្លាមួយ និងចំណង់ចំណូលចិត្តមកលើការបង្រៀន ផ្ដល់នូវមូលដ្ឋានរឹងមាំមួយដល់ MoEYS ក្នុងការអនុវត្តន៍កំណែទម្រង់នាពេលអនាគតតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នដែលមានការប្ដេជ្ញាចិត្តខ្ពស់។ កត្តាផ្សេងៗទៀតដែលមានលក្ខណៈអវិជ្ជមានតែក៏ជម្រុញទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនក្នុងការជ្រើសរើសអាជីពបង្រៀន រួមមាន គ្មានជម្រើសផ្សេងទៀត និងការជម្រុញពីរបស់គ្រួសារ។

រូបទី ២៣ កត្តាផ្សេងៗដែលលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន



នៅពេលសួរអំពីកត្តាដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់នៅតែមានទឹកចិត្តបំពេញការងារ   អ្នកផ្តល់ចម្លើយជាង ៥០% បានបង្ហាញថា ពួកគេមានអារម្មណ៍ថា មានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងក្លា ហើយមានតែ ១៥% ទេដែលសំដែងនូវភាពជាអវិជ្ជមានទាក់ទិននឹងកំរិតទឹកចិត្តបំពេញការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ អ្នកដែលបញ្ជាក់ថាខ្លួនមានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងក្លា គឺដោយសារពួកគេចង់ក្លាយជាផ្នែកមួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំដែលល្អមួយ និងរួមចំណែកដល់សង្គម។ ជាទូទៅនេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញច្បាស់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះអាជីពរបស់ខ្លួន ទោះបីជាទទួលបានប្រាក់ទាប និងឱកាសតិចតួចក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីពក៏ដោយ។

រូបទី ២៨ ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនចំពោះវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន



អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១២% បញ្ជាក់ថា នាពេលឥឡូវនេះពួកគាត់មានទឹកចិត្តបំពេញការងារទាបជាងកាលពីពេលដែលពួកគាត់ចាប់ផ្តើមអាជីពរបស់ខ្លួនដំបូង។ ពួកគាត់បង្ហាញពីទឹកចិត្តបែបនេះ ដោយសារប្រាក់បៀវត្សទាប និងជីវភាពរស់នៅក្រីក្រ ដែលបង្ខំឲ្យពួកគាត់ស្វែងរកការងារបន្ថែម ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅរបស់ខ្លួន។

តារាងទី ១០៖ កត្តាដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តខ្ពស់

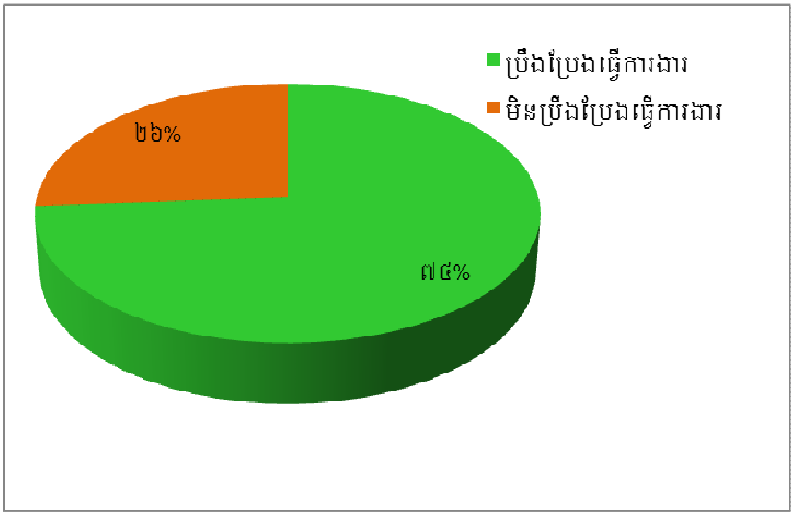
កត្តាដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តខ្ពស់	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	ភាគរយ(%)
ចង់ជួយសិស្សឲ្យមានចំណេះដឹង និងរួមចំណែកដល់សង្គម	៩៥	២៥%
ចង់ផ្តល់ការអប់រំល្អដល់សិស្ស និងស្រឡាញ់អាជីពគ្រូបង្រៀន	៩៥	២៥%
ទទួលបានកិត្តិយសនិងការគោរពពីអ្នកដទៃ	២៨	៧%
ទទួលបានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តពីគ្រួសាររបស់សិស្ស និង MoEYS	១០	៣%
ប្រទេសត្រូវការប្រជាជនដែលមានចំណេះដឹង	១២	៣%
វាជាការងារដែលមានពេលវេលាទំនេរច្រើន	៤	១%
ប្រាក់បៀវត្សគ្រប់គ្រាន់	១	៥%

តារាងទី ១១ ៖ ហេតុផលដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តមធ្យម

ហេតុផលដែលគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តមធ្យម	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	ភាគរយ(%)
ចង់ជួយសិស្ស និងចូលចិត្តអាជីពជាគ្រូបង្រៀន	៣៥	៩%
ប្រាក់បៀវត្សទាប ការងារច្រើន និងចំណូលពុំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរស់នៅ	៣០	៨%
ពុំមានជំរើសផ្សេងទៀត សិស្សពុំខំរៀនសូត្រ ចំណេះដឹងតិចតួច	១០	៣%
មានពេលវេលាទំនេរច្រើនដើម្បីរកចំណូល ហើយជីវភាពរស់នៅពុំទាន់ល្អប្រសើរនៅឡើយ	៨	២%
ធ្វើការតែមួយពេលប៉ុណ្ណោះ ចង់ជួយសិស្ស	៨	២%
ប្រជាជនឲ្យតម្លៃ	១	០,៥%

អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧៤% បានបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននេះ ទោះបីជាពួកគាត់មានឱកាសមួយ ក្នុងការស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាងក៏ដោយ។ មានហេតុផលមួយចំនួនត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យចំពោះកម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនេះដែលរួមមាន៖ សុវត្ថិភាពការងារ ថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈ និងលក្ខណៈនៃការងារមិនពេញម៉ោង (ពាក់កណ្តាលម៉ោង)។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកផ្តល់ចម្លើយយល់ឃើញថា ពួកគាត់ខ្វះខាតជំនាញផ្សេងៗដែលគេត្រូវការ ដើម្បីធ្វើការងារផ្សេងក្រៅពីវិស័យអប់រំ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកឆ្លើយតបចំនួន ២៦% ចង្អុលបង្ហាញថា ពួកគាត់នឹងបោះបង់ចោលការបង្រៀន ប្រសិនបើពួកគាត់អាចស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ជាងនេះ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយទាំងនេះបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ពុំមានសុទិដ្ឋិនិយមចំពោះការអភិវឌ្ឍផ្នែកអាជីពទេ អ្នកខ្លះបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់បៀវត្សបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគាត់ គឺមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រួសាររបស់គាត់ឡើយ។

រូបទី២៨៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះអាជីពបង្រៀនរបស់ពួកគាត់

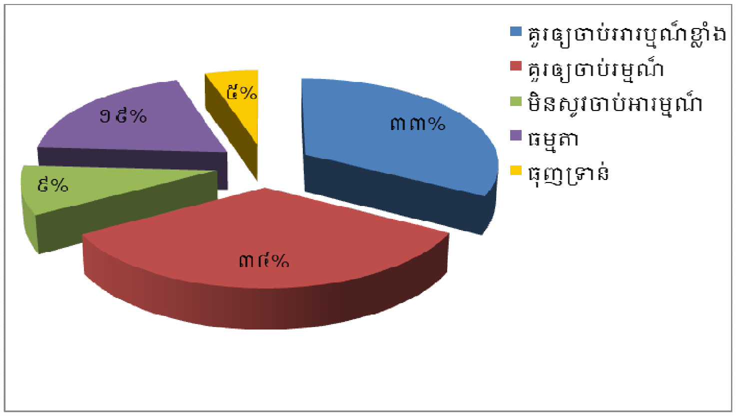


VI ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហាអប់រំ

៦.១ អារម្មណ៍របស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហាអប់រំ

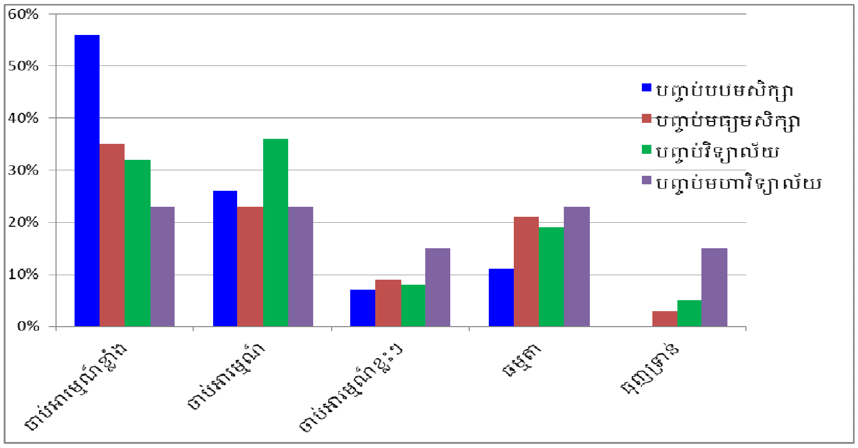
គ្រូយល់ឃើញថាការបង្រៀន គឺជាអាជីពដែលមានលក្ខណៈថ្លៃថ្នូរមួយ ដោយសារវាបានកសាងនូវចំណេះដឹងរបស់សិស្សដែលជាគ្រឹះរបស់សង្គមគឺជា «ទំពាំងស្នងឫស្សីរបស់ប្រទេសជាតិ» ។ នៅពេលសួរអំពីអារម្មណ៍របស់ខ្លួនចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀន អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៦៧% មានអារម្មណ៍វិជ្ជមានចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀនរបស់ខ្លួនដោយសារពួកគាត់ចំនួន ៣៤% អះអាងថា វាជាអាជីពគួរជាទីចាប់អារម្មណ៍បំផុត ខណៈដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយតែ ៥%ប៉ុណ្ណោះ អះអាងថា វាជាការងារដែលគួរឲ្យធុញថប់។ តួរលេខខាងក្រោមនេះបញ្ជាក់ពីអារម្មណ៍គ្រូបង្រៀនចំពោះមុខរបររបស់ខ្លួន។

រូបទី ២៦ ៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀន



នៅពេលធ្វើការពិនិត្យមើលដោយប្រៀបធៀបរវាងអារម្មណ៍របស់គ្រូបង្រៀន និងកម្រិតវប្បធម៌របស់ពួកគេ និន្នាការបានបង្ហាញថា គ្រូកាន់តែមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ កាន់តែមានចំណាប់អារម្មណ៍តិចទៅៗ ចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀនរបស់ខ្លួន។ ផ្ទុយទៅវិញ គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប ពួកគាត់កាន់តែមានការចាប់អារម្មណ៍ចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀន។ ឧទាហរណ៍ ៥៦% នៃគ្រូបង្រៀន ដែលបញ្ចប់ការសិក្សានៅកំរិតបឋមសិក្សា មានការចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងចំពោះអាជីពនៃការបង្រៀន នៅពេលដែលមានគ្រូបង្រៀនតែ ២៣% ប៉ុណ្ណោះដែលបញ្ចប់ថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យ មានការចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងចំពោះអាជីពបង្រៀន។ និន្នាការ បែបនេះគឺពីព្រោះគ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់យល់ឃើញថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនទាបជាងអ្នកដទៃដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ប្រហែលគ្នាតែធ្វើការនៅតាមក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬ NGO ដែលមានភាពប្រសើរជាងខ្លួន។ គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាបយល់ឃើញថា ការងារបង្រៀនគឺជាការងារដែលយូរអង្វែង ហើយពួកគេអាចរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមជាតិ។ តារាងខាងក្រោមនេះតំណាងឲ្យកម្រិតនៃការចាប់អារម្មណ៍ទៅលើអាជីពនៃការបង្រៀនទៅតាមកម្រិតវប្បធម៌របស់ពួកគាត់។

រូបទី ២៧ ៖ យោបល់របស់គ្រូបង្រៀនទៅលើអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនទៅតាមកម្រិតនៃការអប់រំ



នៅពេលពិនិត្យមើលទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងអាយុរបស់គ្រូបង្រៀន និងកម្រិតនៃការចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងមុខរបរនៃការបង្រៀន និន្នាការបានបង្ហាញថា ៨០% នៃអ្នកដែលមានអាយុ ក្រោមឬស្មើនឹង ១៩ឆ្នាំ ៤២% នៃអ្នកដែលមានអាយុ៤៦ឆ្នាំឬលើសពីនេះ ៣១% នៃអ្នកដែលមានអាយុពី២០-៣៥ឆ្នាំ មានការចាប់អារម្មណ៍បំផុតទៅលើអាជីពនៃការបង្រៀន។ ការណ៍នេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងនូវពេលដែលគ្រូបង្រៀននៅក្មេង ពួកគេមានទឹកចិត្តក្នុងការបង្រៀន និងមានមោទនៈភាពចំពោះមុខរបរនេះ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនកាន់តែមានវ័យចាស់ ពួកគាត់ចាប់ផ្តើមដឹងថាខ្លួនមានឱកាសតិចតួចក្នុងការស្វែងរកឱកាសថ្មី និងមានលទ្ធភាពតិចតួចក្នុងការប្រឈមនឹងអាជីពថ្មី ដូច្នេះការបង្រៀនគឺជាមុខរបរដែលប្រសើរបំផុត និងគួរជាទីចាប់អារម្មណ៍បំផុតចំពោះពួកគាត់។ គ្រូបង្រៀនដែលមានវ័យកណ្តាល និងអតីតភាពការងាររយៈពេលមធ្យម មានការចាប់អារម្មណ៍បំផុតចំពោះអាជីពរបស់ខ្លួន គឺមានអត្រាទាបជាងគេ។

៦.២ អាកប្បកិរិយា/សកម្មភាពរបស់សិស្ស

អាកប្បកិរិយា/សកម្មភាពរបស់សិស្សអាចជះឥទ្ធិពលដល់អារម្មណ៍ និងទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍នៅក្នុងសាលាមួយនៅក្នុងស្រុកកំពង់ត្រាចបានឲ្យដឹងថា សិស្សជាច្រើននាក់នៅក្នុងសាលារៀនរបស់ពួកគាត់ គឺជាសមាជិករបស់ក្រុមបងធំ ដូច្នេះគ្រូបង្រៀនមានការភ័យខ្លាចក្នុងការរិតបន្តឹងវិន័យរបស់សាលារៀន និងអប់រំសិស្សទាំងនោះឲ្យបានហ្មត់ចត់ដោយសារពួកគាត់ភ័យខ្លាចអាចកើតមានបញ្ហានានាបណ្តាលពីសកម្មភាពរបស់ក្រុមសិស្សបងធំនេះ។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈនេះ វាមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានយ៉ាងខ្លាំងដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ត្រូវបានគេស្នើឲ្យចាត់ចំណាត់ពីកំរិតនៃផលប៉ះពាល់របស់អកប្បកិរិយាសិស្ស/លក្ខណសម្បត្តិរបស់សិស្សចំនួន៦ចំណុច ទៅលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ តារាងខាងក្រោមផ្តល់នូវចម្លើយរបស់ពួកគេ។

