



រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

បណ្ណាល័យ
លេខ...0009375

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

**ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុង
ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា
(២០១៣-២០១៨)**

Human Resources Management in Ministry
of Education, Youth and Sport
(2013-2018)

ទ្រឹ ចាន់

និក្ខេបបទបណ្ឌិត

ជំនាញៈរដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឆ្នាំ២០២០

មាតិកា

ឧទិសស្នាដៃ.....	i
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ.....	ii
សេចក្តីអះអាងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវនិក្ខេបបទ.....	iii
ពាក្យប្រើជាអក្សរកាត់.....	v
មូលន័យសង្ខេបជាភាសាជាតិ.....	vii
មូលន័យសង្ខេបជាភាសាអង់គ្លេស.....	ix
និក្ខេបបទសង្ខេបជាភាសាជាតិ.....	x
និក្ខេបបទសង្ខេបជាភាសាអង់គ្លេស.....	xvii
តារាង.....	xxii
ក្រាហ្វិក.....	xxiii
អារម្ភកថា.....	xxiv

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៤. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៥. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ.....	៤
៦. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៧
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៧

ជំពូកទី១
មូលដ្ឋានគ្រឹះ និងការវិនិច្ឆ័យការគ្រប់គ្រង
ធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំនៅកម្ពុជា

១.១ ទស្សនៈស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ៩

១.១.១ សញ្ញាណទូទៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ៩

១.១.២ ក្របខណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ១៣

១.១.៣ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ២១

១.២ ទ្រឹស្តីនៃប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ..... ២៧

១.២.១ ប្រព័ន្ធនិយោជន៍ ឬ ប្រព័ន្ធពើកចំហរ..... ២៨

១.២.២ ប្រព័ន្ធក្របខណ្ឌ ឬ ប្រព័ន្ធអាជីព..... ២៩

១.២.៣ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ..... ៣២

១.២.៤ លក្ខណៈពិសេសនៃមុខងារសាធារណៈ..... ៣៤

១.២.៥ គោលការណ៍នៃមុខងារសាធារណៈ..... ៣៧

១.៣ ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ៣៨

១.៣.១ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យអាណានិគមបារាំង..... ៣៩

១.៣.២ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម..... ៤១

១.៣.៣ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរ..... ៤៣

១.៣.៤ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ..... ៤៤

១.៣.៥ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជានិង
 រដ្ឋកម្ពុជា..... ៤៥

១.៣.៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យរដ្ឋាភិបាលបណ្តោះអាសន្ន..... ៤៧

១.៣.៧ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំសម័យព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទី២
 (១៩៩៣-២០១២)..... ៤៧

ជំពូកទី២
ដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវការគ្រប់គ្រងធនធាន
មនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៣-២០១៨

២.១ ប្រព័ន្ធការងារក្នុងក្រសួងអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី..... ៥២

២.១.១ មុខងារ និងការកិច្ចរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា..... ៥៣

២.១.២.រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា.....	៦៣
២.១.៣.ការរៀបចំពិពណ៌នាមុខតំណែង.....	៨៣
២.១.៤.ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការតម្លើងតួនាទី.....	៨៩
២.២.ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស.....	៩៣
២.២.១.សមត្ថភាពនៃការបំពេញការងារ.....	៩៣
២.២.២.សញ្ញាបត្រជំនាញឯកទេស.....	១០៤
២.២.៣.បំពេញការងារតាមឧបនិស្ស័យ និងទេពកោសល្យ.....	១០៥
២.២.៤.លទ្ធផលនៃការបំពេញការងារ.....	១១៤
២.២.៥.ផែនការងារប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផលសម្រេច.....	១៣៦
២.២.៦.ការកំណត់ពេលវេលានៅក្នុងការបំពេញការងារ.....	១៥៤
២.២.៧.ការលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ.....	១៥៧
២.៣.ពង្រឹង និងធ្វើទំនើបកម្មកសាងផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	១៦៤
២.៣.១.រៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្តដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	១៦៤
២.៣.២.បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រមូល គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យធនធានមនុស្ស.....	១៦៧
២.៣.៣.ធ្វើផែនការ វិភាគតម្រូវការ និងផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំ.....	១៧០
២.៣.៤.កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបំពេញការងារប្រកបដោយភាពទំនើបកម្ម.....	១៧២
២.៣.៥.ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ធានាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ.....	១៧៧
២.៣.៦.រៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	១៨៣
២.៤.យន្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	១៨៧
២.៤.១. ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មក្នុងអង្គការ.....	១៨៧
២.៤.២.ការបែងចែកការងារជាប្រព័ន្ធនិងឯកភាពចាត់ចែង.....	១៨៩
២.៤.៣.តម្លាភាព និងគណនេយ្យក្នុងអង្គការ.....	១៩១
២.៤.៤.មានគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងអង្គការ.....	១៩៣
២.៤.៥.សាមគ្គីភាព និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គការ.....	១៩៤
២.៤.៦.ការបូកសរុបការងារតាមកាលកំណត់ច្បាស់លាស់.....	១៩៦
២.៤.៧.បរិស្ថានអង្គការប្រកបដោយសុភាព.....	១៩៧
២.៤.៨.អង្គការអនុវត្តវិន័យ.....	១៩៨

