

សិក្ខាសាលា

ស្តីពី

ការផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នៃការសិក្សាមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធី
បំពេញការងាររបស់អង្គការពិភពលោកមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

បទបង្ហាញ

ស្តីពី

ការអនុវត្តថ្នាក់ស្តង់ដារ បញ្ហាប្រឈម នៃការអនុវត្តមុខងារ
របស់អង្គការពិភពលោកមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ

ដោយលោក សេង សុវីរៈ ប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោកមនុស្ស ក្រសួងអប់រំ យុវជន
និងកីឡា និងជាសមាជិកក្រុមការងារអន្តរក្រសួង

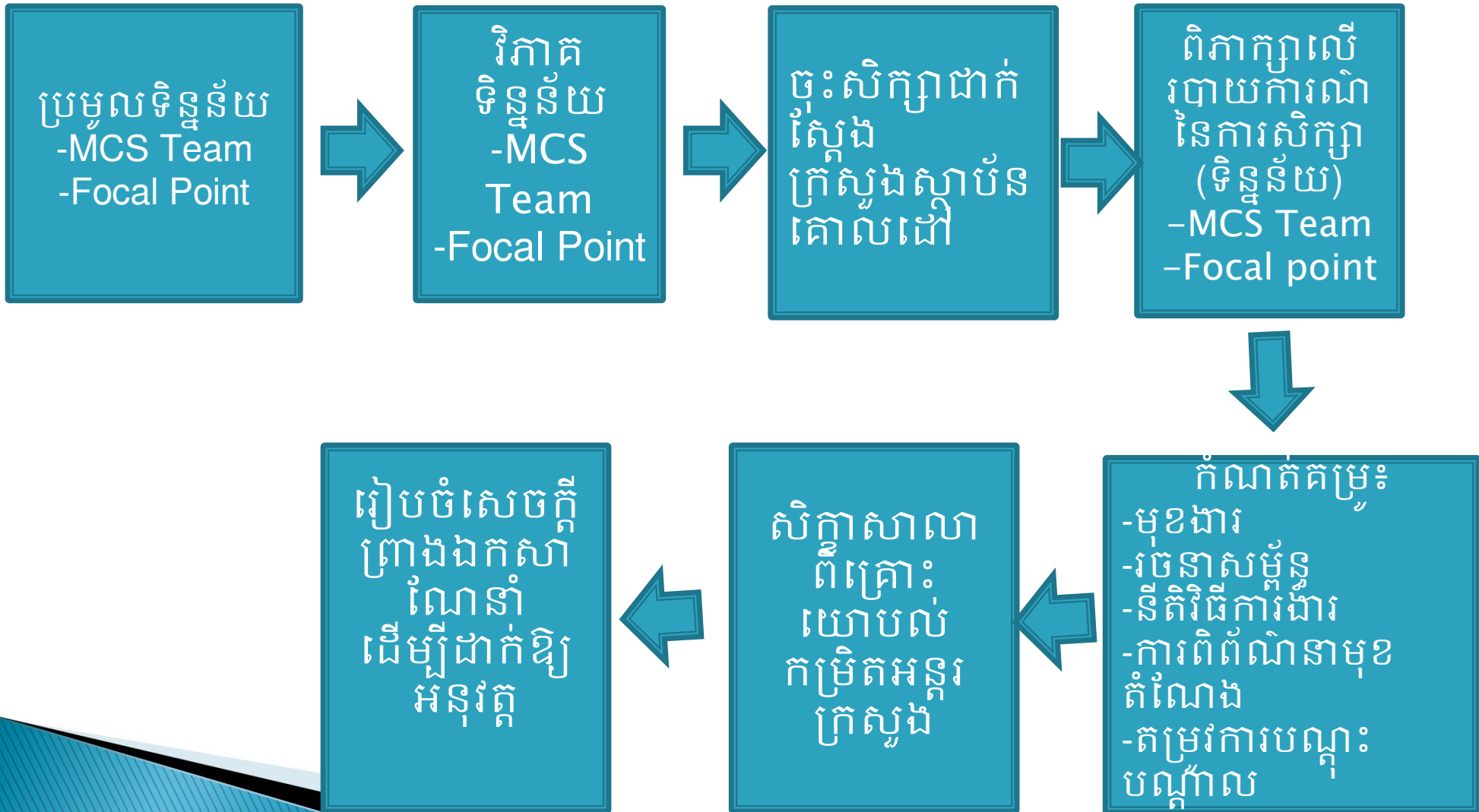
ថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៨ នៅទន្លេបាសាក់២

មាតិកា

ថ្នាក់ជាតិ

- I. ដំណើរការនៃការសិក្សា
- II. ការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់អង្គការធនធានមនុស្សនៃ
ក្រសួង ស្ថាប័ន
- III. លទ្ធផលនៃការវិភាគ(បញ្ហាប្រឈម)

