



រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា



**ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
នៃក្រសួងទេសចរណ៍**

**Human Resource Management
of The Ministry of Tourism**

ហ៊ុន ជានី

**និក្ខេបបទបណ្ឌិត
ជំនាញ៖ រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

២០២៣



រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា



**ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
នៃក្រសួងទេសចរណ៍**

Human Resource Management
of The Ministry of Tourism

ហ៊ុន ជានី

គ្រូបង្រៀន បណ្ឌិត ស្រៀង សោភ័ណ

និក្ខេបបទបណ្ឌិត

ជំនាញ្ញៈ រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឆ្នាំ ២០២៣

មាតិកា

ទំព័រ

| | |
|-------------------------------------|------|
| ឧទ្ទិសស្នាដៃ | i |
| សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ..... | ii |
| អំណះអំណាង | iii |
| បញ្ជីរូបភាព | iv |
| បញ្ជីតារាង | v |
| បញ្ជីក្រាហ្វិក | vi |
| មូលនិយមសង្ខេបជាភាសាខ្មែរ..... | vii |
| មូលនិយមសង្ខេបជាភាសាអង់គ្លេស | viii |
| និក្ខេបបទសង្ខេបជាភាសាខ្មែរ | ix |
| និក្ខេបបទសង្ខេបជាភាសាអង់គ្លេស | xiv |
| អារម្ភកថា..... | xix |

សេចក្តីផ្តើម

| | |
|--|----|
| ១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ | ១ |
| ២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ | ៤ |
| ៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ..... | ៥ |
| ៤- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ | ៥ |
| ៥- វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ..... | ៧ |
| ៦- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ..... | ១៦ |
| ៧- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ | ១៧ |

ជំពូកទី១

សញ្ញាណទូទៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

| | |
|--|----|
| ១-១ ក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ១៨ |
| ១-១-១ និយមន័យនិងទស្សនាទានស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ១៨ |
| ១-១-២ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ២៧ |

| | | |
|------------|---|-----------|
| ១-១-៣ | គោលដៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៤៣ |
| ១-១-៤ | សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៤៥ |
| ១-១-៥ | ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៤៧ |
| ១-១-៦ | បញ្ហាប្រឈមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៥០ |
| ១-២ | ទិដ្ឋភាពប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៥៦ |
| ១-២-១ | ការកកើតនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៥៦ |
| ១-២-២ | ការវិវត្តនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៥៧ |
| ១-២-៣ | ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅសម័យមុន និងបច្ចុប្បន្ន..... | ៦០ |
| ១-៣ | បទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៦១ |
| ១-៣-១ | ករណីប្រទេសចិន..... | ៦១ |
| ១-៣-២ | ករណីប្រទេសសិង្ហបុរី..... | ៦៨ |
| ១-៣-៣ | ករណីប្រទេសជប៉ុន..... | ៧២ |
| ១-៤ | ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងមុខងារសាធារណៈ..... | ៧៦ |
| ១-៤-១ | ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់..... | ៧៦ |
| ១-៤-២ | ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ..... | ៧៦ |
| ១-៤-៣ | ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីជាតិ..... | ៧៧ |
| ១-៤-៤ | គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន..... | ៧៧ |
| ១-៤-៥ | ការធ្វើកំណែទម្រង់..... | ៩២ |
| ១-៤-៦ | យន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្ត..... | ៩៥ |

ជំពូកទី២

ជំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួងទេសចរណ៍

| | | |
|------------|--|-----------|
| ២-១ | ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រសួងទេសចរណ៍..... | ៩៦ |
| ២-១-១ | សាវតារនៃក្រសួងទេសចរណ៍..... | ៩៦ |
| ២-១-២ | បេសកកម្ម និងមុខងាររបស់ក្រសួងទេសចរណ៍..... | ៩៩ |
| ២-១-៣ | រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច..... | ១០០ |
| ២-១-៤ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការ..... | ១១០ |