តារាងទី១២៖ ផលប៉ះពាល់នៃអត្តចរិក/សកម្មភាពរបស់សិស្សមកលើអារម្មណ៍របស់គ្រូ

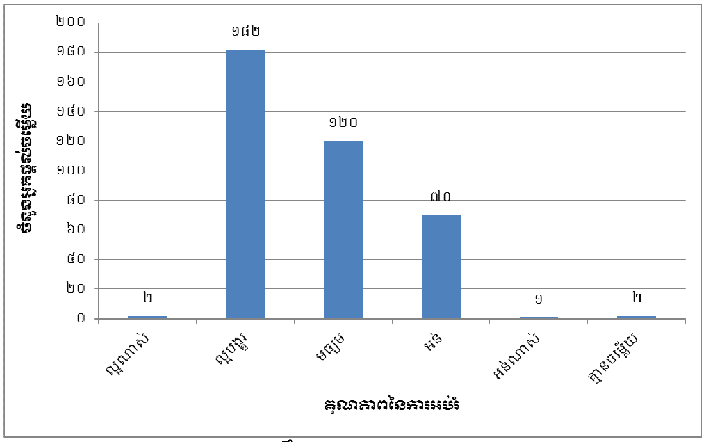
អត្តចរិក/លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សិស្ស	ចំនួនអ្នកផ្តល់ចម្លើយ		
លក្ខណៈសម្បត្តិជាវិជ្ជមាន	**ផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុត**	**ផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុតទី២**	**ផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុតទី៣**
សិស្សភាគច្រើនខិតរៀនសូត្រ	១៥៨	៨៩	៤៨
សិស្សភាគច្រើនមានអាកប្បកិរិយាល្អ	៧២	១៥២	៨១
សិស្សភាគច្រើនមានភាពឆ្លាតវៃ	៦៧	៤៩	៦០
លក្ខណៈសម្បត្តិជាអវិជ្ជមាន	**ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ខ្លាំងបំផុត**	**ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ខ្លាំងបំផុតទី២**	**ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ខ្លាំងបំផុតទី៣**
សិស្សភាគច្រើនខ្ជិលច្រអូស	៥៨	៦៣	៦១
សិស្សភាគច្រើនរៀនយឺត	២០	២៦	៣៥
សិស្សភាគច្រើនជាសមាជិកក្រុមបងធំ	៤	១	១២

គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនបានត្អូញត្អែរថា សាលារៀនតែងតែជំរុញ និងដាក់គំនាបទៅលើគ្រូបង្រៀនឲ្យធ្វើការធ្ងន់ធ្ងរ និងគោរពវិន័យ ប៉ុន្តែមិនអើពើចំពោះកត្តាសិស្សសាលាឡើយ ឧទាហរណ៍ សាលារៀនមិនដែលដាក់គំនាបដល់សិស្សឲ្យមកថ្នាក់រៀនឲ្យបានទៀងទាត់ និងគោរពវិន័យរបស់សាលារៀនឡើយ។ ដូច្នេះវាមានការលំបាកណាស់ចំពោះគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗក្នុងការពង្រឹងការប្រតិបត្តិរបស់សិស្ស។

៦.៣ គុណភាពអប់រំ

នៅក្នុងបរិបទនេះ គុណភាពអប់រំ គឺជុំវិញការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើលក្ខខ័ណ្ឌ ការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រនៅក្នុងសាលា។ គ្រូបង្រៀនផ្តល់ចំលើយដូចនេះដោយឈរលើយោបល់ និងការពេញចិត្តរបស់ខ្លួន។ រូបខាងក្រោម បរិយាយពីការយល់ឃើញរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយមកលើគុណភាពអប់រំ។

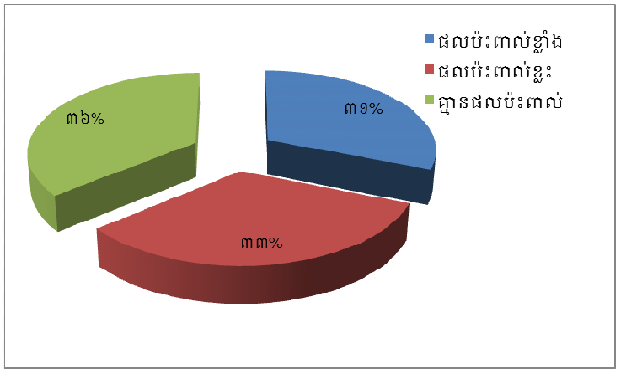
រូបទី ២៨ ៖ គុណភាពអប់រំ



អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៣៦% បានឲ្យដឹងថា គុណភាពអប់រំមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គាត់ទេ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៣៣% បានឲ្យដឹងថា គុណភាពអប់រំមានផលប៉ះពាល់បន្តិចបន្តួច

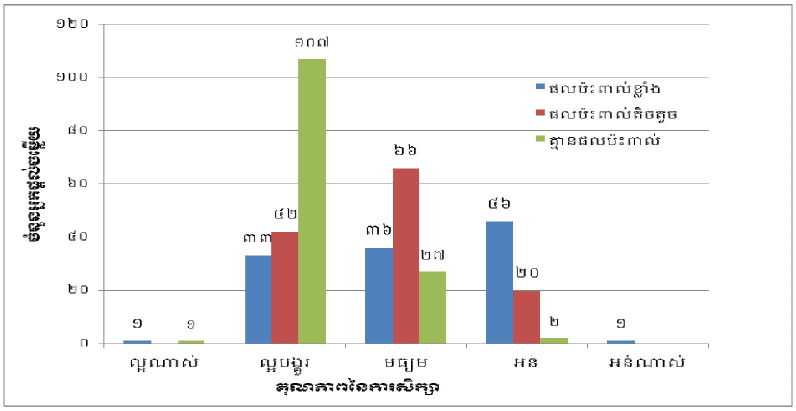
ដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គាត់ និង ៣១%ទៀត និយាយថាមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំង។ តាមរយៈការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅជាមួយគ្រូមួយចំនួន ៥ ទៅ ៦រូប បានឲ្យដឹងថា ការជម្រុញឲ្យសិស្សរៀនយឺតបានឡើងថ្នាក់ គឺធ្វើឲ្យមានការលំបាកដល់គ្រូដែលចង់ជម្រុញគុណភាពអប់រំ និងពន្យឺតតដំណើរការបង្រៀននៅកំរិតថ្នាក់បន្ទាប់ និងនាំឲ្យមានការបង្រៀនមិនចប់កម្មវិធី។

រូបទី ២៩ ៖ ឥទ្ធិពលទូទៅនៃគុណភាពអប់រំ



ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និន្នាការបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ក្នុងចំណោមគ្រូដែលយល់ឃើញថា គុណភាពអប់រំនៅខ្សោយបានលើកឡើងថា វាមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ ដែលក្នុងនោះ ៦៨% និយាយថា មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានខ្លាំង និង ២៩% និយាយថា មានផលប៉ះពាល់តិចតួចមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ វាមិនមានអ្វីគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលទេ ដែល ៣% និយាយថា គុណភាពអប់រំនៅខ្សោយ តែមិនមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគេទេ។

រូបទី ៣០ ៖ ឥទ្ធិពលរបស់គុណភាពអប់រំ



៦.៤ ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន

គ្រូបង្រៀនខ្លួនឯងបានផ្តល់នូវការកត់សំគាល់មួយថា គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលបានកែលម្អ មានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ និន្នាការនេះ ក៏ត្រូវបាន PoE និង DoE សង្កេតឃើញដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ទឹកចិត្តនេះនឹងត្រូវបានសំដែងយ៉ាងច្បាស់ បន្ទាប់ពីការប្រកាសនូវគោលនយោបាយថ្មី ឧទាហរណ៍

គ្រូបង្រៀនមានការសប្បាយចិត្តយ៉ាងខ្លាំង និងបានផ្តោតទៅលើការងាររបស់ខ្លួនបន្ទាប់ពីពួកគាត់ បានទទួលព័ត៌មានល្អពីការឡើងប្រាក់បៀវត្ស។ នៅពេលដែលពួកគាត់ប្រឈមមុខនឹងអតិផរណាខ្ពស់ និងការខកខានក្នុងការអនុវត្តន៍តាមកំនែទម្រង់គោលនយោបាយធ្វើឲ្យទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនត្រូវបានធ្លាក់ចុះវិញ។

គ្រូបង្រៀនស្ទើរតែទាំងអស់យល់ឃើញថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់បឋមសិក្សាមានចំនួនទាបមែនទែនបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបន្ទុកនៃការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់។ ពួកគាត់មួយចំនួនយល់ពីការលំបាករបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការគ្រប់គ្រងថវិកាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគាត់នៅតែសង្ឃឹមថា MoEYS នឹងស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីតម្លើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនឲ្យសមាមាត្រទៅនឹងតម្លៃទំនិញ។

នៅពេលដែលសួរគ្រូអំពីសំណូមពរដែលពួកគាត់មាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនបានលើកឡើងនូវសំណូមពរមួយ ចំពោះការបង្កើនប្រាក់បៀវត្សដល់ពួកគាត់។ តារាងខាងក្រោមតំណាងឲ្យសំណើរសុំផ្សេងៗរបស់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីលើកកម្ពស់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។

តារាងទី ១៣ ៖ សំណូមពរផ្សេងៗរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

សំណូមពរ	# អ្នកផ្តល់ចម្លើយ	ភាគរយ(%)
បង្កើនប្រាក់បៀវត្សដើម្បីគាំទ្រដល់គ្រួសារ ១០០$ក្នុងមួយខែ	២៦២	៦៨%
ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានច្រើនថែមទៀត	៥០	១៣%
ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនដោយផ្តោតលើកំរិតថ្នាក់នៃការបង្រៀន និងតម្លៃទំនិញ	២៦	៧%
សំណូមពរឲ្យឪពុកម្តាយជំរុញកូនៗឲ្យខិតខំរៀនសូត្រ	២១	៥%
គ្រឿងលើកទឹកចិត្តចំពោះការងារល្អ	២០	៦%
សំណូមពរឲ្យ NGOកសាងសាលារៀន(កុំឲ្យទឹកលិច) និងកន្លែងសម្រាប់ក្មេងលេងស្អាត	៨	២%
ពុំមានសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀនគ្រប់គ្រាន់	៦	២%

៦.៥ ការធ្លាក់ទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ

ទោះបីជាមានកត្តាជាច្រើនដែលជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនក៏ដោយ ក៏មានកត្តាមួយចំនួនទៀតដែលធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនធ្លាក់ទឹកចិត្តដែរក្នុងការបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគាត់។ កត្តាដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់ធ្លាក់ទឹកចិត្តបំផុតគឺប្រាក់បៀវត្សទាប ការគ្រប់គ្រងមិនបានល្អពីអ្នកគ្រប់គ្រង/នាយក ការកាត់ និងការបើកប្រាក់បៀវត្សយឺត និងការកសាងសមត្ថភាពនៅមានកំរិត។

៦.៥.១ ប្រាក់បៀវត្សទាប

ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់បឋមសិក្សាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានចំនួនទាបមែនទែនបើប្រៀបធៀបជាមួយគ្រូបង្រៀននៅក្នុងតំបន់ដែលបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ ឬកំរិតដូចគ្នា។ សហគមន៍នៅសាលាបឋមសិក្សាស្រឹងបានសង្កេតឃើញថា ប្រាក់បៀវត្សទាបមានផលប៉ះពាល់ទៅលើអារម្មណ៍របស់គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់បឋម

សិក្សានៅក្នុងសហគមន៍របស់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍បានរាយការណ៍ថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់ពុំសមស្របនឹងតម្លៃទំនិញនៅលើទីផ្សារ និងអតិផរណាទេ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបឋមសិក្សានៅថ្នាក់តំបន់។

តារាងទី១៨ ប្រាក់បៀវត្សរបស់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានៅតាមតំបន់

ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបឋមឆ្នាំ២០១០ និងផលិតផលក្នុងស្រុកសម្រាប់មនុស្សម្នាក់[32]							
ប្រទេស	កម្ពុជា	ឡាវ	វៀតណាម	ថៃ	ម៉ាឡេស៊ី	ឥណ្ឌូនេស៊ី	ហ្វីលីពីន
បៀវត្ស ប្រចាំឆ្នាំ[33]	USD660	USD468-540	USD1,404	USD5,820	USD7,944	USD2,851	USD3,696
ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបសម្រាប់មនុស្សម្នាក់[34]	USD795	USD1,177	USD1,224	USD4,608	USD8,373	USD2,946	USD2,140

វិធីនៃការបើកប្រាក់បៀវត្ស

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ NEP នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ទៅលើបញ្ហានៃការបង្រៀនបានចង្អុលបង្ហាញថា "ការបាត់បង់" ប្រាក់បៀវត្សតាមរយៈការបើកប្រាក់បៀវត្ស និងប្រព័ន្ធបើកប្រាក់បៀវត្សគ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាដ៏ធំមួយដែលធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនបាត់ប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនរហូតដល់ទៅ ២% ទាំងតាមរយៈការកាត់ប្រាក់បៀវត្សជាផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ។ ដោយឡែក ការសិក្សានេះពុំបានពិនិត្យមើលពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបាត់បង់ទេ។ ក្នុងគោលបំណងពិនិត្យមើលបន្ថែមទៀតទៅលើផ្នែកនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេស្នើសុំឲ្យកំណត់ពីវិធីដែលពួកគាត់ទទួលប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួននាបច្ចុប្បន្ន និងវិធីដែលពួកគាត់ពេញចិត្តចំពោះការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សឲ្យ។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ៦៨% ធ្វើដំណើរទៅ PoE ឬ DoE ដើម្បីបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន ២៨% បើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនតាមរយៈនាយកសាលា ឬតាមរយៈសហសេវិករបស់ពួកគាត់។ ហើយមានតែ ១%ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលប្រាក់បៀវត្សរបស់គាត់ដោយផ្ទាល់ពីគណនីធនាគាររបស់គាត់។ ចំណុចនេះផ្ទុយស្រឡះពីរបៀបដែលអ្នកឆ្លើយតបចង់ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន ដោយមានអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួនជាង ៣៦% បញ្ជាក់ថាពួកគាត់ពេញចិត្តទទួលយកប្រាក់បៀវត្សដោយផ្ទាល់នៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ខ្លួន ៣០% ចង់បើកប្រាក់បៀវត្សពី PoE ឬ DoE ហើយមានអ្នកផ្តល់ចម្លើយតិចជាង ៣០%ប៉ុណ្ណោះ ដែលពេញចិត្តឲ្យនាយកសាលា ឬសហសេវិករបស់ខ្លួនបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យ។ ចំណុចនេះបង្ហាញពីការពេញចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការមានគណនីធនាគារ និងការប្រើប្រាស់ការផ្ទេរតាមធនាគារ ដែលស្របគ្នាទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងអប់រំកំពុងគ្រោងនឹងសាកល្បងបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យគ្រូតាមប្រព័ន្ធជានាគារនាពេលអនាគត។ ចំណុចនេះនឹងកាត់បន្ថយការចំណាយផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និង MoEYS ពង្រឹងប្រព័ន្ធនៃការបើកប្រាក់បៀវត្ស ហើយហេតុដូច្នេះហើយនឹង