I. ដំណើរការនៃការសិក្សា



II. ការអនុវត្តជាអន្តរាគមន៍របស់អង្គការ ធនាគារមនុស្ស

១. ការគ្រប់គ្រងអង្គការ-រចនាសម្ព័ន្ធ

- មានការបង្កើតអង្គការថ្មី និងបង្កើនចំនួនមុខតំណែងនៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនៃក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួនពុំបានចាត់ឱ្យចូលរួមក្នុងក្រុមការងារសិក្សាបង្កើតអង្គការថ្មី ឬបង្កើនមុខតំណែងឡើយ ។ ហើយក្រសួងស្ថាប័នមួយចំនួនទៀតពុំទាន់មានក្រុមការងារច្បាស់លាស់សម្រាប់ពិនិត្យ និងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ ឱ្យស្របទៅតាមបេសកកម្ម តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននៅឡើយ
- ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងសម្រាប់ក្រសួងស្ថាប័នមួយចំនួននៅមានភាពយឺតយ៉ាវ

២. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

➤ ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក

- បានរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកតែចំនួនមន្ត្រីដែលនឹងត្រូវចាកចេញ ជាជាងផ្អែកលើ ការវិភាគតម្រូវការ
- មិនទាន់បានរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរយៈពេលវែង និងមធ្យម និង ផែនការបន្តវេន

➤ ការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស្ទើរិល

- ការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើចំនួនដែលទទួលបានការអនុម័ត ជាជាងលើតម្រូវការតាមមុខតំណែងនិងជំនាញនៃមុខតំណែង
- ក្រសួង ស្ថាប័នភាគច្រើនមិនបានកំណត់ និងបញ្ជាក់អំពីទឹកនៃឯកសារអង្គភាពដែលត្រូវបញ្ជូនការងារសម្រាប់ក្របខណ្ឌប៉ុន្មាននេះ ដោយធ្វើការចាត់តាំងក្រោយលទ្ធផលប្រឡងត្រូវបានប្រកាស ជាហេតុផ្សេងៗឱ្យមានវប្បធម៌រត់ការ និងអន្តរាគមន៍សម្រាប់មុខតំណែង និងកន្លែងធ្វើការ



➤ ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រី (ត)

- ការដាក់ពង្រាយផ្នែកតាមចំនួនមន្ត្រីដែលប្រឡងជាប់ ដោយមិនផ្អែកតាមជំនាញដែលត្រូវការនោះទេ
- មន្ត្រីមួយចំនួនបានចាកចេញពីការងារ ឬមិនមកធ្វើការងារក្រោយពេលតែងតាំង (ដាក់ពង្រាយ) និងតាំងសិប ព្រោះតែការចាត់តាំងមន្ត្រីឱ្យទៅបំពេញការងារមិនចំជំនាញ និងបំណងរបស់មន្ត្រី

➤ ការតែងតាំង និងការដំឡើងថ្នាក់ ឋាននូវស័ក្តិ

- ការដំឡើងថ្នាក់ ឋាននូវស័ក្តិរបស់មន្ត្រីសាធារណៈត្រូវធ្វើឱ្យម្តងដោយស្វ័យប្រវត្តិ ទាំងអ្នកសកម្មការងារ និងអ្នកមិនស្ម័គ្រសកម្ម។ បញ្ហានេះ នឹងបណ្តាលឱ្យមន្ត្រីរាជការពុំមានការប្រគួតប្រជែង និងមានផលិតភាពទាប

➤ ការចាកចេញរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

- នីតិវិធីនៃការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មានភាពយឺតយ៉ាវនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការថ្នាំងថ្នាក់ អាក់អន់ចិត្តរបស់មន្ត្រី
- ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ក៏មានការធ្វើអន្តរាគមន៍ ដើម្បីពន្យារអាយុចូលនិវត្តន៍ បន្តកិច្ចសន្យា
- ការសុំផ្អាកការងាររយៈពេលវែង ក៏ត្រូវបានអនុវត្តមិនមានភាពច្បាស់លាស់



៣. ការគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ

➤ ការធ្វើផែនការការងារ

- ការរៀបចំផែនការងារ ដោយមានការកំណត់ស្មុចនាគរ និងចំណុចដៅត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន (ដោយការអនុវត្តប្រតិបត្តិការ)
- ការរៀបចំបែងចែកការងារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ ពុំទាន់បានធ្វើទូលំទូលាយនៅក្រសួង ស្ថាប័ននៅឡើយ

➤ ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ

- ការដំឡើងថ្នាក់ ឋាននូវស័ក្តិរបស់មន្ត្រី ឬការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងរង្វាន់ផ្សេងៗ មិនទាន់ត្រូវបានផ្អែកទៅលើការវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់មន្ត្រីនៅឡើយនោះទេ តែជាការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសរបស់ប្រធានអង្គភាព ស្នើមកប្រធានស្ថាប័ន ដើម្បីធ្វើការសម្រេច