ជំពូកទី៣

**លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

៣.១.វឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....១៩៩

៣.១.១. មុខងារនិងភារកិច្ចក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....២០០

៣.១.២. មានរចនាសម្ព័ន្ធនៃគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....២០១

៣.១.៣.រៀបចំការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែង.....២០២

៣.១.៤.សមត្ថភាពបំពេញការងាររបស់ធនធានមនុស្ស.....២០៣

៣.១.៥.ការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ.....២០៤

៣.១.៦.ការអនុវត្តបានល្អទៅលើការធ្វើកំណែទម្រង់ទាំង៨.....២០៥

៣.១.៧.ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងលទ្ធផលសម្រេចបាន.....២០៨

៣.១.៨.ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....២១០

៣.១.៩.ការអនុវត្តការងារតាមឋានានុក្រម.....២១០

៣.២.ផលប៉ះពាល់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.....២១១

៣.២.១.ការបំពេញការងារមិនតាមឧបនិស្ស័យ និងទេពកោសល្យ.....២១១

៣.២.២.ការតែងតាំងតំណែងមិនទាន់បានសមស្រប.....២១៣

៣.២.៣.កង្វះខាតក្នុងការអនុវត្តវិន័យ.....២១៤

៣.២.៤.កំណែទម្រង់ចំនួន៧អនុវត្តមិនទាន់បានជោគជ័យ.....២១៥

៣.២.៥.កន្លែងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សមិនទាន់មានលក្ខណៈទំនើប.....២១៧

៣.២.៦.មិនបានបិទផ្សាយពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការចាយវាយថវិកា.....២១៨

៣.២.៧.ការរៀបចំប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមិនទាន់មានតម្លាភាព.....២១៩

៣.២.៨.ការប្រជុំបូកសរុបការងារមិនបានទៀងទាត់.....២២០

៣.២.៩.ទឹកកន្លែងបំពេញការងារមិនទាន់សមស្រប.....២២១

៣.៣.ដំណោះស្រាយ.....២២២

៣.៣.១.ការធ្វើវិចារណកម្មមុខងារ និងភារកិច្ចរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងអង្គភាព.....២២៣

៣.៣.២.ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ.....២២៥

៣.៣.៣.ពង្រឹងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ.....២២៨

៣.៣.៤.ពង្រឹងអគ្គាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានជំនាញ.....២២៩

៣.៣.៥.បណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី.....២៣០

៣.៣.៦.គោលការណ៍លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំ.....២៣២

៣.៣.៧.កំណត់របបប្រជុំនៅក្នុងអង្គភាពឱ្យបានច្បាស់លាស់នឹងមិនធ្វើឱ្យខាន.....	២៣៣
៣.៣.៨.ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងនិងការកាន់មុខតំណែង.....	២៣៣
៣.៣.៩.ការបង្កើតបរិស្ថានបែតងនៅក្នុងអង្គភាព.....	២៣៤

សន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

សន្និដ្ឋាន.....	២៣៦
អនុសាសន៍.....	២៤០

គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងអក្សរកាត់

អក្សរកាត់	ពាក្យពេញនាមសម្រាប់ខ្មែរ	ពាក្យពេញនាមអង់គ្លេស
AFD	Asia Affair Department	នាយកដ្ឋានកិច្ចការអាស៊ាន
AIT	Asian Institute of Technology	វិទ្យាស្ថានអាស៊ីសម្រាប់បច្ចេកវិទ្យា
AP	Action Plan	ផែនការសកម្មភាព
CDP	Continue Professional Development	ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈបន្ត
CFS	Child Friendly School	សាលាកុមារមេត្រី
DCD	Development Curriculum Department	នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា
EAD	Examination Affair Department	នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង
ECCD	Early Childhood Care and Development	ការគាំពារនិងអភិវឌ្ឍកុមារតូច
ECD	Education children Department	នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច
EFA	Education for All	ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
EMIS	Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
EMISD	Education Management Information System Department	នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
ESP	Education Strategy Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
ESSP	Education Strategy Support Program	កម្មវិធីគាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ
EQAD	Education Quality Assurance Department	នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ
FMIS	Finance Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
GED	General Education Department	នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
IIEP	International Institute for Education Plan	វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំ
JICA	Japan International Cooperation Agency	ភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន
HEMIS	High - Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា
HD	Health Department	នាយកដ្ឋានសុខភាពសិក្សា
HRM	Human Resource Management	គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
HRMIS	Human Resource Management information system	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
LD	Legislation Department	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម
MPCD	Master Plan on Capacity Development	ផែនការមេស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