---

[32] World Development Indicator Database, World Bank Accessed on December 21st, 2011.
[33] Figures are average teacher salaries based on available data for 2010.
[34] GDP is in terms of Purchasing Power Parity (PPP) for the most recent year for each country accessed at the World Development Indicator Database, World Bank Accessed on December 21st, 2011

កាត់បន្ថយនូវការបាត់បង់ប្រាក់បៀវត្ស។ ជាងនេះទៅទៀតគ្រូបង្រៀនអាចទៅបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនបាននៅពេលដែលពួកគាត់ទំនេរ ដោយពុំមានប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ឡើយ។

ឥទ្ធិពលនៃវិធីនៃការបើកប្រាក់បៀវត្ស ៖

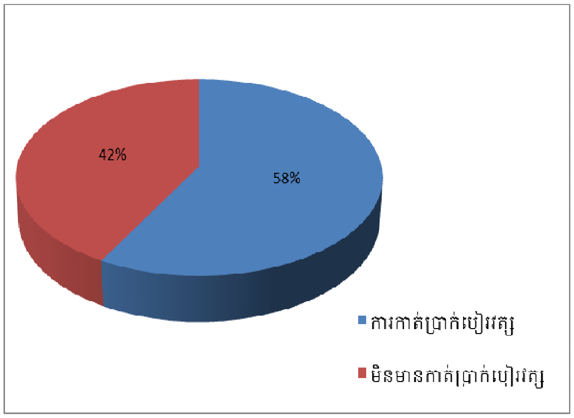
ទំនាក់ទំនងរវាងកំណែទម្រង់ចំពោះការបើកប្រាក់បៀវត្ស និងទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេបញ្ជាក់តាមរយៈការផ្តល់ចម្លើយរបស់គ្រូបង្រៀននៅពេលដែលគេសួរថា ប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះរបៀបដែលគេបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យដែលពួកគាត់ពេញចិត្ត តើនឹងមានឥទ្ធិពលទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ដែរ ឬទេ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៥៦% បានឯកភាពទាំងស្រុង ហើយ ៤២%ទៀត ឯកភាពថា វានឹងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់។

ការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស

ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សកើតឡើងស្ទើរតែនៅគ្រប់សាលារៀនទាំងអស់ដែលបានអង្កេត ទោះបីជាប្រភេទនៃការកាត់នេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាយ៉ាងក៏ដោយ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើនបានដឹងថា ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សនេះត្រូវបានគេធ្វើឡើងចំពោះប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែចំពោះហេតុផលមួយចំនួនសម្រាប់ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សនេះពុំមានភាពច្បាស់លាស់ទេ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧០នាក់បានបញ្ជាក់ថា វាមានភាពសមហេតុផលក្នុងការកាត់ប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន ឧទាហរណ៍នៅពេលដែល DoE ឬ នាយកសាលាធ្វើដំណើរទៅបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យគ្រូបង្រៀននៅស្រុក។ នៅក្នុងករណីនេះ គេទទួលស្គាល់ជាទូទៅថា គ្រូបង្រៀនទាំងនោះត្រូវរួមចំណែកជាលុយកាក់មួយចំនួនសម្រាប់ការចំណាយលើការធ្វើដំណើររបស់នាយកសាលា ឬសហសេវិក ។

មិនមានអ្វីដែលគួឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលទេដែលអ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើន បង្ហាញនូវការមិនពេញចិត្តនៅពេលដែលគេដឹងថាប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេកាត់ដោយពុំសមហេតុផល។ ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សដែលមិនសមហេតុផលមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន ទៅលើអារម្មណ៍របស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយក្នុងចំនួនដ៏ច្រើន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៣៧% បង្ហាញថាពួកគាត់ឯកភាពទាំងស្រុង ឬឯកភាពថាការកាត់ប្រាក់បៀវត្សមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់។ ក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ទាក់ទងទៅនឹងការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស។

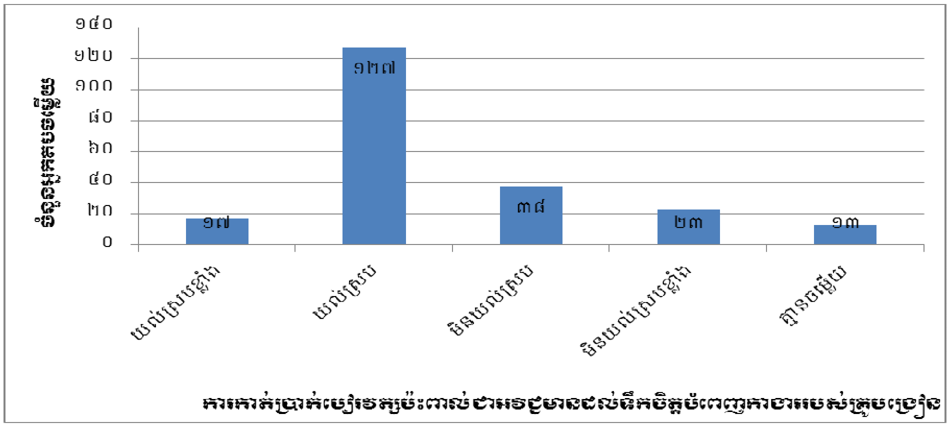
រូបទី ៣១៖ កំរិតនៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស



ឥទ្ធិពលនៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស

បញ្ហានៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្សមានការលំបាកណាស់ក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់ ដោយសារអ្នកផ្តល់ចម្លើយជាច្រើនដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពុំមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ អំពីការកាត់ប្រាក់បៀវត្សនេះទេ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយមួយចំនួនបានបង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភមួយចំពោះការកាត់ប្រាក់បៀវត្សនេះ ហើយព្យាយាមកាត់បន្ថយការកាត់នេះឲ្យទាបបំផុត តាមរយៈមធ្យោបាយមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖ ទៅ DoE និងពិនិត្យមើលប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន ហើយសួរបេឡា ប្រសិនបើប្រាក់ដែលខ្លួនទទួលមិនដូចតួលេខក្នុងបញ្ជី។ នៅក្នុងការធ្វើដូចនេះ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជួបប្រទះនឹងការប្រឈមមុខមួយចំនួនដូចជា ត្រូវរង់ចាំអស់រយៈពេលយ៉ាងយូរ ការិយាល័យមានភាពមមាញឹក និងខ្វះភាពជឿជាក់ក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយបេឡា ដោយសារពួកគាត់មានការព្រួយបារម្ភថា តើវានឹងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគាត់ជាមួយបេឡា។ អ្នកឆ្លើយតប ៥៨% ចង្អុលបង្ហាញថា មានការកាត់ប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ ហើយអ្នកឆ្លើយតប ៥៩% គូសបញ្ជាក់ថាការកាត់ទាំងនេះមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានយ៉ាងខ្លាំងទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់។ សម្រាប់អ្នកទាំងឡាយណាដែលមានអារម្មណ៍ថា ការកាត់នេះពុំមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន គឺបណ្តាលមកពីហេតុផលសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលពួកគាត់ផ្តល់ឲ្យ ពោលគឺពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថាវាជារឿងស្របច្បាប់ ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការចំណាយរបស់អ្នកដែលទៅបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួន និងរួមចំណែកដល់សមាគមបុគ្គលិកសិក្សាខ្មែរ (សបសខ) និងកាកបាទក្រហមដែលជាការងារសប្បុរសធម៌មួយ។

រូបទី ៣២ ៖ ឥទ្ធិពលនៃការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស

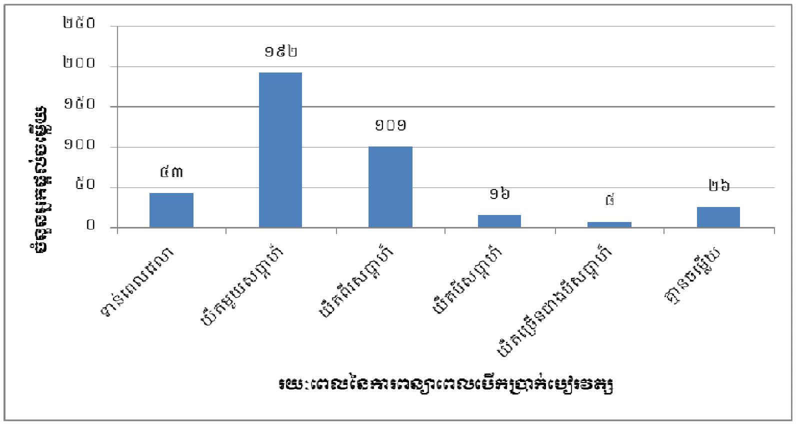


ការពន្យាពេលក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្ស

ការពន្យាពេលក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់ MoEYS ។ មានអ្នកផ្តល់ចម្លើយតែ ១១%ប៉ុណ្ណោះ បានបញ្ជាក់ថាពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សទាន់ពេលវេលា ដែលមានន័យថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សនៅចុងខែ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយជិតពាក់កណ្តាលបានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សនៅសប្តាហ៍ទី១ នៃខែបន្ទាប់ដែលមានន័យថាប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់ត្រូវអូសបន្លាយពេល (យឺតមួយសប្តាហ៍)។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ២៦% បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២ នៃខែបន្ទាប់ មានន័យថាត្រូវយឺត២សប្តាហ៍ ហើយ ៤%ទៀត បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានទទួលប្រាក់ខែនៅ

សប្តាហ៍ ទី៣ ដែលមានន័យថាត្រូវយឺត ៣សប្តាហ៍។ គ្រូបង្រៀនចំនួន៧២% បានចង្អុលបង្ហាញថា ការបើកប្រាក់បៀវត្ស ពុំទៀងទាត់ និងយឺត គឺមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានដ៏សំខាន់មួយទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ ហើយវាដើរតួនាទីជាកត្តាបង្អាក់ទឹកចិត្ត។ ជារឿយៗ រយៈពេលនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សយឺតបំផុតកើតមានឡើងនៅក្នុងខែមករា ដោយសារមន្ត្រីហិរញ្ញវត្ថុជាប់មមាញឹកក្នុងការបិទបញ្ជីតុល្យការឆ្នាំកន្លងមក ការរៀបចំថវិកាសម្រាប់ឆ្នាំថ្មី និងដំណើរការដែលអូសបន្លាយពេលសម្រាប់ការស្នើសុំ និងការសម្រេច។ ឆ្នាំខ្លះគ្រូបង្រៀនទទួលបានប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមករារបស់ខ្លួនរហូតជិតដំណាច់ខែកុម្ភៈ។

រូបទី ៣៣ ៖ រយៈពេលនៃការពន្យាការបើកប្រាក់បៀវត្ស



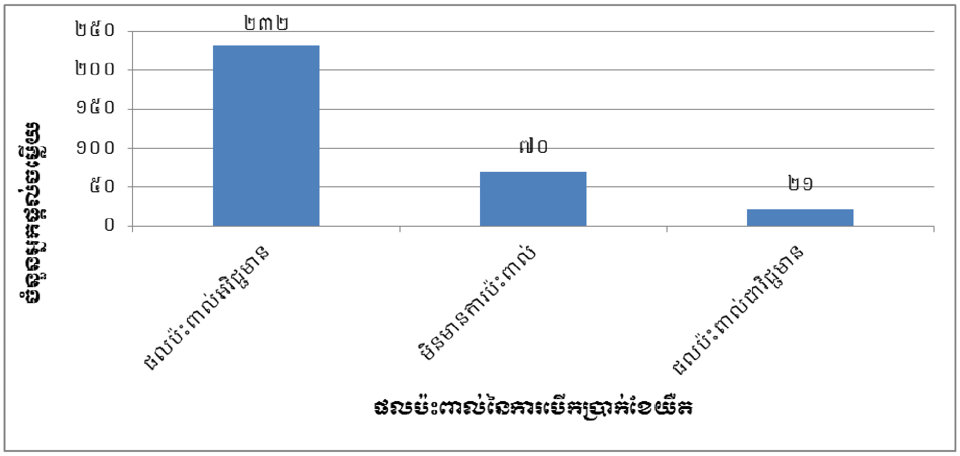
ខេត្តកំពតមានការពន្យាពេលក្នុងការបើកប្រាក់ខែទាបជាងគេបំផុត ដោយមានអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន២១% តែងតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនទាន់ពេលវេលា។ ចំណែកឯខេត្តកំពង់ចាម អ្នកផ្តល់ចម្លើយតិចជាង១% ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនទាន់ពេលវេលា ហើយមានអ្នកឆ្លើយចំនួន១៤នាក់(១០%)នៅខេត្តសៀមរាប និង៧នាក់ (១០%) នៅក្នុងខេត្តរតនគិរី បានរាយការណ៍ថា បានទទួលប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនទាន់ពេលវេលា។ ចំណុចនេះត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈក្រុមពិភាក្សាដែលថា ហេតុផលនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សទាន់ពេលវេលានៅក្នុងខេត្តកំពតនេះ អាចដោយសារដំណើរការនៃការរៀបចំឯកសារសុំបើកប្រាក់បៀវត្សមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ទំនាក់ទំនងជិតស្និតរវាងមន្ទីរអប់រំ និងមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងខេត្តនោះ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅក្នុងខេត្តរតនគិរី មានការពន្យាពេលក្នុងការបើកបៀវត្សយូរជាងគេបំផុត ដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៤៣% នៅក្នុងខេត្តនេះ បានរាយការណ៍ពីការទទួលប្រាក់បៀវត្សនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២នៃខែបន្ទាប់ ចំណែកឯ ៣០% ទៀតបានរាយការណ៍ថា បានទទួលប្រាក់បៀវត្សនៅសប្តាហ៍ទី៣ ឬយូរជាងនេះទៅទៀត។ ហេតុផលសំខាន់ៗសម្រាប់ការពន្យាពេលយ៉ាងយូរដូចនេះគឺដោយសារលក្ខណៈពិសេស និងលក្ខណៈនៃភាពដាច់ស្រយាលរបស់ខេត្តនេះព្រមជាមួយនឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទង ដែលមានលក្ខណៈយឺតយ៉ាវរបស់ពួកគាត់ និងដំណើរការនៃការដាក់សំណើរសុំ។ PoE ក្នុងខេត្តរតនគិរីបានសង្កេតឃើញថា ជាទូទៅប្រាក់បៀវត្សត្រូវបានពន្យាពេលចំនួនមួយសប្តាហ៍ ហើយមានហេតុផលសំខាន់ៗចំនួន២ដូចខាងក្រោម៖ ១) កំណែទំរង់ថ្មីៗរៀងរាល់៣ខែម្តង និងការពន្យាពេលចំពោះការបើកប្រាក់បៀវត្ស ជាពិសេសសម្រាប់គ្រូបង្រៀនថ្មី ហើយ២) ដំណើរការយឺតក្នុងការដាក់ សំណើរសុំការពិនិត្យមើល និងការអនុម័ត។