២-២ កន្លែងការងារអាទិភាពរបស់ក្រសួងទេសចរណ៍..... ១១១

២-២-១ ការកែទម្រង់ និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន ១១២

២-២-២ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តការងារ..... ១១៣

២-២-៣ ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលការងារ..... ១១៥

២-២-៤ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ច ១១៨

២-២-៥ ការអនុវត្តសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចមន្ត្រីរាជការ ១២០

២-២-៦ ការងារកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... ១២៣

២-២-៧ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា ១២៤

២-២-៨ ការពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ១២៨

២-២-៩ ការស្តារ និងលើកស្ទួយវិស័យទេសចរណ៍ ១៣០

២-៣ ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួងទេសចរណ៍. ១៣៣

២-៣-១ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... ១៣៤

២-៣-២ ការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌ..... ១៣៥

២-៣-៣ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង ១៣៨

២-៣-៤ ការតែងតាំង..... ១៣៩

២-៣-៥ ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់..... ១៤២

២-៣-៦ ការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស ១៤៥

២-៣-៧ ការងារគ្រប់គ្រងបៀវត្ស ១៤៧

២-៣-៨ ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន និងអវត្តមាន ១៤៨

២-៣-៩ ការលុបពីក្របខ័ណ្ឌ និងការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ១៤៩

ជំពូកទី៣

**លទ្ធផលវិភាគលើការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
នៃក្រសួងទេសចរណ៍**

៣-១ របកគំហើញ..... ១៥១

៣-១-១ ការងាររដ្ឋបាលធនធានមនុស្ស..... ១៥១

ក- ការអនុវត្តច្បាប់ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត . ១៥១

ខ- សមត្ថកិច្ច និងវប្បធម៌ការងារ ១៥៣

គ- ទំនាក់ទំនងការងារ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ១៥៨

ឃ- សីលធម៌ និងការអនុវត្តវិន័យ ១៦០

| | | |
|-------|--|-----|
| ៣-១-២ | ការងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ១៦៦ |
| ក- | គោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ន..... | ១៦៧ |
| ខ- | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ..... | ១៦៨ |
| គ- | ការវិភាគអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ១៧២ |
| ឃ- | ការរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល..... | ១៧៤ |
| ង- | ការកសាងសមត្ថភាព និងការបណ្តុះបណ្តាល..... | ១៧៥ |
| ៣-១-៣ | ការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត..... | ១៧៩ |
| ក- | ការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្ត..... | ១៨០ |
| ខ- | សម្ភារៈ និងមធ្យោបាយគាំទ្រ..... | ១៨១ |

៣-២ បញ្ហាប្រឈម ១៨៣

| | | |
|-------|---|-----|
| ៣-២-១ | ការអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយ..... | ១៨៣ |
| ៣-២-២ | កត្តាធនធានមនុស្ស និងវប្បធម៌ការងារ..... | ១៨៤ |
| ៣-២-៣ | ទំនាក់ទំនងការងារ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ..... | ១៨៥ |
| ៣-២-៤ | ការអនុវត្តវិន័យ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ..... | ១៨៦ |
| ៣-២-៥ | ការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ១៨៧ |
| ៣-២-៦ | តម្លៃតបស្នង និងការលើកទឹកចិត្ត..... | ១៩០ |
| ៣-២-៧ | វិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩..... | ១៩១ |

៣-៣ ដំណោះស្រាយ..... ១៩២

| | | |
|-------|--|-----|
| ៣-៣-១ | ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត..... | ១៩២ |
| ៣-៣-២ | ការកែលម្អរបៀបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារ..... | ១៩៣ |
| ៣-៣-៣ | ទំនាក់ទំនងការងារ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ..... | ១៩៨ |
| ៣-៣-៤ | ការពង្រឹងការអនុវត្តវិន័យ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ..... | ២០០ |
| ៣-៣-៥ | ការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ២០៥ |
| ៣-៣-៦ | តម្លៃតបស្នង និងការលើកទឹកចិត្ត..... | ២១០ |
| ៣-៣-៧ | ការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ..... | ២១៧ |