➤ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត/ការដាក់ពិន័យ

- ពុំទាន់មានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់អនុវត្តជាមួយ ដោយក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ អនុវត្តតាមលទ្ធភាព និងមធ្យោបាយរៀងខ្លួន។



៤. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបុគ្គលិក

➤ ការគ្រប់គ្រងវត្តមានរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ក. ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន

ការគ្រប់គ្រងវត្តមានត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យ ៥៦ ។ ប៉ុន្តែការអនុវត្តពុំមានប្រសិទ្ធភាព



៥. ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

- ការកំណត់តម្រូវការធនធានមនុស្ស
 - ការរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល/ផ្សារភ្ជាប់ការគ្រោងថវិកា
 - ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ

- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
 - ផែនការប្រចាំឆ្នាំ/ការប្រជុំធ្វើផែនការ
 - ផែនការរយៈពេលមធ្យម ឬវែង
 - ផែនការអភិវឌ្ឍន៍អាជីព

- ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
 - ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ជំនាញតាមវិស័យ
 - ការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាកូមិទ្ធរដ្ឋបាល/តម្រូវការប្រើ
 - ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស



- ការវាយតម្លៃអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (ត)
 - ការវាយតម្លៃតាមការប្រមូលមតិពីអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការសិក្សា
 - ការវិភាជន៍ថវិកា
 - នីតិវិធីចំណាយមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ

- ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យសមត្ថភាព
 - ការរៀបចំឱ្យមានការកត់ត្រាពីព័ត៌មានស្តីពីសមត្ថភាពមន្ត្រី និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - កសាងប្រព័ន្ធទិន្នន័យបណ្តុះបណ្តាល

- វគ្គណែនាំឱ្យស្គាល់ ឬវគ្គតម្រង់ទិស
 - ការរៀបចំវគ្គណែនាំ ឬវគ្គតម្រង់ទិស សម្រាប់មន្ត្រី (សំខាន់)



III. លទ្ធផលនៃការវិនិច្ឆ័យ (បញ្ហាប្រឈម)

១. ការគ្រប់គ្រងអង្គភាព-រចនាសម្ព័ន្ធ

- ការបង្កើតអង្គភាពថ្មីៗ និងបង្កើនមុខតំណែងច្រើនថែមទៀត (ឬបន្ថយ) ក្នុងបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ឯកសារណែនាំស្តីពីការអនុវត្តការពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញ (Operational Review Implementation Guide) មិនទាន់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយសម្រាប់ការអនុវត្តនៅឡើយ
- នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ឬនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នគួរត្រូវបានចូលរួមធ្វើជាសេនាធិការសម្រាប់ការសិក្សាផលប៉ះពាល់ និងផលប្រយោជន៍ មុននឹងមានការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ និងមុខតំណែងទាំងនោះ
- ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែង (Job Description) ជាចំណុចចាប់ផ្តើម និងពាក់ព័ន្ធស្ទើរតែគ្រប់មុខងារទាំងអស់ក្នុងការក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងនេះក៏ចាំបាច់ត្រូវធ្វើបញ្ជាក់ពី បេសកកម្ម អាណត្តិ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាធារណៈនីមួយៗផងដែរ។ ទម្រង់ខុសៗគ្នា និងពុំទាន់មានលក្ខណៈស្តង់ដាររួមសម្រាប់ការពិពណ៌នាមុខតំណែងមន្ត្រីដែលអនុវត្តដោយក្រសួងមួយចំនួនក៏អាចជាការបើកផ្លូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារផងដែរ ហើយនេះគួរជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងអង្គភាពធនធានមនុស្សនៃក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ

២. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

➢ ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក

- ការវិភាគតម្រូវការរយៈពេលខ្លី (០១ឆ្នាំ) រយៈពេលមធ្យម និងវែង និងផ្អែកលើការវិវឌ្ឍរបស់សង្គម ចរន្តសកលភារៈបន្ថែមកម្ពុក្នុងតំបន់ (ដូចជាសម្រាប់ទាញយកផលចំណេញពីសមាហរណកម្មសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន) ក្នុងពិភពលោក ឬការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា
- ការវិភាគកំណត់តម្រូវការមន្ត្រី បុគ្គលិក ចំនួនមន្ត្រី និងជំនាញមន្ត្រី
- រៀបចំផែនការបន្តវេន ដែលយោងតាមក្របខ័ណ្ឌមុខងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសកល

➢ ការជ្រើសរើសមន្ត្រី

- ផ្ដោតទៅលើចំនួននៃក្របខ័ណ្ឌជាជាងតម្រូវការជំនាញ និងពុំមានឯកសារការពិពណ៌នាមុខតំណែង/ចងកិច្ចសន្យា
- ក្រសួង ស្ថាប័នភាគច្រើនមិនបានកំណត់ និងបញ្ជាក់អំពីទីកន្លែងឬអង្គភាពដែលត្រូវបញ្ជាក់ការងារសម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌនេះ ក្នុងពេលដែលបេក្ខជនជាក់ព័ន្ធសុំធ្វើការងារនោះទេ (លើកលែងក្រសួងមហាផ្ទៃ និងស្ថាប័នមួយចំនួនតូច)
- វប្បធម៌រត់ការ និងអន្តរាគមន៍សម្រាប់មុខតំណែង និងទីកន្លែងធ្វើការ ក្រោយពេលប្រឡងជាប់ ជាបញ្ហាមួយទាមទារឲ្យមានការដោះស្រាយបន្ទាន់

➤ ការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ(ត)

- ការជ្រើសរើសដោយមិនផ្អែកតាមជំនាញដែលត្រូវការ និងពុំមានឯកសារការពិពណ៌នាមុខតំណែង
- មិនទាមទារឱ្យមន្ត្រីធ្វើការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីទីកន្លែងដែលខ្លួនចង់បម្រើការមុនពេលប្រឡង បានបង្កើនឱ្យមានការចាកចេញពីការងារ ឬមិនមកធ្វើការងារក្រោយពេលតែងតាំង (ដាក់ពង្រាយ)និងតាំងសីប
- វប្បធម៌រត់ការ និងអន្តរាគមន៍សម្រាប់មុខតំណែង និងកន្លែងធ្វើការ ក្រោយពេលប្រឡងជាប់ ជាបញ្ហាមួយទាមទារឱ្យមានការដោះស្រាយបន្ទាន់។

➤ ការតែងតាំង និងការដំឡើងថ្នាក់ ឋាននរសក្តិ

- ការដំឡើងឋាននរសក្តិមន្ត្រីដោយមិនអនុវត្តតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត បានបង្កើនការថ្នាំងថ្នាក់ពីមន្ត្រីដែលមានប្រវត្តិការងារ អតីតភាព កម្រិតអប់រំ និងស្នាដៃពិតប្រាកដ។
- ការតែងតាំងមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍ជាទីប្រឹក្សា ឬជាមន្ត្រីនយោបាយ ទទួលកិច្ចការដែលគាត់ធ្លាប់ទទួលបន្ទុក ជាហេតុធៀបនឹងមន្ត្រីដែលខិតខំធ្វើការងារពិតប្រាកដប្រាកដទឹកចិត្ត និងញាតិបង្កំមិនក្នុងការវិវឌ្ឍអាជីពរបស់មន្ត្រី យោងដល់ភាពអសកម្ម ឬការចាកចេញ និងបាត់ជំនឿដល់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងចុះថយនៃប្រសិទ្ធភាពការងារ និងខាតបង់ចំណេះដឹង
- ការទៅបម្រើនៅតាមស្ថាប័នឯកជនព្រៃតាមរយៈការស្នើសុំក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស ហើយការបែងចែកនិងការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីទៀតសោតក៏មិនទាន់មានតម្លាភាព និងតាមរយៈបក្សពួកនិយមឬការស្តាប់បាន

➤ ការចាកចេញរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

- នីតិវិធីនៃការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មានភាពយឺតយ៉ាវ ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ក្តីមានការធ្វើអន្តរាគមន៍ ដើម្បីពន្យារអាយុចូលនិវត្តន៍ ការសង្កាត់ការងាររយៈពេលវែង ក៏ត្រូវបានអនុវត្តមិនមានភាពច្បាស់លាស់ ដែលបញ្ហានេះបានបង្កឱ្យមានអង្គភាពសាធារណៈដែលមានតែបញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រី តែការពិតមន្ត្រីទាំងនោះក៏ពុំងបម្រើការងារនៅកន្លែងផ្សេង។

៣. ការគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ

➤ ការធ្វើផែនការការងារ

- ការរៀបចំផែនការងារ ដោយមានការចំណុចដៅដែលងាយក្នុងការវាស់វែង និងផ្អែកតាមបេសកកម្ម អាណត្តិ និងគោលបំណងរបស់ស្ថាប័នសាមីត្រូវបានអនុវត្តទៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន
- ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលបានអនុវត្តវិភាគតាមកម្មវិធី បាននិងកំពុងធ្វើកិច្ចការនេះផងដែរ
- ការបែងចែកការងារក្នុងកម្រិតបុគ្គល មិនទាន់បានបើកទូលំទូលាយដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទ និង មិនទាន់មានការឯកភាពរវាងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីសម្រាប់លទ្ធផលការងារនោះទេ
- ការបង្កើតផែនការការងាររបស់អង្គភាព និងផែនការការងាររបស់អង្គភាព និងផែនការងារផ្ទាល់ ខ្លួនរបស់មន្ត្រីប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស ឬឆ្នាំ