អ្នកផ្តល់ចម្លើយមកពី PoE និង DoE ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ពួកគាត់បានដឹងពីការពន្យាពេលនៃការបើកប្រាក់ខែ។ ពួកគាត់មួយចំនួនពុំបានដឹងច្បាស់លាស់ ឬមានការរារែកក្នុងការផ្តល់យោបល់ទៅលើមូលហេតុនានានៃការពន្យាពេលនេះ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយមួយចំនួននៅ DoE បានលើកឡើងថា ការពន្យាពេលនេះ ទាក់ទងនឹងដំណើរការនៃការដាក់ពាក្យសុំប្រាក់បៀវត្ស ការសម្រេច និងការទម្លាក់ថវិកា ដែលមានរយៈពេលយូរ។ ទាំងអ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅ DoE និងគ្រូបង្រៀនបានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅនៅពេលដែលការបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ខ្លួនត្រូវបានពន្យារយៈពេលយូរ គ្រូបង្រៀនមានការរអ៊ូរទាំ ហើយបានសំដែងនូវអារម្មណ៍របស់ខ្លួន ព្រមទាំងពេលខ្លះពួកគាត់ពុំបានទៅថ្នាក់រៀនទាន់ពេលវេលាទេ។ ជាលទ្ធផលពួកគាត់បានទទួលប្រាក់បៀវត្សលឿនជាងមុនសម្រាប់ខែបន្ទាប់។

ឥទ្ធិពលនៃការពន្យាពេលការបើកប្រាក់បៀវត្ស

អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៧២% នៃអ្នកដែលធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ ក្នុងការទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយឺត បានបញ្ជាក់ថា វាមានឥទ្ធិពលជាដុំកំភួនមួយទៅលើទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់។ ភាគច្រើននៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយ បានទទួលប្រាក់បៀវត្សទាប ហើយត្រូវទ្រទ្រង់គ្រួសាររបស់គាត់ទៀត ការពន្យាពេលនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សនេះគឺជា បញ្ហាបន្ថែមទៀតសម្រាប់ពួកគាត់។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ២២% អះអាងថា ការពន្យាពេលនេះពុំមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្ត ឬការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគាត់ឡើយ។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៦% បានបង្ហាញពីឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានមួយនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សយឺត ដោយសារពួកគាត់កាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ខ្លួន ដូច្នេះពេលបើកប្រាក់ខែមកគឺអាចនៅសល់ខ្លះ។

រូបទី ៣៨ ៖ ឥទ្ធិពលនៃការពន្យាពេលការបើកប្រាក់បៀវត្សទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន



៦.៨.២ ការគ្រប់គ្រងពុំបានល្អរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង/នាយក

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការគោរពទៅតាមឋានុក្រមគឺជាការប្រតិបត្តិជាទូទៅនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅតាមសាលារៀន គ្រូបង្រៀនមិនត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្តឲ្យផ្តល់ដំបូន្មានដល់នាយកសាលា ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងទេ។ នៅក្នុងករណីទូទៅ គ្រូបង្រៀនមានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចចំពោះការមានប្រតិកម្ម ឬ ការតិះទៀនអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយសារពួកគាត់ភ័យខ្លាច ចំពោះការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ និងស្ថិតនៅក្រោម ការគាបសង្កត់ណាមួយ។

គ្រូបង្រៀនមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបង្ហាញពីការមិនពេញចិត្តរបស់ខ្លួន ជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងមកលើខ្លួន។ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួន បានបង្ហាញពីការមិនសប្បាយចិត្តនៅពេលមើលឃើញទង្វើបក្សពួកនិយម និងអំពើពុករលួយនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។ ពួកគាត់មួយចំនួនបាននិយាយថា មានតែអ្នកមានបក្សពួកទេ ដែលមានឱកាសក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលល្អៗ (មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភខ្ពស់ និងមានប្រធានបទគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍) និងបង្រៀននៅថ្នាក់ល្អៗ ដូចជាថ្នាក់ "ក" ជាដើម។ ដូចគ្នានេះដែរ សាលារៀនមួយចំនួនខ្វះខាត សៀវភៅសិក្សា ខណៈដែលមានសៀវភៅជាច្រើនក្បាល ត្រូវបានគេដាក់លក់នៅតាមផ្សារដោយមានស្លាកសញ្ញា "ហាមលក់"។

៦.៥.៣ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅមានកំរិត

ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងចំណុចគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសម្ភារៈ គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍ចំនួន ១៥% ពុំដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយ ដែលជាផ្នែកនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឡើយ។ ចំណុចនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការខ្វះខាត និងការអភិវឌ្ឍផ្នែកសមត្ថភាពពុំបានគ្រប់គ្រាន់ដល់គ្រូបង្រៀន។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគឺជាតម្រូវការដ៏សំខាន់ចំពោះគ្រូបង្រៀន ក្នុងការផ្ទេរចំណេះដឹងដ៏ច្បាស់លាស់ និងល្អៗដល់សិស្ស។ នៅក្នុងការផ្តល់បទសម្ភាសន៍ គ្រូមួយចំនួនបានលើកឡើងថា គាត់មិនទាន់យល់ច្បាស់ពី កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗទេ ដោយសារកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន មានការផ្លាស់ប្តូរញឹកញាប់ពេកពីថ្នាក់មជ្ឈឹម។ នៅពេលដែលការបន្តការអភិឌ្ឍន៍ផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនៅមានកំរិតសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការយល់ពីកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនក៏នៅមានកំរិតដែរ។

VII សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៧.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ និងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដើរតួនាទីដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ ខណៈពេលដែលគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់ មានសារៈសំខាន់ចំពោះជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀន គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ ក៏ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការកសាងសមត្ថភាព សីលធម៌ និងស្មារតីរបស់គ្រូបង្រៀនដែរ។ ទាក់ទិនទៅនឹងផលប៉ះពាល់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់មកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ គឺគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់កាន់តែខ្ពស់ចំនួនគ្រូដែលអះអាងថា កាន់តែជំរុញទឹកចិត្តគ្រូខ្លាំងឡើងនោះមានកាន់តែច្រើនឡើង។ ចំណែកឯគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់នោះ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ និងអារម្មណ៍ប្តេជ្ញាចិត្តរួមចំណែកកសាងសង្គម ជាកត្តាលើកទឹកចិត្តខ្លាំងជាងគេ។

គ្រូភាគច្រើន (៨៤%) មានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ទោះជាដូច្នេះក៏ដោយ ប្រាក់បៀវត្សទាបរបស់គ្រូបង្រៀនផ្គួបផ្សំជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌមិនអំណោយផលដូចជា ការបើកប្រាក់បៀវត្សយឺត និងការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅមានកំរិត និងអនាគតតិចតួចចំពោះការអភិវឌ្ឍបានធ្វើឲ្យទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនកាន់តែធ្លាក់ចុះទៅ។

ជារួម គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនមានការពេញចិត្តជាមួយនឹងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តយ៉ាងច្រើនដែលពួកគាត់បានទទួល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគាត់ភាគច្រើនបានឆ្លុះបញ្ចាំងថា ប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគាត់មានចំនួនទាបបើប្រៀបធៀបជាមួយនឹងតម្លៃទំនិញនៅលើទីផ្សារ។ ពួកគាត់បានសំណូមពរថា ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមដែលមានអត្រាអប្បបរមាចំនួន ៤00,000៛ ឬស្មើនឹង១00 ដុល្លាអាមេរិក។ គ្រូសំដែងនូវការបារម្ភពីការកាត់ប្រាក់បៀវត្ស ដោយ ៥៩% នៃគ្រូដែលត្រូវបានគេកាត់ប្រាក់បៀវត្សបានឲ្យដឹងថា ការកាត់នេះ ជាកត្តាបង្អាក់ទឹកចិត្តចំបងសម្រាប់ពួកគេ ហើយការកាត់ក្រៅផ្លូវការ អាចធ្វើឲ្យបាត់បង់ទំនុកចិត្តមកលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងអប់រំគួរតែរកជម្រើសផ្សេងទៀតក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យគ្រូដោយមិនមានការកាត់ដែលមិនសមស្រប។ ជម្រើសទាំងនេះ អាចរួមបញ្ចូលនូវការសាកល្បងផ្ទេរប្រាក់បៀវត្សតាមធនាគារ។ គ្រូ ៩៨% បានលើកឡើងថា បើពួកគេទទួលបានប្រាក់បៀវត្សតាមវិធីដែលគាត់ពេញចិត្ត វានឹងមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានមកលើទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។

ខណៈពេលដែលថវិកាសម្រាប់ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូក្នុងរយៈពេលខ្លីមានកំនត់ ការប្រើប្រាស់នូវគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់ គួរត្រូវបានគេផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ដោយសារវាត្រូវបានគេបង្ហាញថា មានសារៈសំខាន់ចំពោះទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ការវិនិយោគបន្ថែមដែលមានកម្រិត។

៧.២ អនុសាសន៍

ផ្អែកលើលទ្ធផលរកឃើញ អនុសាសន៍មួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីបង្កើនទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារគ្រូបង្រៀនដូចតទៅៈ

- គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាសាច់ប្រាក់

១) ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀន អាចមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានយ៉ាងធំធេងដល់ទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ ភាគច្រើននៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយបាននិយាយថា ពួកគេនឹងកាន់តែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានទឹកចិត្តបំពេញការងារថែមទៀត ប្រសិនបើពួកគេទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានចំនួន ៤០០,០០០ រៀល (១០០ដុល្លា) ក្នុងមួយខែ ដែលប្រាក់បៀវត្សនេះអាចឲ្យពួកគាត់ទូទាត់ការចំណាយសម្រាប់ការរស់នៅដ៏ខ្ពស់បណ្តាលមកពីអតិផរណា។

២) រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែបន្តការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានដល់គ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យធានាបានថា ការដំឡើងនេះគឺខ្ពស់ជាងកំរិតអតិផរណាដើម្បីបង្កើនទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូ។

៣) ផ្តល់នូវព័ត៌មាន និងលើកកំពស់ការយល់ដឹងដល់គ្រូទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដែលគ្រូត្រូវទទួលបានបន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេអនុលោមទៅតាមគោលនយោបាយ។

៤) នៅខណៈពេលដែលក្រសួងអប់រំកំពុងរៀបចំសាកល្បងការផ្ទេរប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធធនាគារនោះ ក្រសួងអប់រំ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានាគួរតែពន្លឿនយន្តការនេះ ឲ្យបានឆាប់រហ័ស ដើម្បីកាត់បន្ថយការកាត់បៀវត្សដែលមិនសមហេតុផល។

- គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាសាច់ប្រាក់

១)សាលាគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តមាតាបិតាសិស្សចូលរួមឲ្យបានសកម្មភាពជាមួយគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសគ្រូចេញថ្មីនៅតាមតំបន់ជនបទនិងដាច់ស្រយាល ដើម្បីធានាថាគ្រូមិនឯកោ និងមានអារម្មណ៍ថាមានគេជួយគាំទ្រ។

២)MoEYS, PoE and DoE គួរតែធានានូវការបែងចែកនូវសម្ភារៈរៀននិងបង្រៀនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់សាលារៀននីមួយៗ។ ប្រសិនបើកម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ សម្ភារៈថ្មីៗដែលស្របតាមកម្មវិធីនោះគួរតែផ្តល់ដល់សាលានីមួយៗឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

៣)MoEYS, PoE and DoE គួរតែបង្កើនការទទួលបាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូ ជាពិសេសក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មវិធីសិក្សា ឬគោលនយោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ។

- អភិបាលកិច្ចសាលា

១) គ្រប់សាលាគួរតែបង្កើតក្រុមនានាទំនាក់ទំនងរវាងមាតាបិតាសិស្ស និងគ្រូ និងរវាងសាលារៀន ជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីកសាងទំនាក់ទំនងរវាងសាលារៀននិងសហគមន៍ និងធានាឲ្យបានថាគ្រូទទួល បានការគាំទ្រដោយសហគមន៍ ជាពិសេសគ្រូនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។

២) បន្តការកសាងសមត្ថភាពដល់នាយកសាលា ជាពិសេសផ្តោតមកលើការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ក្នុងអភិបាលកិច្ចសាលា និងការគ្រប់គ្រងថវិកា។

៣) PoE, DoE and នាយក/នាយិកាសាលាគួរធានាឲ្យបានថា គ្រូមានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការ ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងសាលា ជាពិសេសនៅក្នុងដំណើរការវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការចាប់តាំង ពីដើមដំបូង។

ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ទំហំ និងការជ្រើសរើសសំណាក

ការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងខេត្តចំនួន៤ ដូចជា ខេត្តកំពត សៀមរាប រតនគិរី និងកំពង់ចាម ដែល តំណាងឲ្យតំបន់ដែលមានលក្ខណៈភូមិសាស្ត្រខុសៗគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ **ខេត្តកំពត៖** គឺជាខេត្តដែលនៅតាមបណ្តោយឆ្នេរសមុទ្រ នៅភាគខាងត្បូង ដែលការនេសាទ និងធ្វើស្រែគឺជាប្រភពនៃប្រាក់ចំណូលដ៏ចំបង ទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវផ្នែកទេសចរក្នុងពេលថ្មីៗនេះក៏ដោយ។ **ខេត្តសៀមរាប៖** គឺជាខេត្តដែលគ្របដណ្តប់ដោយវិស័យកសិកម្ម ស្ថិតនៅភាគពាយព្យ ដែលត្រូវបានគេមើលឃើញថា មានការកើនឡើងនូវវិស័យទេសចរជាដុំកំភួនដោយសារប្រាសាទអង្គរវត្ត ប៉ុន្តែវានៅតែជាខេត្តក្រីក្រជាងគេមួយក្នុងចំណោមខេត្តក្រីក្រនានា។ **ខេត្តរតនគិរី៖** គឺជាខេត្តដាច់ស្រយាលនៅភាគឦសាន ដែលពឹងផ្អែកទៅលើធនធានធម្មជាតិដូចជា ព្រៃឈើ ស្វាយចន្ទី និងការនេសាទ ហើយដែលមានប្រជាជនដែលជាជនភាគតិចរស់នៅ។ **ខេត្តកំពង់ចាម៖** គឺជាខេត្តដែលមានចំនួនប្រជាជនច្រើនជាងគេបំផុត វាមានតំបន់ទីប្រជុំជនធំៗ និងតំបន់ជនបទយ៉ាងធំធេង។ វាគឺជាតំបន់ដំណាំកៅស៊ូកសិកម្ម និងមានការកើនឡើងនូវវិស័យទេសចរណ៍។