MED	Monitoring and Evaluation Department	នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
NFMIS	Non Formal Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NFMED	Non Formal Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NGS	New Generation School	សាលារៀនជំនាន់ថ្មី
NIE	National Institute for Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
UNDP	United Nations Development Programme	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ
QEMIS	Quality Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ និងអធិការកិច្ច
PB	Program Budget	ថវិកាផ្នែកតាមកម្មវិធី
PD	Plan Department	នាយកដ្ឋានផែនការ
PD(policy)	Policy Department	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
PED	Primary Education Department	នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា
PISA-D	Program International Student Assessment for Development	កម្មវិធីវាយតម្លៃសិស្សអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ
SEA-PLM	South Earth Asia Primary Learning Matric	តេស្តរង្វាយតម្លៃសិស្សកម្រិតបឋមសិក្សា ថ្នាក់តំបន់
PP	Personnel Profile	ទម្រង់បុគ្គលិកអប់រំ
STEM	Science Technology Engineering Mathematics	វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា
SD	Staff Department	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
SED	Special Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំពិសេស
SEIP	Secondary Education improvement Program	កម្មវិធីកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
SHRM	Strategy Human Resource Management	គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាយុទ្ធសាស្ត្រ
TTD	Teacher Training Department	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌សហប្រជាជាតិ
UNTAC	United Nations Transitional Authority in Cambodia	អាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្នអង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
WB	World Bank	ធនាគារពិភពលោក

មូលនិយមសង្ខេប

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានៅក្នុងអាណត្តិទី៥ (២០១៣-២០១៨) បានប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅនៅក្នុងការពង្រឹង និងកែលម្អដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដើម្បីប្រែក្លាយធនធានមនុស្សនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព និងមានវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់នៅក្នុងការបំពេញការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាពការងារនិងការផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាពល្អ ជឿទុកចិត្តបាន និងឆ្លើយតបបានទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល ហើយជាក្រសួងដែលមានធនធានមនុស្សច្រើនជាងគេ បានផ្តល់នូវសេវាអប់រំដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរនៅទូទាំងប្រទេស។ ដើម្បីឱ្យសេវាអប់រំទទួលបាននូវគុណភាពខ្ពស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវតែពង្រឹងនិងកែលម្អដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង បំណិន ឥរិយាបថ និងចេះរួមរស់នៅក្នុងសង្គមជាមួយគ្នា។ ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ចាប់ផ្តើមពង្រឹង និងកែលម្អមន្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិជាគំរូមុនគេ ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានមន្ត្រីនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនរៀបចំគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យបានល្អ។

ផ្អែកតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងនិក្ខេបបទស្តីពី «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៣-២០១៨» បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ដើម្បីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សពីថ្នាក់លើរហូតដល់ថ្នាក់ក្រោមឱ្យបានច្បាស់លាស់ ជៀសវាងស្ថាប័ន ឬ អង្គការនានាបំពេញការងារជាន់ការកិច្ចគ្នា និងការមានចន្លោះប្រហោង ព្រមទាំងត្រូវមានការកំណត់ការកិច្ចទទួលខុសត្រូវដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវលទ្ធផល។ ទន្ទឹមនឹងនោះ ប្រធានស្ថាប័ន ឬ អង្គការត្រូវប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយធ្វើការពង្រឹង និងធ្វើទំនើបកម្មកសាងផែនការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងអនុវត្តយន្តការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវតែឆ្លើយតបយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះតម្រូវការប្រតិបត្តិ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាពឱ្យស្របទៅនឹងចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្មរបស់អគ្គាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានជំនាញនានា។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិមិនទាន់មានភាពរលូននៅឡើយ ទោះបីមានការធ្វើកំណែទម្រង់ពីឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏ដោយ។ នៅក្នុងអង្គការថ្នាក់កណ្តាលមួយចំនួនកើតមាននូវបញ្ហាមិនចុះសម្រុងគ្នា រវាងថ្នាក់ដឹកនាំនិងថ្នាក់ដឹកនាំ ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រី មន្ត្រីនិងមន្ត្រី ហើយការបំពេញការងារមិនទាន់តាមឧបនិស្ស័យនិងទេពកោសល្យដែលបណ្តាលឱ្យធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពនៅខ្វះខាតច្រើនមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងភាពចាំបាច់របស់អង្គការ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ បុគ្គលិកនៅក្នុងនាយកដ្ឋាន និងការិយាល័យមួយចំនួនខ្វះ និងលើស។ ចំណុចដែលខ្វះគឺខ្វះសមត្ថភាព និងឯកទេសជំនាញនៅក្នុងការបំពេញការងារស្នូល