➤ ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ

- កង្វះខាតផែនការការងារផ្ទាល់របស់មន្ត្រី និងឯកសារការពិពណ៌នាមុខតំណែង ជាបញ្ហាចម្បង និងធ្វើឲ្យមានការលំបាកក្នុងការវាស់វែងនៃការសម្រេចលទ្ធផលការងារ ស្មារង្សីរបស់មន្ត្រី
- ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិរបស់មន្ត្រី ឬការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងរង្វាន់ផ្សេងៗ មានការ ខុសឆ្គងផង



➤ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគុណាផល

- មិនទាន់បានអនុវត្តនៅតាមបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័នរដ្ឋជាទូទៅនោះទេ លើកលែងតែក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល (តាមរយៈគម្រោង Global fund POC MBPI PMG) ដែលបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តកិច្ចការនេះ
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណាផលការងារ របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ នាពេលបច្ចុប្បន្នជាដំណោះស្រាយមួយនាពេលអនាគត

➤ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត

- ការអនុវត្តកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តដែលក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបាន និងកំពុងអនុវត្តសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាបន្ត ឬជ្រើសរើសសម្រាប់ការអនុវត្តទូទាំងគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ តាមរយៈការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថមបន្ថែមដល់មន្ត្រីដូចជាប្រាក់ឧបត្ថមជីវភាព ប្រាក់ឧបត្ថមមុខងារ ប្រាក់រង្វាន់សមិទ្ធកម្ម និងមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គឺជាការគិតគូរមួយដ៏សមស្រប និងត្រឹមត្រូវក្នុងបរិបទកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នដូចនេះចាំបាច់ត្រូវមានការពង្រីកវិសាលភាពអនុវត្តសម្រាប់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់
- ក្រសួងស្ថាប័នសាមី ត្រូវតែប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃមន្ត្រីដែលមានភាពសុក្រឹតៗជាការលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់ការដឡើងថ្នាក់ ឋានន្តស្តី និងតែងតាំងមុខតំណែង/ទស្សនកិច្ចសិក្សាដឹក បទពិសោធន៍



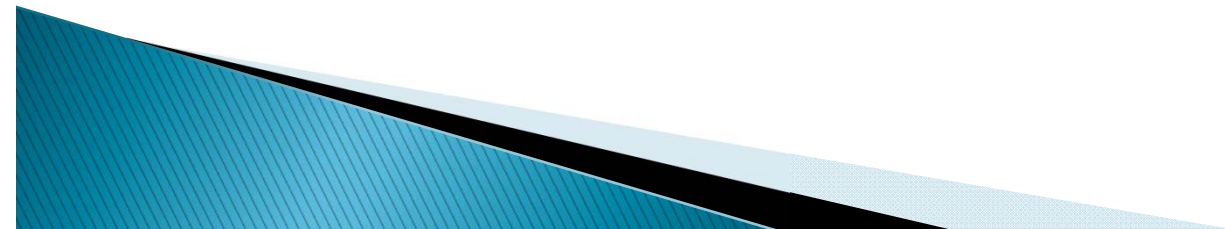
៤. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបុគ្គលិក

➢ ការគ្រប់គ្រងវត្តមានរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

- ការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីតាមវិធីសាស្ត្រណាក៏ដោយ ក៏មិនទាន់មានវិធីសាស្ត្រណាមួយបញ្ជាក់ថាមន្ត្រីបានមកធ្វើការគ្រប់ចំនួន និងធានាថាការអនុវត្តការងារមន្ត្រីដែលមានវត្តមានទទួលបានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។
- មន្ត្រីមិនមកធ្វើការក៏ព្រោះតែមានការអនុគ្រោះពីប្រធានអង្គភាព (ដោយសារបញ្ហាជីវភាព) និង/ឬមិនមានការបែងចែកការងារបានច្បាស់លាស់ផងដែរ
- ការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅមានកម្រិត និងមានវិសមភាព ឆន្ទៈរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ (លម្អៀងតាមបក្សពួក) និង ក៏គ្មានវិធានការចំពោះមន្ត្រីអវត្តមាន ដែលជាហេតុជំរុញឱ្យមានការមើលបំណាំគ្នា

➢ ការឈប់សម្រាករបស់មន្ត្រីរាជការ

- ក្រសួង ស្ថាប័នភាគច្រើនមានចំនួនមន្ត្រីច្រើន តែមានអ្នកមកធ្វើការតិចដែលធ្វើឱ្យមិនសម្រេចបានលទ្ធផលការងារ មានការច្រណែន ថ្នាក់ថ្នាក់ និងធ្លាក់ប្រសិទ្ធភាពការងារ ឈានដល់ភាពខ្វះខាតធនធានសាធារណៈ