វិសាលភាពជាលក្ខណៈទ្រឹស្តី ត្រូវបានផ្តោតទៅលើទម្រង់នៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តចំនួន២ ដែលជាការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងគោលនយោបាយរបស់ MoEYS នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដោយធ្វើការវាយតម្លៃពីឥទ្ធិពលនៃកំណែទម្រង់ប្រភេទនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តនីមួយៗ ទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបំពេញការងាររបស់បង្រៀន។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយ រួមមានគ្រូបង្រៀនថ្នាក់បឋមសិក្សា នាយកសាលាបឋមសិក្សា មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក (DOE) បុគ្គលិកមន្ទីរអប់រំខេត្ត (PoE) និងសហគមន៍របស់សាលារៀន (មាតាបិតាសិស្ស) នៅក្នុងបណ្តាខេត្តដែលបានធ្វើការសិក្សា។

ម្ភៃប្រាំភាគរយ (២៥%) នៃចំនួនស្រុកសរុប និងសាលារៀននៅតំបន់គោលដៅ ត្រូវបានគេជ្រើសរើសសម្រាប់ការសិក្សានេះ ដែលស្រុក និងសាលាទាំងនោះមានតុល្យភាពរវាងតំបន់ទីក្រុង និងជនបទ។ គ្រូបង្រៀនសរុបចំនួន ៣០២ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការជ្រើសរើសសំណាកចោះៗ ពីបញ្ជីឈ្មោះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាដែលបានជ្រើសរើសនីមួយៗ ដែលក្នុងនោះគ្រូបង្រៀនចំនួន ៤នាក់ ត្រូវបានគេជ្រើសរើសចេញពីសាលានីមួយៗ នៅតាមតំបន់ទីក្រុង និងគ្រូបង្រៀនចំនួន ៣នាក់ ត្រូវបានគេជ្រើសរើសចេញពីសាលានីមួយៗនៅតាមជនបទ។ លើសពីនេះទៅទៀត នាយកសាលាចំនួន ៨៤ នាក់ត្រូវបានគេជ្រើសរើសជាស្វ័យប្រវត្តិពីសាលាដែលគេបានជ្រើសរើស និងត្រូវបានគេសម្ភាសន៍ ដើម្បីទទួលបាននូវទស្សនៈទានរបស់ពួកគាត់ស្តីពីឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តទៅលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ នៅក្នុងស្ថានភាពនានាដែលនាយកសាលាជាប់រវល់នៅថ្ងៃធ្វើសម្ភាសន៍ នាយករងត្រូវបានគេជ្រើសរើសឲ្យធ្វើជាតំណាងរបស់នាយកសាលា។ ហេតុដូច្នេះហើយនៅក្នុងការសិក្សានេះ នាយកសាលាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាឯកតាមួយនៃការវិភាគ ហើយដែលបូកបញ្ចូលជាមួយចំនួនរបស់គ្រូបង្រៀនធ្វើឲ្យទំហំសំណាកសរុបឡើងដល់ ៣៨៦នាក់ ។

ដោយផ្អែលទៅលើរូបមន្តរបស់ស្លូវីន ទំហំនៃសំណាកគ្រូបង្រៀនដែលបានជ្រើសរើស នៅក្នុងការសិក្សានេះនឹងបង្កើតនូវកម្រិតនៃការជឿជាក់មួយចំពោះលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដែលមានចំនួន ៩៥% នៃចំនួនសរុបរបស់គ្រូ នៅក្នុងតំបន់ដែលបានសិក្សា។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះតំណាងឲ្យទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍តែនៅក្នុងស្រុកដែលបានជ្រើសរើសប៉ុណ្ណោះ ហើយវាពុំមានបំណងតំណាងឲ្យទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សាទាំងអស់ទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារសំណាកត្រូវបានគេជ្រើសរើស

ចោះៗពីតំបន់ដែលមានលក្ខណៈភូមិសាស្ត្រខុសៗគ្នា ការសិក្សានេះផ្តល់នូវលទ្ធផលមួយដែលគេអាចចាត់ទុកថាមានលក្ខណៈទូទៅចំពោះបរិបទរបស់ប្រទេសបាន។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនសាលា និងប្រភេទអ្នកផ្តល់ចម្លើយទៅតាមខេត្តនីមួយៗ។

តារាងទី ១៥៖ បញ្ជីអ្នកផ្តល់ចម្លើយតាមខេត្តនីមួយៗ

ចំនួនខេត្ត	ចំនួន PoE ដែលបានសម្ភាសន៍	ចំនួន DoE ដែលបានសម្ភាសន៍		ចំនួនសាលារៀនដែលបានជ្រើសរើស	ចំនួនគ្រូដែល បានសម្ភាសន៍	ចំនួននាយកសាលាដែលបានសម្ភាសន៍	ចំនួនក្រុមពិភាក្សា
		ទីក្រុង	ជនបទ				
កំពត	1	1	1	16	50	17	17
សៀមរាប	1	1	2	30	111	24	24
រតនគិរី	1	1	2	19	51	18	18
កំពង់ចាម	1	2	2	27	90	25	25
សរុប	**4**	**5**	**7**	**92**	**302**	**84**	**84**

ការប្រមូលទិន្នន័យនិងវិធីសាស្ត្រ

វិធីសាស្ត្រនៃការប្រមូលទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមបញ្ចូលគ្នាមួយ នូវវិធីសាស្ត្របែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ ដែលរួមមានការពិភាក្សាក្រុមជាមួយឪពុកម្តាយ ការសម្ភាសន៍អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗជាមួយតំណាងមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ព្រមទាំងការសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈបុគ្គលជាមួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។ ជាងនេះទៅទៀតទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំពីប្រភពផ្សេងៗទៀតដូចជា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានផ្នែកអប់រំ (EMIS) របាយការណ៍ផ្សេងៗរបស់ MoEYS និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធនានា ត្រូវបានប្រើប្រាស់ផងដែរ។

កំរងសំណួរដែលរួមមានទាំងសំណួរបិទ និងបើកត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយជំនួយការផ្នែកស្រាវជ្រាវតាមមូលដ្ឋានមួយចំនួន។ កំរងសំណួរត្រូវបានសាកល្បងមុនពេលចាប់ផ្តើមការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីធានាថា រាល់សំណួរមានការជាប់ទាក់ទង និងអាចអនុវត្តបានចំពោះទំហំនៃការស្រាវជ្រាវនេះ។ សម្រាប់ក្រុមពិភាក្សាសំណួរគោលដែលបានរៀបចំ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយជំនួយការផ្នែកស្រាវជ្រាវតាមមូលដ្ឋាន និងបានកត់ត្រានូវព័ត៌មានត្រលប់។

ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាត្រូវបានគេបញ្ចូលដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី SPSS។ បន្ទាប់មកត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតនូវការផ្តល់ចម្លើយជាតួលេខ និងកំណត់អត្រាភាគរយ។

ក្រុមអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

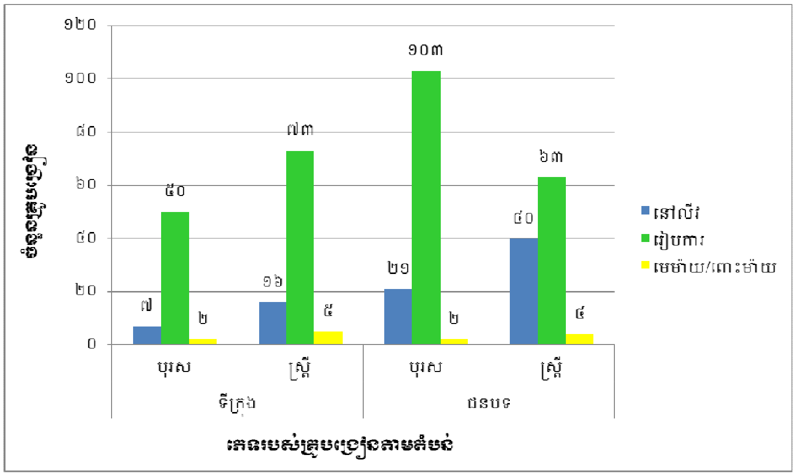
ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពនៃការស្រាវជ្រាវ NEP បានបង្កើត "ក្រុមផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកស្រាវជ្រាវ" មួយដែលមានសមាជិកចំនួន ៧រូប តំណាងឲ្យដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ MoEYS សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងសមាជិករបស់ NEP ដើម្បីផ្តល់ដំបូន្មានដល់ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ។ ក្រុមអ្នកផ្តល់ដំបូន្មានផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់ និងយោបល់ផ្សេងៗនៅគ្រប់ដំណាក់កាលសំខាន់ៗទាំងអស់នៃការស្រាវជ្រាវ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ សាវតារអ្នកផ្តល់ចម្លើយ

១. លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានសម្ភាសន៍

ការសិក្សានេះបានធ្វើការសម្ភាសន៍គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាបឋមសិក្សាសរុបចំនួន ៣៨៦រូប។ ចំនួននេះរាប់បញ្ចូលទាំងអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១៥៣រូប (៤០%) មកពីសាលានៅទីក្រុង និងអ្នកផ្តល់ចម្លើយ ២៣៣រូប(៦០%)មកពីសាលាជនបទ[35]។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ១៨៥រូប (៤៨%) គឺជាបុរស ហើយអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ២០១រូប (៥២%) គឺជាស្ត្រី។ អត្រាប្រេវ៉ាឡង់ទូទៅរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលជាស្ត្រីមានចំនួនខ្ពស់ជាងបុរសបន្តិច។ ប៉ុន្តែ គួរកត់សំគាល់ថា អត្រាប្រេវ៉ាឡង់របស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ដែលជាបុរសនៅតំបន់ជនបទ (៥៤%)មានចំនួនខ្ពស់ជាងអត្រាប្រេវ៉ាឡង់របស់ស្ត្រី (៤៦%) នៅក្នុងតំបន់ដូចគ្នា ចំណែកអត្រាប្រេវ៉ាឡង់របស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលជាស្ត្រី ត្រូវបានគេរកឃើញថា មានចំនួនខ្ពស់ជាងវិញនៅតាមតំបន់ទីក្រុង។

រូបទី៣៨៖ ឋានៈរបស់អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍



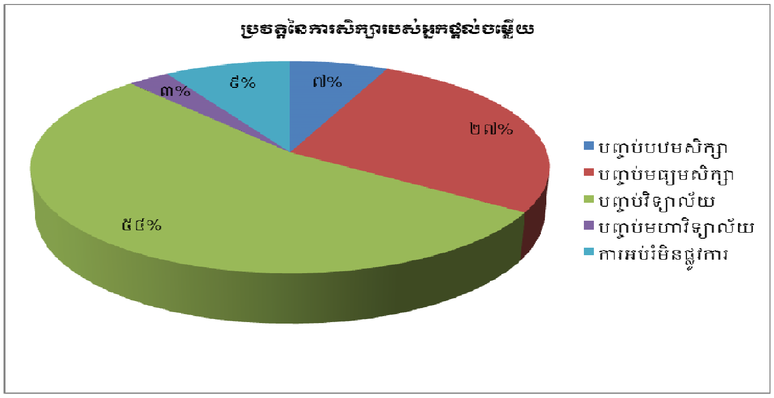
២ ប្រវត្តិការអប់រំរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន៥៤% បានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកអប់រំជាមូលដ្ឋានដែលគេតម្រូវឲ្យមាន ឬមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របក្នុងការធ្វើជាគ្រូបង្រៀនកំរិតបឋមសិក្សា។ ចំណុចនេះឆ្លុះបញ្ចាំងជាវិជ្ជមានទៅលើវឌ្ឍនភាពដែល MoEYS សម្រេចបានចំពោះការធានាថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងលក្ខណៈសម្បត្តិក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈមួយ។

---

[35] សាលាទីក្រុងសំដៅទៅលើសាលាដែលស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ទីក្រុង។ ចំណែកឯសាលាជនបទគឺសំដៅទៅលើសាលាដែលស្ថិតនៅតាមស្រុក និងតំបន់ជនបទ។

រូបទី៣៦៖ ប្រវត្តិអប់រំរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ



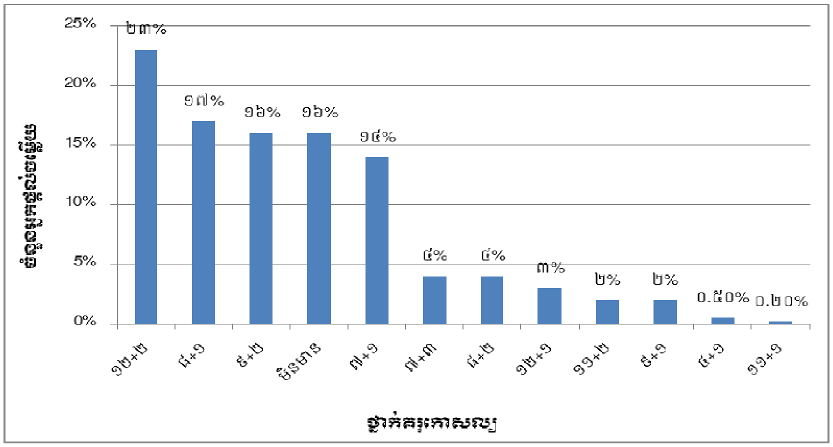
អ្នកផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើន យ៉ាងហោចណាស់ក៏បានបញ្ចប់ការអប់រំជាមូលដ្ឋានថ្នាក់ទី៩ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន១៦% ពុំធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យជាផ្លូវការណាមួយទេ ហេតុដូច្នេះហើយពួកគាត់អាចពុំមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឡើយ។ អត្រាប្រេវ៉ាឡង់ខ្ពស់បំផុតចំនួន ២២% របស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ ដែលពុំទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ ត្រូវបានគេរកឃើញនៅតាមសាលាជនបទនៅក្នុងខេត្តកំពង់ចាម ហើយបន្ទាប់មកគឺខេត្តរតនគិរីដែលមានចំនួនក្រោម២០%បន្តិច។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយតែជាង១០% បន្តិចប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងខេត្តសៀមរាបដែលពុំទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យជាផ្លូវការណាមួយ។