នៅក្នុងអង្គភាព ស្ថានប័ន។ ចំណែកលើសវិញគឺមន្ត្រីមិនមានសមត្ថភាពអាចបំពេញការងារ ហើយបុគ្គលិក មួយចំនួនទៀតមិនមានឆន្ទៈមុតមាំនៅក្នុងការបំពេញការងារ មកកន្លែងធ្វើការគ្រាន់តែដើម្បីបង្ហាញមុខនិង ចុះវត្តមានតែប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីកែលម្អ និងពង្រឹងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងការ ផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ក្រសួងត្រូវប្រើប្រាស់ច្បាប់ និងវិន័យឱ្យបានតឹងរឹង ចំពោះមន្ត្រីដែល មិនមានឆន្ទៈនៅក្នុងការបំពេញការងារ។ ប្រធានអង្គភាព ស្ថានប័នត្រូវលើកទឹកចិត្តទៅដល់មន្ត្រីដែលមាន សមត្ថភាពនិងបំពេញការងារដោយមនសិការនិងឆន្ទៈឱ្យបានសមស្រប ទន្ទឹមនោះដែរ ក្រសួងត្រូវជ្រើស រើសបុគ្គលិក ឬ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឱ្យត្រូវនឹងឧបនិស្ស័យនិងទេពកោសល្យថែមទៀត ទើបស្ថាប័ននៅ ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាអាចឆ្លើយបានទៅការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាពដល់ប្រជា ពលរដ្ឋនៅទូទាំងប្រទេសបាន។

Abstract

In the 5th of mandate (2013-2018) of the Royal Government of Cambodia had strongly committed in deeply reformed for its strengthening and improving the process of human resources management in term of developing aims to become the real human resources in the public sectors which required more available capacity building, certain professional skills in the fields of work efficiency and effectiveness with good quality of the public services delivery, reliable and timely in response to the needed of people.

The Ministry of Education, Youth and Sport has the largest number of human resources seize which provides education for Khmer people. The Ministry of Education should basically ready to strengthen and improve the high quality of education in order to assure its processes of human resources management, knowledge, skills with professional experience, good behavior or manner that suitably being lived in one society together. The process of human resources management is a major priority of the strengthening and improving at the National Civil Servant and Sub-National levels, such as the Provinces' Department of Education, Youth and Sport , District Offices of Education and as well as schools organized and managed in place.

Basing on a thesis researched herein about “ The Human Resources Management In the Ministry of Education, Youth and Sport 2013-2018” had shown that, the effectiveness , efficiency and quality of human resources management is clearly defined and required to have an appropriate structure organization from the top to the bottom management lines, in order to avoid its double functioning and/or responsibility , that is easily leads to having a gap between the assigned tasks and responsibilities within the fruitful achievement of an organization. In the meanwhile, institution, organization, should apply of being using potential proficiency and efficiency of human resource inputs which acquires to updating where the quality management to be applied for the constructive modernization and implementation planned, and optimize mechanism of human resources management that would be responding to those full operation and sustainably needed according to the objective of the main vision, mission of the General Inspection Department , General Department, and Department.

The Ministry of Education, Youth and Sport's Human Resources Management, gradually found “ Not Smooth yet” even though, the reformed was accordingly made by an academician H.E Minister of Education, Youth and Sport, problems and disagreements were occurred at the Central Government level between management and management , management and official , levels, also those work performances are still yet properly fulfilled upon his/her talents, professional skills, that would flexibly be making unnecessary for the organization. With this regard, we found that several number of staffs for each department, bureau were extremely exceeding and lacking of their capacities and abilities, and some others with real abilities just normally present at the workplace for their attendance purposes only.

The Ministry of Education must apply strict rules and regulations to officials who are not willing to improve their work , and uphold the human resources of the Ministry, and encourage capable officers who are willing and conscientious properly recruited, or trained according to the nature skills and talent, then the institutions within the Ministry Youth and Sports should response in providing its quality education to all citizens across the country.