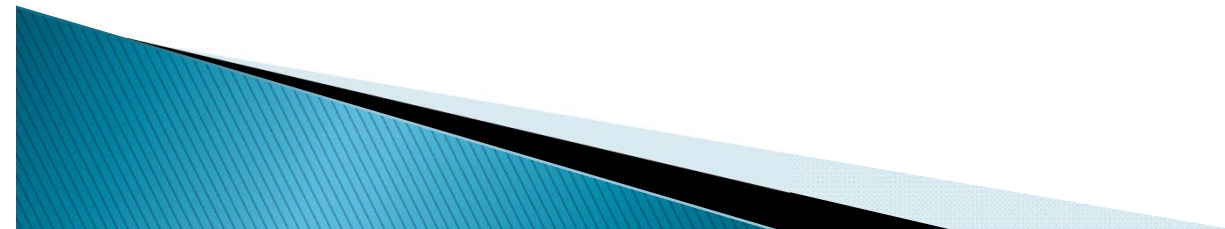


➤ ក្រមសីលធម៌ និងវិន័យរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (ត)

- វិន័យនៃមន្ត្រីសាធារណៈ ត្រូវបានចែងក្នុងច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអនុក្រឹត្យលេខ១០ តែក្រមសីលធម៌លមិតមិនទាន់បានរៀបចំនោះទេ (លើកលែងតែក្រសួងអប់រំ ដែលមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន / [ការអនុវត្តវិន័យការងារ](#))

➤ បណ្តឹងសារទុក្ខរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

- យន្តការជាច្រើន (នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម អធិការដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក អង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ -ល-។) ត្រូវបានបង្កើតឡើងពីតមែន តែមន្ត្រី បុគ្គលិកស្ថាប័នសាធារណៈនៅតែមិនទាន់អាចជឿទុកចិត្តលើភាពជាក់លាក់ និងសមត្ថភាពនៃយន្តការទាំងនោះ តែបែជាបានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធវិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ឬបណ្តាញសារព័ត៌មានផ្សេងទៀតកាន់តែច្រើនឡើងៗ សម្រាប់បណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ខ្លួនទៅលើស្ថាប័ន ឬថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ខ្លួន



៥. ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

➢ ការកំណត់តម្រូវការធនធានមនុស្ស

- ក្រសួង ស្ថាប័ន ស្នើរតែទាំងអស់ក៏មិនមានលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពធ្វើការកំណត់តម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនោះដែរ លើកលែងតែសម្រាប់កម្មវិធី ឬគម្រោងដែលគាំទ្រដោយដៃគូ

➢ ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

- រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំ ផែនការទាំងនោះជាឯកសារសម្រាប់ទទួលការគាំទ្រពីដៃគូ ជាជាងតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន សម្រាប់កសាងធនធានមនុស្សរៀងរាល់ឆ្នាំ រយៈពេលមធ្យម វែង ឬផែនការអភិវឌ្ឍន៍អាជីពនោះទេ។

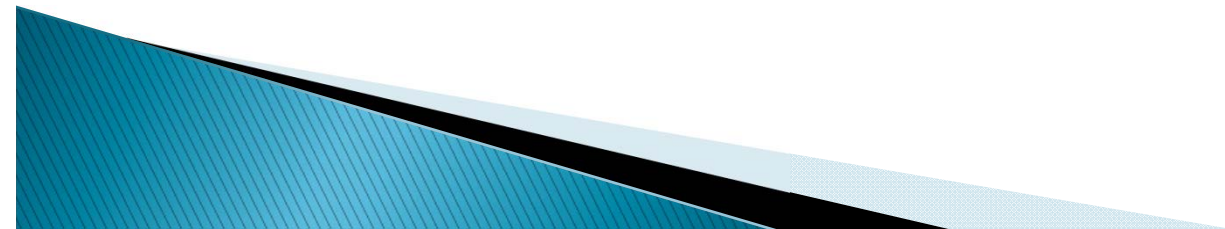
➢ ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

- ស្នើរគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នបានអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការសិក្សាអាជីពជាបឋម (ដូចជាវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សាលាពេទ្យ សាលាវិក្រឹត្យការ សាលាកូមិន្ទ កសិកម្ម -ល-។)
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីទៀតសោត ក៏ជាការអនុវត្តតាមប្រធានបទណាដែលដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឬប្រទេសជាមិត្តបានផ្តល់
- សាលាកូមិន្ទរដ្ឋបាល ERA ដែលជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈក្នុងពេលបំពេញ ការងារ តែមួយគត់ ហើយបានស្រូបយកចំនួនមន្ត្រីមកបណ្តុះបណ្តាលបានតិចតួចបំផុត

- **ការវាយតម្លៃអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**
 - គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ មិនទាន់អាចធ្វើការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សបាននៅឡើយ
 - មិនទាន់មានការផ្តល់ថវិការដ្ឋ សម្រាប់សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្នុងស្ថាប័នដល់ការិយាល័យ ឬនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនោះទេ

- **ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យសមត្ថភាព**
 - កង្វះខាតក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យស្តីពីសមត្ថភាពមន្ត្រី បានបង្កឱ្យមានការលំបាកក្នុងការរកឱ្យឃើញថា តើមន្ត្រីណាខ្លះដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះ ដូចនេះការរៀបចំប្រព័ន្ធនេះគួរតែជាអាទិភាពបន្ទានមួយក្នុងអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