គ្រូបង្រៀនចំនួន២៣%ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យ ១២+២ ពីសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការខេត្ត (PTTC) និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ (RTTC)។ គំរូថ្នាក់ទី ១២+២ គឺជាគំរូស្តង់ដារមួយ ដែលរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងព្យាយាមសម្រេចឲ្យបានចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បច្ចុប្បន្ននេះ មានគ្រូបង្រៀនតិចជាងមួយភាគបួន(<២៥%) ដែលបានអង្កេតបាន បញ្ចប់គំរូនេះ ១៧%បានបញ្ចប់គំរូ ៨+១ និង១៦%បានបញ្ចប់ថ្នាក់ទី ៩+២ នៃការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ។ ចំណុចនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរីកចំរើនជាបន្តបន្ទាប់របស់ MoEYS ក្នុងការបង្កើនការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន ប៉ុន្តែក៏ចង្អុលបង្ហាញដែរថាគេត្រូវការការវិនិយោគបន្ថែមទៀត ដើម្បីសម្រេចឲ្យបានគំរូស្តង់ដារថ្នាក់ជាតិនេះ។

ចំពោះពិនិត្យមើលទៅតាមតំបន់ មានការខុសគ្នាជាដុំកំភួនមួយរវាងខេត្តកំពត និងខេត្តផ្សេងៗទៀត ដែលគ្រូបង្រៀនចំនួនជាង ៤៤% នៅក្នុងខេត្តកំពតបានបញ្ចប់ថ្នាក់ទី ១២+២ ។ ចំណុចនេះមានចំនួនខ្ពស់ជាងគេយ៉ាងខ្លាំង បើប្រៀបធៀបទៅនឹងខេត្តកំពង់ចាមដែលមាន ១៨% ខេត្តសៀមរាបមាន ៣០% និងខេត្តរតនគិរីមាន៩%។ គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដែលបានសម្ភាសន៍នៅក្នុងខេត្តកំពត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកគរុកោសល្យ ដែលធ្វើឲ្យខេត្តនេះក្លាយជាខេត្តមានការប្រតិបត្តិច្រើនជាងគេទាំងអស់ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យ។ ការប្រែប្រួលរវាងការផ្តល់ និងលទ្ធភាពទទួលបានគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ និង

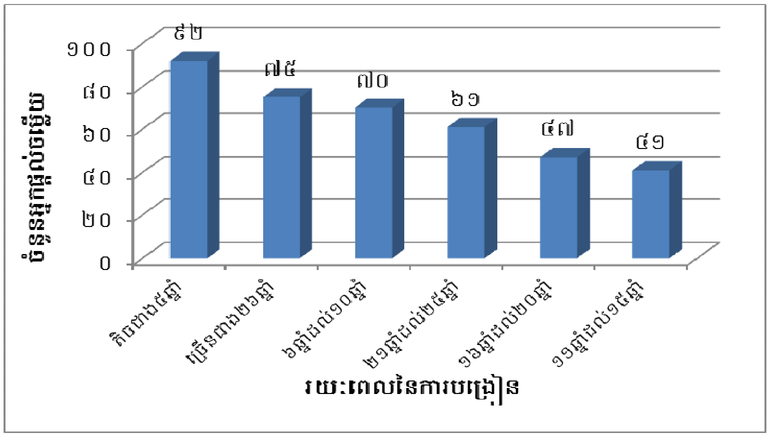
ការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមតំបន់ខុសៗគ្នា អាចនាំទៅរកភាពបែកខ្ញែកគ្នានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំដែលគេត្រូវតែដោះស្រាយ។

រូបទី ៣៧ ៖ ប្រវត្តិផ្នែកគរុកោសល្យរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ



ជាទូទៅ ចំពោះបទពិសោធន៍នៃការបង្រៀន គ្រូបង្រៀនចំនួន ២៣% មានបទពិសោធន៍បង្រៀន៥ឆ្នាំ ឬតិចជាងនេះ ចំណែកឯ ៣៥%ទៀត មានបទពិសោធលើសពី ២០ឆ្នាំ។ អតុល្យភាពចំពោះបទពិសោធន៍ នៃវិជ្ជាជីវៈបង្រៀននេះចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការក្នុងការបន្តជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនថ្មី និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបច្ចុប្បន្នក្នុងគោលបំណងផ្តល់ចម្លើយទៅនឹងអត្រាចូលនិវត្តន៍ ដែលបានធ្វើចំណោលក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍។ នេះគឺជាឱកាសមួយក្នុងការបង្កើនការអប់រំ និងជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀនថ្មី ដែលនឹងនាំទៅរក ការកែលំអរកាន់តែច្រើនថែមទៀត។

រូបទី៣៨៖ ចំនួនឆ្នាំដែលបំរើការជាគ្រូបង្រៀន

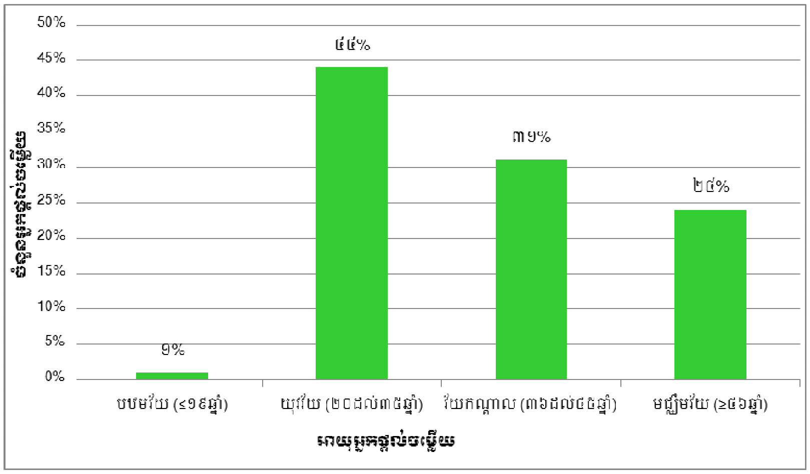


៣ អាយុរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

គ្រូបង្រៀនជាង ៤៤% ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលបានអង្កេត អាយុពី ២០-៣៥ឆ្នាំ ៣០% មានអាយុរវាង ៣៥-៤៥ឆ្នាំ ដោយមានគ្រូបង្រៀនតែ ២៣%ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានអាយុលើសពី ៤៥ឆ្នាំ។ របាយប្រជាសាស្ត្រនេះគឺពុំមានអ្វីភ្ញាក់ផ្អើលទេ បើគិតគូរពិចារណាពីការបាត់បង់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំក្នុងរបបខ្មែរក្រហម។ ការណ៍នេះ នាំទៅរកស្ថានភាពមួយដែលក្រុមអាយុច្រើនជាងគេបំផុតរបស់គ្រូបង្រៀន គឺអ្នកទាំងឡាយណាដែល

មានអាយុក្រោម ៣៥ ឆ្នាំ ហើយការណ៍នេះក៏ផ្តល់នូវការប្រឈមមុខ និងឱកាសយ៉ាងច្រើន ចំពោះការអភិវឌ្ឍ និងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនាពេលអនាគត។

រូបទី៣៩៖ អាយុរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ



៤ ភេទរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ

ចំពោះភេទវិញ មានភាពខុសគ្នាតិចតួចរវាងអត្រារបស់បុរស និងស្ត្រីដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះ នឹងសមមាត្រលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំ។ ស្ទើរតែ60% នៃបុគ្គលិកសរុបរបស់ MoEYS គឺជាបុរស។ តែចំពោះការស្រាវជ្រាវនេះវិញ អត្រាអ្នកផ្តល់ចម្លើយដែលជាបុរសមានចំនួន៤៨% ហើយស្ត្រីមាន៥២%។ ភាពខុសគ្នានេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាចំនួន ២ ដូចខាងក្រោម ៖

- នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ចំនួនស្ត្រីច្រើនជាងបុរសបានចូលធ្វើគ្រូបង្រៀន នៅសាលាបឋមសិក្សាខណៈដែលចំនួនបុរសបានបន្តកើនឡើង ធ្វើជាគ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។
- បុគ្គលិកផ្នែកអប់រំដែលជាស្ត្រីទំនងជាធ្វើជាគ្រូបង្រៀននៅតាមថ្នាក់រៀនច្រើនជាង ចំណែកឯតួនាទីផ្នែកគ្រប់គ្រង និងក្រៅពីការបង្រៀនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយចំនួនបុរស ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ចំពោះថ្នាក់បឋមសិក្សា គ្រូបង្រៀនដែលជាស្ត្រីមានចំនួនច្រើនជាងចំនួនបុគ្គលិកផ្នែកផ្សេងៗរបស់ MoEYS។

ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ កម្រងសំនួរសម្រាប់សម្ភាសន៍គ្រូបឋមសិក្សា/នាយកសាលា

ឈ្មោះអ្នកសំភាសន៍:__________________ កាលបរិច្ឆេទសំភាសន៍: ______________

ការណែនាំខ្លួន:

ខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំឈ្មោះ______________ខ្ញុំកំពុងធ្វើការស្រាវជ្រាវដែលជាផ្នែកមួយនៃការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការ NEP ទៅលើប្រធានបទ"ផលប៉ះពាល់នៃការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន"។ ខ្ញុំជួបលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនាថ្ងៃនេះគឺដើម្បីស្វែងរកព័ត៌មានមួយចំនួនស្តីពីបទពិសោធន៍បង្រៀន និងទស្សនៈរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូជុំវិញបញ្ហានៃការអប់រំ ព្រមទាំងកត្តាលើកទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់អ្នក។ ហេតុនោះហើយ ខ្ញុំសូមពេលអ្នក(ប្រហែលជាមួយម៉ោងទៅមួយម៉ោងកន្លះ) ដើម្បីពិភាក្សាលើបញ្ហានេះ។ យើងខ្ញុំសូមធានាថាមិនមានបញ្ហាអ្វីកើតឡើងចំពោះ អ្នកដោយសារការចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានដល់ពួកខ្ញុំឡើយ។ រាល់ព័ត៌មានទាំងឡាយនឹងរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។ ពួកខ្ញុំនឹងសូមការអនុញ្ញាតិពីលោកគ្រូអ្នកគ្រូជាមុន ប្រសិនបើមានដកស្រង់សំដី ឬយកឈ្មោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូយកមកដាក់ក្នុងរបាយការណ៍។

បញ្ជាក់: [សំរាប់បេក្ខជនត្រូវសំភាសន៍: សូមគូសយកចម្លើយតែមួយប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយសំនួរ។ ក្នុងករណីគូសយកលើសពីមួយ នឹងមានបញ្ជាក់ប្រាប់។]

1.01 លេខកូតបេក្ខជនសំភាសន៍:_______(ទុកចន្លោះទទេ NEPនិងបំពេញពេលក្រោយ)។

1.02 ខេត្ត:

1-កំពង់ចាម	2-កំពត	3-សៀមរាប	4-រតនគិរី

1.03 ឈ្មោះស្រុក:

1- កំពង់ចាម	2-សួង	3-បាធាយ	4-ស្ទឹងត្រង់
5- កំពត	6-កំពុងត្រាច	7-ក្រុងសៀមរាប	8-បន្ទាយស្រី
9-ប្រាសាទបាគង	10- បានលុង	11-បរកែវ	12-លំផាត់

1.04 ប្រភេទស្រុក: 1 ទីប្រជុំជន 2- ជនបទ

1.05 ឈ្មោះសាលា: ____________________________

I. ប្រវត្តិរូបសង្ខេប

1.06 អាយុ:

1-≤ ១៩ឆ្នាំ(បឋមវ័យ) 2- ពី២០-៣៥ឆ្នាំ(យុវវ័យ)

3- ពី៣៦-៥៥ឆ្នាំ(វ័យកណ្តាល) 4- ≥៥៦ឆ្នាំ(មជ្ឈឹមវ័យ)

1.07 ភេទ: 1-ប្រុស 2-ស្រី

1.08 ស្ថានភាពគ្រួសារ: 1- នៅលីវ 2- រៀបការ 3- ពោះម៉ាយ/មេម៉ាយ

1.09 តើអ្នកមានកូនប៉ុន្មាននាក់?_______________________________________

1.10 តើអ្នកមានកូនដែលនៅក្នុងបន្ទុក(ពឹងផ្អែកលើថវិការបស់អ្នក)ប៉ុន្មាននាក់? ________

1.11 តើអ្នកមានប្រភពចំណូលបន្ថែមអ្វីខ្លះក្រៅពីបង្រៀននៅសាលា? មុខរបររបស់អ្នកផ្ទាល់ មិនមែនរបស់គ្រួសារទេ(គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)។

1-ម៉ូតូឌុប	2-បង្រៀននៅសាលាឯកជន
3- បង្រៀនគួរ	4-ធ្វើការក្រៅម៉ោងក្នុងរោងចក្រ
5-អ្នកលក់ចំណីរនៅសាលា	6-លក់ដូរ(ចាប់ហួយ ឥវ៉ាន់)
7- កសិករ	8-គ្មានការងារផ្សេង
9- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)_________________	

1.12 តើប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកសម្រាប់តែទ្រទ្រង់ខ្លួនអ្នកនិងគ្រួសារអ្នកមែន ឬទេ?

1- បាទ/ចាស

2- ទេ ខ្ញុំនៅពឹងផ្អែកលើថវិកាឪពុក ម្តាយ

3- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)____________________________________

1.13 តើប្រាក់ចំណូលសរុបក្នុងគ្រួសាររបស់អ្នកមានចំនួនប៉ុន្មានក្នុងមួយខែ?

1- តិចជាង 400,000 រៀល	2- ពី400,000-600,000 រៀល
3- ពី600,100-800,000 រៀល	4- ពី800,100-1,000,000 រៀល
5- ពី1,000,100-1,200,000 រៀល	6- ពី1,200,100-2,000,000 រៀល
7- ច្រើនជាង 2,000,000 រៀល	8- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)___________________

II. កំរិតវប្បធម៌

1.14 តើអ្នករៀនបានថ្នាក់ទីប៉ុន្មាន?

1- បានបញ្ចប់បឋមសិក្សា	2- បានបញ្ចប់អនុវិទ្យាល័យថ្នាក់ទី៩
3- បានបញ្ចប់វិទ្យាល័យថ្នាក់ទី១២	4- បានបញ្ចប់សាកលវិទ្យាល័យ
5- អនុបណ្ឌិត	6- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________

1.15 តើវគ្គគរុកោសល្យណាខ្លះដែលអ្នកបានចូលរួម? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែល គេឆ្លើយ)

1- វគ្គ7+1	2- វគ្គ 7+3
3- វគ្គ9+1	4- វគ្គ9+2
5- វគ្គ12 +1	6- បរិញ្ញាប័ត្រ +1
7- វគ្គ12+2	8-ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________

III. បទពិសោធន៍ក្នុងការបង្រៀន

1.16 តើអ្នកបង្រៀន/ធ្វើជាគ្រូបង្រៀនអស់រយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំហើយ?

1- ≤ 5ឆ្នាំ 2- ពី6-10ឆ្នាំ 3- ពី11-15ឆ្នាំ

4- ពី16-20ឆ្នាំ 5- ពី21-25ឆ្នាំ 6- ≥ 26ឆ្នាំ

(សំនួរ 1.17 គឺសម្រាប់សួរតែនាយកសាលាប៉ុណ្ណោះ)

1.17 បន្ថែមទៅលើការងារគ្រប់គ្រង តើអ្នកមានបង្រៀនដែរឬទេនៅឆ្នាំសិក្សា 2010-2011?