- **វគ្គណែនាំ ឬវគ្គតម្រង់ទិស**
 - ការអនុវត្តវគ្គណែនាំឱ្យស្គាល់ ឬវគ្គតម្រង់ទិស ដោយអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រសួង ស្ថាប័ន ដល់មន្ត្រីដែលទើបជ្រើសរើសចូលធ្វើការប្រឹក្សា និងសម្រាប់ការតាមដានការអនុវត្តសំណាកសាមីក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវតែជាអាទិភាពមួយផងដែរ



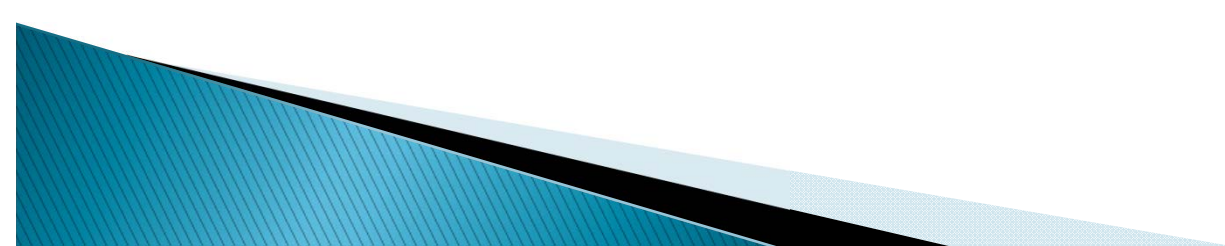
Attracting Talent

“We need leaders who will do what is right and not necessarily what is popular

We need people with moral courage and integrity to acknowledge and correct past mistakes, and recognise when an existing policy has outlived its usefulness and has to be discarded or changed.

This is why we have done our utmost to ensure that our public service continues to attract its fair share of the nation's talent.”

PM Lee Hsien Loong
CAPAM, Oct 2004



Willing and Able Matrix

Ideally we would like to help officers to be both (1) willing and able to perform their work more effectively and efficiently

What happens if officer is
(2) Not Able but Willing ?
(3) Able but Not Willing ?
(4) Unable and Unwilling ?

When is Training Effective ?

| | Not Willing | Willing |
|----------|-------------|---------|
| Able | 3 | 1 |
| Not Able | 4 | 2 |

might have for people who are Not Willing and Able and those who are Not

Job Analysis

Prior to discussing the 7 HR functions it is necessary to understand the **job analysis**

An essential component of any HR unit, no matter the size, is the job analysis, which is completed to **determine activities, skills, and knowledge required of an employee for a specific job**

Job analyses are performed on 3 occasions

- when the organization is **first started**
- when a **new job is created** and
- when a **job is changed** as a result of new methods, new procedures, or new technology



Job Analysis Matrix

| | |
|---|---|
| <u>What the Worker Does</u> Duties Tasks Responsibilities | <u>How the Worker Does it</u> Methods Tools Techniques |
| <u>Why the Worker Does It</u> Products Services | <u>Worker Qualifications</u> Skills Knowledge Abilities Physical Demands |

What is PS21?

" PS21 is positioning the Public Service for the 21st Century to tackle

- an **external environment** that is always **changing** and
- an **internal environment** **demanding** more and better.

It is not a campaign, nor should it be considered an extraneous activity, pursued only if there is time.

It is the way public officers think about and approach their daily work. PS21 should be a **way of life.**"