1- បាទ ចាស 2-ទេ

(ប្រសិនបើទេ,សូមរំលងទៅសំនួរទី 1.24)

1.18 តើអ្នកបង្រៀនមួយកំរិតថ្នាក់រឺច្រើនកំរិតថ្នាក់?

1-មួយកំរិតថ្នាក់ 2-ច្រើនកំរិតថ្នាក់

1.19 តើអ្នកបង្រៀនថ្នាក់ទីប៉ុន្មានខ្លះឆ្នាំ២០១០/២០១១? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ថ្នាក់ទី 1 2- ថ្នាក់ទី 2 3- ថ្នាក់ទី 3

4- ថ្នាក់ទី 4 5- ថ្នាក់ទី 5 6- ថ្នាក់ទី 6

1.20 ជាទូទៅ តើអ្នកបង្រៀនវេនណា?

1- វេនព្រឹក 2- វេនល្ងាច

3- ទាំងពីរវេន 4- ឆ្លាស់វេន(ម្តងព្រឹក ម្តងថ្ងៃរសៀល)

5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)____________________________________

1.21 ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង តើអ្នកបង្រៀនប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍?

1- បីថ្ងៃ 2- បួនថ្ងៃ

3- ប្រាំថ្ងៃ 4- ប្រាំមួយថ្ងៃ

5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)____________________________________

1.22 ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង តើអ្នកបង្រៀនប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ?

1- ≤ មួយម៉ោង 2- ពី 2-3 ម៉ោងកន្លះ 3- ពី 4-5 ម៉ោងកន្លះ

4- ពី6-7 ម៉ោង កន្លះ 5- ពី 8-9 ម៉ោង 6- > 9 ម៉ោង

1.23 តើក្នុងថ្នាក់របស់អ្នកមានសិស្សប៉ុន្មានក្នុងឆ្នាំសិក្សា 2010/2011? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ≤ 15នាក់ 2- ពី16-25 នាក់ 3- ពី26-35 នាក់

2- ពី36-45 នាក់ 5- ពី46-55 នាក់ 6- ≥56 នាក់

IV ការលើកចិត្តក្នុងការបង្រៀន

1.24 តើកត្តាអ្វីដែលជំរុញចិត្តអ្នកអោយក្លាយជាគ្រូបង្រៀន? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- អត់មានជំរើសផ្សេង	2- ចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអប់រំ (គេហៅឲ្យធ្វើ)
3- ចង់ជួយសិស្ស	4- សុវត្តិភាពការងារ
5- ប្រាក់ខែ	6- ផលប្រយោជន៍ដទៃទៀត
7- ជួយសង្គម	8-ការជំរុញពីគ្រួសារ
9- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)______________________________

1.25 តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងណាចំពោះអាជីពជាគ្រូបង្រៀនរបស់អ្នកឥឡូវនេះ?

1- ខ្ញុំមានកំលាំងចិត្តខ្លាំងណាស់(ហើយមានអារម្មណ៍ថាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តសមនឹងតំលៃការងាររបស់ខ្ញុំ)

2-ខ្ញុំមានកំលាំងចិត្តល្មម(ហើយមានអារម្មណ៍ថាប្រាក់លើកទឹកចិត្តគឺគួរអោយ ពេញចិត្ត)

3- ខ្ញុំមិនសូវមានកំលាំងចិត្តដូចពេលទើបតែចាប់ផ្តើមទេ(គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត គឺមិនគ្រប់គ្រាន់)

4-ខ្ញុំអត់មានកំលាំងចិត្តទាល់តែសោះ(គ្រឿងលើកទឹកចិត្តគឺមិនអាចផ្គត់ផ្គង់ខ្ញុំអោយបង្រៀនបានទេ)

1.26 ហេតុអ្វីបានជាអ្នកមានអារម្មណ៍ដូចនោះ?

____
____
____

1.27 ប្រសិនបើអ្នកអាចរកការងារផ្សេងនៅទីនេះទទួលបានប្រាក់ខែច្រើនជាងការបង្រៀន តើអ្នកនិងធ្វើការងារនោះទេ?

1- ធ្វើ
2- មិនធ្វើ

1.28 ហេតុអ្វីធ្វើ? ហេតុអ្វីមិនធ្វើ?

____
____

V ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត

1.29 តើប្រាក់លើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះដែលអ្នកទទួលបានពីរដ្ឋាភិបាលរឺក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1-ប្រាក់បៀរវត្ស(សុទ្ធ)

2-ប្រាក់ថៃទាំសុខភាព

3-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ប្តី/ប្រពន្ធ

4-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កូន

5-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កន្លែងស្នាក់នៅ

6-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ការបង្រៀនរឺកំរិតគរុកោសល្យ

7- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

8-ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.30 ក្នុងចំណោមប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលអ្នកទទួលបាន សូមគូសយក និងដាក់កម្រិតចម្លើយដែលមានផលប៉ះពាល់មកលើអ្នក? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ) បំពេញ លេខ1=សម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំខាន់បំផុត លេខ 6=សម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមិនសូវសំខាន់ជាងគេ។

1-__ ប្រាក់បៀរវត្ស

2-__ ប្រាក់ថៃទាំសុខភាព

3-__ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់អ្នកមានប្តីរឺប្រពន្ធ

4-__ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កូន

5-__ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កន្លែងស្នាក់នៅ

6-__ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ការបង្រៀនរឺកំរិតគរុកោសល្យ

7- ___ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

8-__ ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.31 សូបមេត្តាប្រាប់ពីចំនួនទឹកប្រាក់ប្រសិនបើអ្នកដឹងពីប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលអ្នកទទួលបាន? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

ប្រាក់ប្រចាំខែ: _______________

ប្រាក់ថៃទាំសុខភាព: __________________

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់អ្នកមានប្តីរឺប្រពន្ធ: ______________

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កូន: _____________

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់កន្លែងស្នាក់នៅ: ____________

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ការបង្រៀនរឺកំរិតគរុកោសល្យ___________

ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម_________________________

ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.32 ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨មកទល់ពេលនេះតើអ្នកទទួលបានប្រាក់បន្ថែមប្រចាំឆ្នាំ20% រឺទេ?

1-បាទ / ចាស　　2- ទេ　　3-មិនដឹង

(ប្រសិនបើទេឬមិនដឹង សូមរំលងទៅសំនួរទី 1.35)

1.33 ការឡើង 20% បានជម្រុញទឹកចិត្តអ្នកបន្ថែមទៀតក្នុងការបង្រៀន

1-យល់ស្របទាំងស្រុង

2-យល់ស្រប

3-មិនយល់ស្រប

4-មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

1.34 តើការឡើងប្រាក់ខែ 20% ជួយធ្វើឲ្យការបង្រៀនរបស់ផ្លាស់ប្តូរដូចម្តេចខ្លះ? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1-ខ្ញុំចំណាយពេលវេលារៀបចំមេរៀន និងបង្រៀនបន្ថែម

2-ខ្ញុំកាត់បន្ថយការធ្វើការងារខាងក្រៅ

3- ខ្ញុំចំណាយពេលវេលារៀបចំមេរៀន និងបង្រៀនដូចពីមុន

4- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.35 តើអ្នកគិតថាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលអ្នកទទួលបានទាំងអស់សមរម្យសំរាប់ការងារដែលអ្នកធ្វើរឺទេ?

1- សមរម្យ　　2- មិនសមរម្យ

1.36 ហេតុអ្វី?

____

____

____

1.37 តើអ្នកគិតថាអ្នកគួរតែទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះបន្ថែមទៀត?

____

____

____

____

1.38 តើអ្នកគិតថាអ្នកគួរតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្សប៉ុន្មាន?

1- ≤ 200,000 រៀល (50$)	2- ពី204,000- 240,000 រៀល(51-60$)
3- ពី24,4000-280,000 រៀល(61-70 $)	4- ពី284,000-320,000 រៀល(71-80$)
5- ពី324,000-36,000 រៀល(81-90$)	6- ពី364,000-400,000 រៀល(91-100$)
7- > 400,000 រៀល(100$)	8- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)____________

1.39 ប្រសិនបើអ្នកទទួលបានការតំលើងប្រាក់ខែ(ដូចដែលអ្នកចង់បាន)តើអ្នកគិតថា ផ្លាស់ប្តូរការបង្រៀនរបស់អ្នកដូចម្តេចខ្លះ? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1-គ្មានការផ្លាស់ប្តូអ្វីឡើយហើយខ្ញុំនូវតែត្រូវការរកលុយបន្ថែម

2-ខ្ញុំនឹងចំនាយពេលវេលាបន្ថែមក្នុងការរៀបចំមេរៀន

3-ខ្ញុំនឹងមិនអវត្តមានញឹកញាប់ឡើយ

4-ខ្ញុំនឹងមិនយកលុយពីប្រភពណាមួយក្នុងសាលាទេ(ឧ.ការលក់ឯកសារបន្ថែមជាដើម)

5-ខ្ញុំនឹងក្លាយជាគ្រូប្រសើរជាងមុន

6-ខ្ញុំនឹងមានកំលាំងចិត្តកាន់តែខ្លាំង(ខំធ្វើការជាងមុន)

7-ខ្ញុំនឹងធ្វើការត្រឹមតែជាគ្រូបង្រៀនប៉ុណ្ណោះ

8- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.40 ជាធម្មតា តើពេលណាដែលអ្នកបើក(ទទួលបានប្រាក់ខែ)របស់អ្នក?

1- នៅចុងខែ

2- នៅសប្តាហ៍ទីមួយនៃខែបន្ទាប់

3- នៅសប្តាហ៍ទីពីរនៃខែបន្ទាប់

4- នៅសប្តាហ៍ទីបីនៃខែបន្ទាប់

5- ក្នុងរយះពេល១ខែឬបន្ទាប់ពីមួយខែ

6- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

(ប្រសិនបើ មិនមានការពន្យាពេលក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សនោះទេ សូមរំលងទៅសំនួរ1.44)

1.41 ប្រសិនបើមានការពន្យារពេល តើមកពីមូលហេតុអ្វី?

____

____

____

1.42 ប្រសិនបើមានការពន្យារពេល តើជះឥទ្ធិពលដល់អ្នកដូចម្តេច?

1-ជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន

2-មិនមានផលប៉ះពាល់អ្វីទេ

3- ជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន

1.43 ហេតុអ្វី សូមពន្យល់ពីមូលហេតុ?

____

____

____

1.44 ជាទូទៅតើអ្នកទទួលបានប្រាក់ខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមវិធីណាខ្លះ?

1- ខ្ញុំទៅបើកពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

2- អ្នករួមការងាររបស់ខ្ញុំទៅបើកពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

3- នាយកសាលាប្រមូលពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

4- ខ្ញុំទទួលតាមគណនីធនាគាររបស់ខ្ញុំ

5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.45 តើអ្នកចូលចិត្តទទួលប្រាក់ខែនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមរបៀបណា?

1- ខ្ញុំទៅបើកពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

2- អ្នករួមការងាររបស់ខ្ញុំទៅបើកពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

3- នាយកសាលាប្រមូលពីមន្ទីអប់រំខេត្ត/មន្ទីអប់រំស្រុក

4- ខ្ញុំទទួលតាមគណនីធនាគាររបស់ខ្ញុំ

5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)_____________________________

1.46 ប្រសិនបើអ្នកទទួលបានប្រាក់ខែតាមវិធីដែលអ្នកចង់បាន អ្នកនឹងមានកំលាំងចិត្តធ្វើការខ្លាំងជាងមុន

1- យល់ស្របទាំងស្រុង

2- យល់ស្រប

3- មិនយល់ស្រប

4- មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

1.47 តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ខែគ្រប់ដែរឺទេ?(តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ខែដូចដែលលើកឡើងក្នុងអត្រាប្រាក់ខែរឺទេ?

1- ទទួលបានគ្រប់

2- មិនទទួលបានគ្រប់

(*ប្រសិនបើទទួលបានគ្រប់ចំនួន សូមរំលងទៅសំនួរទី1.50*)

1.48 ប្រសិនមិនទទួលបានគ្រប់មកពីហេតុអ្វី?(សូមពន្យល់)

____

____

____

1.49 ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សមានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់កំលាំងចិត្តរបស់អ្នកក្នុងការបង្រៀន

1- យល់ស្របទាំងស្រុង 2- យល់ស្រប

2- មិនយល់ស្រប 4- មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

1.50 សូមជ្រើសរើសជំរើសមួយក្នុងចម្លើយខាងក្រោម:

1- គ្រូបង្រៀនគួរតែទទួលបានប្រាក់ខែដោយផ្អែកលើកំរិតថ្នាក់ដែលគេបង្រៀន

2- គ្រូបង្រៀនគួរតែទទួលបានប្រាក់ខែដោយផ្អែកលើកំរិតវប្បធម៌របស់ពួកគេ

3- គ្រូបង្រៀនគួរតែទទួលបានប្រាក់ខែផ្អែកលើបទពិសោធន៍ដែលពួកគេបង្រៀន

4- គ្រូបង្រៀនគួរតែទទួលបានប្រាក់ខែដោយផ្អែកលើចំនុចទាំងអស់ខាងលើ

1.51 តើអ្នកបានទទួលប្រាក់លើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍រឺអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលណាមួយរឺទេ?

1- បានទទួល

2- មិនបានទទួល

(*ប្រសិនបើមិនបានទទួល សូមរំលងទៅសំនួរទី1.54*)

1.52 ប្រសិនបើបានទទួលតើជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តសំរាប់អ្វី?ហើយមានចំនួនប៉ុន្មាន?

____

____

____

1.53 ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបានជម្រុញកម្លាំងចិត្តរបស់អ្នកក្នុងការបង្រៀន

1- យល់ស្របទាំងស្រុង

2- យល់ស្រប

3- មិនយល់ស្រប

4- មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

VI. គ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនប្រាក់:

1.54 តើគ្រឿងលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាប្រាក់អ្វីខ្លះដែលក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាផ្តល់អោយអ្នក? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- កន្លែងស្នាក់នៅ

2- ស្បៀងអាហារ

3- ការថែទាំសុខភាព

4- ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍

5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)__________________________

1.55 ក្រៅពីប្រាក់បៀវត្ស តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលលើកទឹកចិត្តអ្នកអោយបង្រៀន? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ) ។(សូមដាក់ពន្ទុ ទៅលើកត្តាបីដោយ 1លើកទឹកចិត្តខ្លាំងបំផុត, 2 លើកទឹកចិត្តល្មម, 3 លើកទឹកចិត្តតិចតួច)

1-___ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ

2-___ការចូលរួមសិក្ខាសាលា

3-___ ភាពរីករាយធ្វើការជាមួយមិត្តភក្រ័

4-___ជាប់ពាក់ពន្ធ័នឹងការធ្វើគំរោងនិងការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា

5-___ភារកិច្ចគួរអោយរីករាយនឹងយកជាអាជីព

6-___រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ

7-___មោទនភាពក្នុងការធ្វើជាគ្រូ

8-___អាណិតសិស្ស

9-___មិនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ធ្វើការងារផ្សេង

10-___ទទួលបានការសរសើរពីមហាជន

11-___ទទួលបានថ្ងៃឈប់សំរាកច្រើន

12-____ទទួលបានរង្វាន់ (បណ្ណ័សរសើរ, គ្រឿងឥស្សរយស)

13- ___ទទួលបានការសរសើរពីអ្នកគ្រប់គ្រង

14-____ ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

វគ្គបណ្តុះបណ្តាល/វិក្រិតការ

1.56 តើអ្នកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពដែររឺទេ?

1- ធ្លាប់

2- មិនធ្លាប់

(ប្រសិនបើមិនធ្លាប់សូមរំលងទៅសំនួរ 1.63)

1.57 តើមុខវិជ្ជាអ្វីខ្លះដែលអ្នកបានចូលរួមនិងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1-ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងសាលា

2-កម្មវិធីសាលាកុមាមេត្រី

3-ការអភិវឌ្ឍន៍សំភារៈបង្រៀន

4-ការអប់រំបញ្ចូលគ្នា

5-ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ

6-ការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា

7-ការចូលរួមរបស់សហគមន៍

8- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.58 តើស្ថាប័នណាខ្លះដែលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពនេះ? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1-ក្រសួងអប់រំយុវជន់និងកីឡា

2- ម្ចាស់ជំនួយ/ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

3- អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល

4- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.59 តើអ្នកទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា?

1- ម្តងក្នុងរយៈពេល២ទៅ៥ឆ្នាំ

2- ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ

3- ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ

4- បីដងក្នុងមួយឆ្នាំ

4- បួនដងក្នុងមួយឆ្នាំ

5- ច្រើនជាងបួនដងក្នុងមួយឆ្នាំ

1.60 តើការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអោយអ្នកបំពេញការងារបង្រៀនបានរឺទេ?

1- គ្រប់គ្រាន់

2- មិនគ្រប់គ្រាន់

1.61 ប្រសិនបើមិនគ្រប់គ្រាន់តើហេតុអ្វី? (គូសយកចម្លើយ ទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ខ្ញុំត្រូវការពត៌មានថ្មីៗអំពីវិធីសាស្រ្តក្នុងការបង្រៀន

2- មានតែបុគ្គលិកចាស់ៗប៉ុណ្ណោះដែលអាចចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

3- សមត្ថភាពបង្រៀនសិស្សរបស់ខ្ញុំមានកំណត់

4- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.62 តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពអ្វីខ្លះដែលអ្នកចង់សិក្សាបន្ថែម?

____

____

____

____

VII. អភិបាលកិច្ចសាលា/ការចូលរួមពីសហគមន៍:

A អភិបាលកិច្ចសាលា (សម្រាប់នាយកសាលា សូមរំលងទៅសំនួរទី1.67)

1.63 តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងណាចំពោះការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងសាលារបស់អ្នក?

1- ល្អប្រសើរ 2- ល្អ 3-ខ្សោយ 4-ខ្សោយណាស់

1.64 តើអ្នកគិតដូចម្តេចចំពោះការគ្រប់គ្រងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្នុងសាលារបស់អ្នក?

1- មានតម្លាភាព 2- មិនមានតម្លាភាព

1.65 ហេតុអ្វីមានតម្លាភាព ហើយហេតុអ្វីមិនមានតម្លាភាព?

____

____

____

1.66 តើអ្នកគិតដូចម្តេចចំពោះការដឹកនាំ(ការផ្តួចផ្តើមគំនិត)ក្នុងសាលារបស់អ្នក?

1- ល្អណាស់ 2-ល្អ 3- មធ្យម 4-ខ្សោយ 5-ខ្សោយណាស់

1.67 តើអ្នកគិតដូចម្តេចចំពោះការសម្រេចចិត្តក្នុងសាលារបស់អ្នក?

1- សម្រេចពីថ្នាក់លើ(អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខេត្តនិងស្រុក)

2- សម្រេចចិត្តដោយមានការចូលរួម

3- គ្មានយោបល់

(*សម្រាប់គ្រូ សូមរំលងសំនួរ 1.68*)

1.68 តើអ្នកយល់ឃើញដូចម្តេចចំពោះទឹកចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូនៅសាលារបស់អ្នក?

1- មានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងមែនទែន

2- មានទឹកចិត្តបំពេញការងារខ្លាំងល្មម

3-មិនសូវមានទឹកចិត្តបំពេញការងារ

4-មិនមានទឹកចិត្តបំពេញការងារសោះ

B ការជួយឧបត្ថម្ភពីសហគមន៍

1.69 តើអ្នកទទួលបានការជួយឧបត្ថម្ភពីសហគមន៍អ្វីខ្លះ? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ

2- ប្រាក់បង្រៀនរៀនគួរក្រៅម៉ោង

3- ស្បៀងអាហារ

4- ផ្សេងៗ(បញ្ជាក់)___________________________________

1.70 តើសហគមន៍មានឥរិយាបទយ៉ាងណាចំពោះគ្រូបង្រៀន? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- គោរពគ្រូបង្រៀន
2- មើលងាយគ្រូបង្រៀន
3- រាក់ទាក់ជាមួយគ្រូបង្រៀន
4- មិនអើពើចំពោះគ្រូបង្រៀន
5- ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.71 តើក្រុមប្រឹក្សាកុមារជួយអ្វីខ្លះដែលជាផ្តល់កំលាំងចិត្តអោយអ្នកក្នុងការបំពេញការងារ? (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ពួកគេជួយបង្រៀនសិស្សខ្សោយ
2- ពួកគេរៀបចំថ្នាក់
3- ពួកគេសំអាតទីធ្លាសាលា
4- មិនមានជួយអ្វីទេ
5-ផ្សេងៗ(សូមបញ្ជាក់)________________________________

1.72 តើអ្នកបានទទួលការជួយឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តពីក្រុមហ៊ុនឯកជន នៅទីនេះដែរ រឺទេ?

1- បានទទួល 2- មិនបានទទួល

(បើមិនបានទទួលទេ សូមរំលងទៅសំនួរទី1.75)

1.73 ប្រសិនបើបានតើជាការជួយឧបត្ថម្ភអ្វីខ្លះ?

ផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ខែ:____________$____
ប្រាក់ធ្វើដំណើរ:_________________$____
ផ្តល់ប្រាក់បង្រៀនថែមម៉ោង:____________________$____
ផ្សេងៗ(បញ្ជាក់)________________________________

1.74 តើការជួយឧបត្ថម្ភផ្តល់កំលាំងចិត្តអ្នកដូចម្តេច?

1- ផ្តល់កំលាំងចិត្តយ៉ាងខ្លាំង
2- ផ្តល់កំលាំងចិត្តតិចតួច
3- ពុំធ្វើអោយមានភាពខុសគ្នាទេ

VIII. ការពេញចិត្តចំពោះការបង្រៀន

1.75 តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងណាចំពោះអាជីពជាគ្រូបង្រៀន?

1- គួរអោយចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំង　　2- គួរអោយចាប់អារម្មណ៍

3- គួរអោយចាប់អារម្មណ៍ខ្លះដែរ　　4- ធម្មតា

5- គួរអោយធុញទ្រាន់

1.76 តើអ្នកយល់ឃើញដូចម្តេចចំពោះការជួយគាំទ្រពីសំណាក់សហាគមន៍ មកលើគ្រូ?

1- ល្អប្រសើរ　　2- ល្អណាស់

3- ល្អ　　4- មធ្យម

5- អន់　　6- អន់ណាស់

1.77 សូមជ្រើសរើស(ដាក់កម្រិត)នូវប្រយោគខាងក្រោមអំពីសិស្សរបស់អ្នក ដែលប៉ះពាល់ដល់ទឹកចិត្តអ្នកក្នុងការបង្រៀន? (ដាក់ត្រឹមបីកម្រិត ដែល 1មានផល ប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុត, 2 ផលប៉ះពាល់ល្មម, 3 ផលប៉ះ ពាល់តិចតួច ហើយ -1មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានខ្លាំងបំផុត, -2 ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានល្មម, -3ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានតិចតួច)។ (គូសយកចម្លើយទាំងអស់ដែលគេឆ្លើយ)

1- ភាគច្រើនជាសិស្សឆ្លាត　　2- ភាគច្រើនជាសិស្សរៀនខ្សោយ

3- ភាគច្រើនជាសិស្សមានអត្តចរិកល្អ　　4- ភាគច្រើនជាក្រុមបងធំ

5-ភាគច្រើនជាសិស្សខ្ជិលច្រអូស　　6- ភាគច្រើនជាសិស្សខិតខំរៀនសូត្រ

7- ផ្សេងៗ(បញ្ជាក់)________________________________

1.78 តើអ្នកគិតដូចម្តេចចំពោះការអប់រំគុណភាពនៃការអប់រំសព្វថ្ងៃ?

1- ល្អណាស់　　2- ល្អ　　3- មធ្យម　　4- អន់　　5- អន់ណាស់

1.79 តើគុណមានអប់រំមានផលប៉ះពាល់មកលើទឹកចិត្តអ្នកកម្រិតណា?

1- ប៉ះពាល់ខ្លាំង
2- ប៉ះពាល់តិចតួច
3- មិនប៉ះពាល់

1.80 តើអ្នកមានអនុសាសន៍អ្វីខ្លះដើម្បីជម្រុញទឹកចិត្តគ្រូ និងលើកកម្ពស់ការពេញចិត្តរបស់គ្រូមកលើអាជីពរបស់ខ្លួន?

____

____

____

____

ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ៖ ឯកសារយោង

Asian Development Outlook, 2009

Benveniste, L. et al *'Teaching in Cambodia'* World Bank, June, 2008.

Bond, H., '*Balancing teacher quality and quantity',* Vol 6, Issue 1, 2010.

Burkhardt, J.A*. 'Rebuilding the education system in Cambodia one teacher training at a time'* McMaster School, 2009.

Chhinh, S., '*Satisfaction Sources of Cambodian Urban Primary School Teachers*' Paper presented at the 2003 International Council on Education for Teaching/Australian Teacher Education Association Conference in Melbourne, Australia.

Cooper J.M & Alvarado A. '*Preparation, Recruitment and Retention of Teachers*' IIEP/UNESCO, 2006.

Courtney, J., '*What Are Effective Components of In-Service Teacher Training? A Study Examining Teacher Trainers' Perceptions of the Components of a Training Programme in Mathematics Education in Cambodia',* Journal of In-service Education, v33, n3, 2007.

Deci, E. L., Intrinsic Motivation, New York, Plenum Press, 1975

Duggan, S.J., *Education Teacher Training and Prospects for economic recovery in Cambodia,* Comparative Education, Vol 32, issue 3, 1996.

Dy, S.S., *'Strategies and Policies for Basic Education in Cambodia: Historical Perspectives'* International Education Journal 2004

Economic Institute of Cambodia, Economic and Household Survey in Phnom Penh, June 2008

Ellis, T.L, 'Motivating Teachers for Excellence' ERIC, 1984

Friend Pereira, J. *'Teachers' Salaries, Terms and Conditions: Position Paper',* CITA, 2010

Friend-Pereira, J. & Phoung, K. *'First Report: National Survey of Teachers 2011'* , CITA 2011

Greeves, R. & Bredenberg, K., *'Contract Teachers in Cambodia'* UNESCO 2005

Hattie, J, *Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence?* Paper presented at the Australian Council for Educational Research Annual Conference 2003

Herzberg, F., *'The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower',* Personnel Administration, Vol. 27, 1964

Jago. S., *'Teaching Matters: A policy report on the Morale of Teachers in Cambodia'*, NEP/VSO Cambodia 2008.

King, E., '*To what extent does culture affect teacher education and practice in Cambodia?'* The Institute of Education University of London 2003

Knight K. &MacLeod K., *'Integration of Teacher's Voices into Education for All in Cambodia: Teacher status, social dialogue and the education sector'*, PACT January 2004

McEwan P., **'***Recruitment of rural teachers in developing countries: an economic analysis',* Teaching and Teacher Education, Vol 15, Issue 8, 1999.

McEwan, P. & Santiba, L., '*Teacher and Principal Incentives in Mexico',* World Bank, 2004
McGregor, D., *The Professional Manager*, New York, McGraw-Hill, 1967.

McKinsey & Company, '*How the World's Best-performing School Systems Come Out on Top',* OECD 2007

Mehrotra S. & Bucklan P., '*Managing Teacher costs for Access and Quality'* UNICEF 1998

Ministry of Planning, National Census, 2008

MoEYS, '*EMIS Statistics'*, Cambodian Ministry of Education Youth and Sport 2008/2009

MoEYS, Education Strategic Plan 2006-2010, Cambodian Ministry of Education Youth and Sport

MoEYS, Education Strategic Plan 2009-2013, Cambodian Ministry of Education Youth and Sport

MoEYS, Education For All National Plan 2003-2015 Cambodian Ministry of Education Youth and Sport

NEP, '*Effective Teaching Hours in Primary School-A report on the group research project',* NGO Education Partnership 2005

NEP, '*The impact of informal school fees on family income',* NGO Education Partnership, 2007

Oliveira, J. & Farrell J., *'Teachers in Developing Countries: Improving Effectiveness and Managing Costs',* World Bank, 1993

Pastor, M. C., *'A Study of Higher Order Need Strength and Job Satisfaction in Secondary Public School Teachers'*, Journal Of Educational Administration, 1982

Royal Government of Cambodia Education Law 2007

Santika, M. & Cahyanto, J. 'Indonesia's Innovative Teacher Training Program for Investing in the Future', USAID, 2010

Tan, C., '*Education reforms in Cambodia: issues and Concerns'*, Education Research Policy 2007

Vaillant, D., '*Education reforms and teachers' unions: avenues for action',* UNESCO 2005

Vegas, E. (Ed.), '*Incentives to Improve Teaching: Lessons from Latin America*', World Bank, 2005

Villegas-Reimers, E. *'The Preparation of Teachers in Latin America: Challenges and Trends',* Latin America and the Caribbean Region Human Development Department, Paper 15. World Bank 1998

Wai-ming Tam & Yin-Cheong Cheng *'Teacher Education and Professional Development for Sustainable School Effectiveness'* Springer International Handbooks of Education, Volume 17, Section 6, 2007.

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទំនាក់ទំនង

ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (NEP)
ផ្ទះលេខ៩១, ផ្លូវ ៤៦៤ សង្កាត់ទួលទំពូង ២
ខណ្ឌចំការមន ភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទលេខ: (៨៥៥) ២៣ ២២៤ ៧៧៤
Email: info@nepcambodia.org
sopha@nepcambodia.org
Website: www.nepcambodia.org