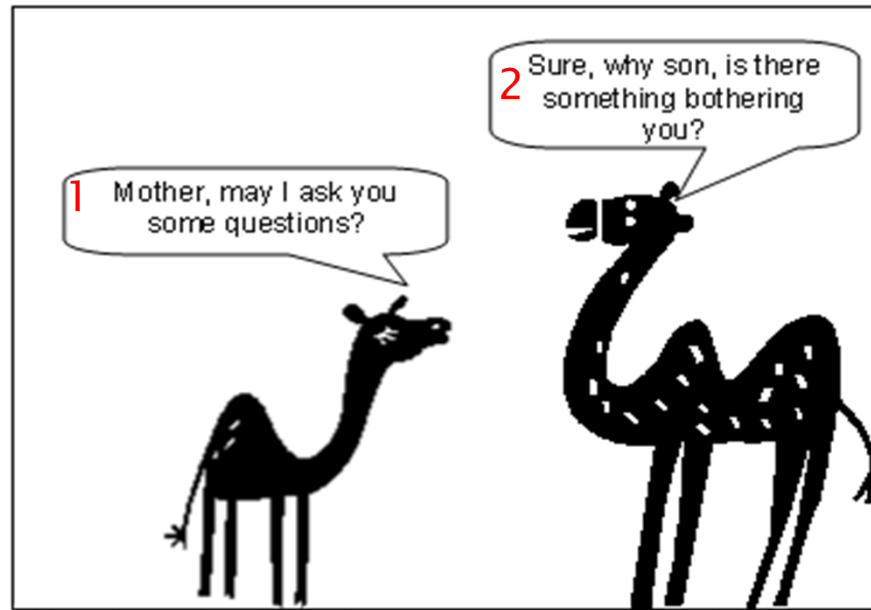
Mr Lee Ek Tieng

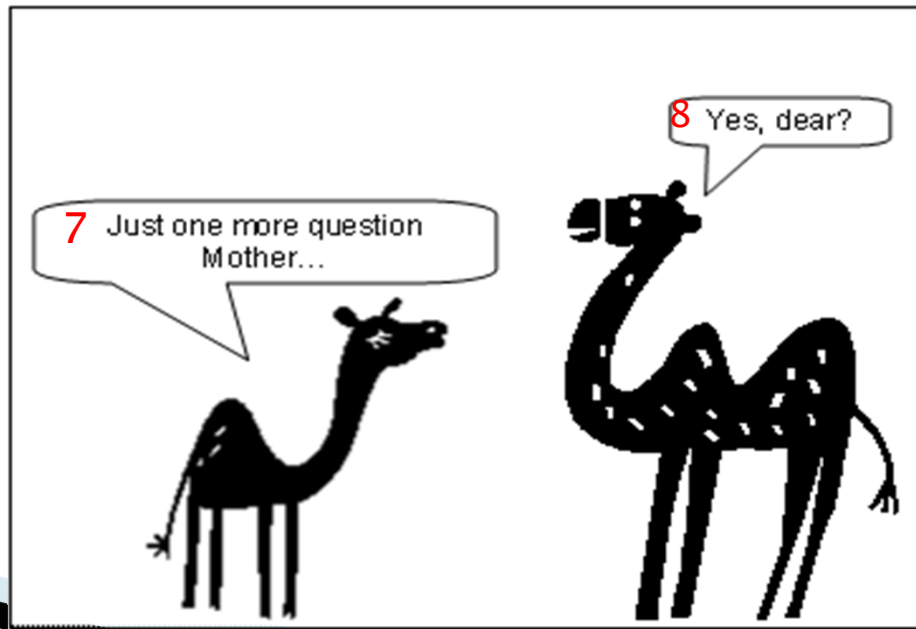
Head, Civil Service

At the launch of PS21

5 May 1995







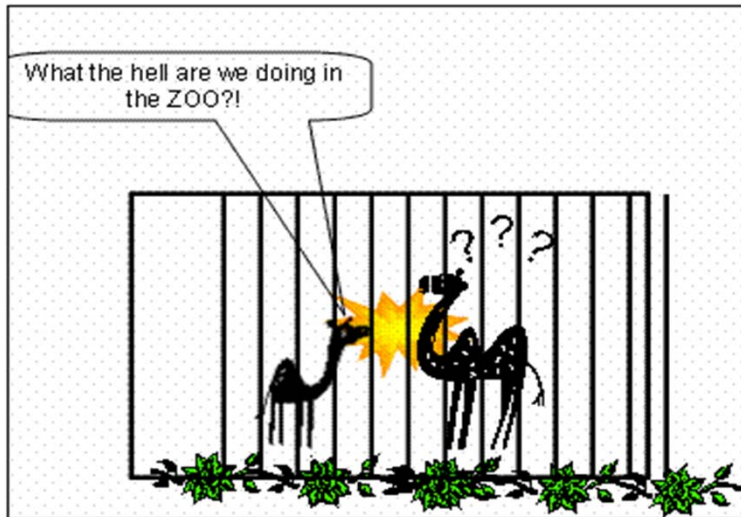


What the hell are we doing in the ZOO?!

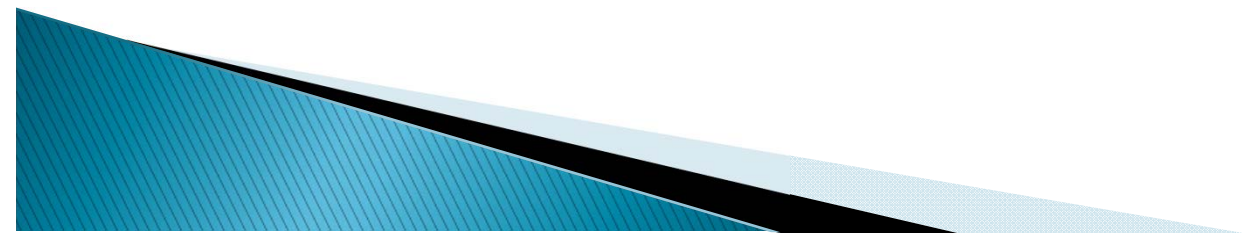


Skills, Knowledge, Abilities and Experiences
are only useful if you are at the right place !

Where are you now ?



Q & A



ಸ್ವಪನ್ನಜ್ಞಾನ