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ២១៩

គន្ថនិទ្ទេស

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧទ្ទិសស្នាដៃ

នាងខ្ញុំ **ហ៊ុន ជានី** ជាបេក្ខជនថ្នាក់បណ្ឌិត នៃរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា ជំនាន់ទី៥ វគ្គ១ សូមឧទ្ទិសស្នាដៃដែលកើតចេញពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ថ្វាយ-ជូនចំពោះ៖

១-ព្រះមហាក្សត្រខ្មែរគ្រប់ជំនាន់ ជាពិសេស “**ព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧**” និង “**ព្រះនាងឥន្ទ្រទេវី**” ដែលក្សត្រទាំងទ្វេបានកសាងប្រទេសជាតិឱ្យក្លាយជាមហាអំណាចដ៏ រុងរឿង និងល្បីល្បាញបំផុតក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រខ្មែរនាសម័យអង្គរ ហើយបន្តល្បីល្បាញមកដល់ បច្ចុប្បន្ននេះ។ ក្សត្រទាំងទ្វេជានិមិត្តរូបនៃភាពខ្លាំងពូកែ និងរឹងមាំសម្រាប់កូនខ្មែរគ្រប់ជំនាន់។

២-បុព្វបុរសខ្មែរគ្រប់ជំនាន់ ដែលបានបម្រើ ការពារ កសាង និងធ្វើពលិកម្ម បូជាសាច់ស្រស់ ឈាមស្រស់ ដើម្បីបុព្វហេតុជាតិ-មាតុភូមិកម្ពុជានៃយើង។

៣-អស់លោក-អ្នកប្រាជ្ញ បណ្ឌិត ភរិ បញ្ញវណ្ណ អ្នកនិពន្ធខ្មែរទាំងអស់ ដែលបានបន្សល់ទុកនូវស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អៗជាច្រើន សម្រាប់កូនខ្មែរជំនាន់ក្រោយបាន ឈ្នួលយល់និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

៤-ជីដូន ជីតា បុព្វការីជន និងញាតិប្រាំពីរសន្តាន ដែលបានរំលត់ខន្ធ ទៅកាន់លោកខាងមុខ ហើយនៅតែបន្តបែរក្រោយឱ្យពរដល់កូនចៅ បានរស់នៅប្រកបដោយ សេចក្តីសុខ និងសេចក្តីចម្រើន។

ទូលព្រះបង្គំ-ខ្ញុំម្ចាស់ នាងខ្ញុំសូមបង្គំសង្ឃឹមដល់ជួរព្រះវិញ្ញាណក្ខន្ធ វិញ្ញាណក្ខន្ធនៃ បុព្វបុរស អតីតព្រះមហាក្សត្រ ព្រះមហាក្សត្រិយានីខ្មែរគ្រប់ព្រះអង្គ និងអស់លោក-អ្នកទាំង អស់បានយាងទៅកាន់ព្រះបរមសុខ និងសោយសុខក្នុងសុគតិភពកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ **ហ៊ុន ណារី** ជាបេក្ខជនថ្នាក់បណ្ឌិត ជំនាន់ទី៥ វគ្គ១ នៃរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា សូមសម្តែងនូវកតញ្ញតាធម៌ និងសេចក្តីថ្លែងអំណរគុណជាអនេកកប្បការគោរពជូនចំពោះ៖

១-សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន និង **សម្តេចអភិវឌ្ឍន៍ បណ្ឌិត ហ៊ុន រ៉ានី ហ៊ុន សែន** ជាអ្នកមានគុណទីពីរដែលបានធ្វើពលិកម្មគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីស្តារ កសាង ដឹកនាំនិងអភិវឌ្ឍប្រទេសកម្ពុជាឱ្យមានការរីកចម្រើនលើគ្រប់វិស័យ ដោយ ការបញ្ចប់ក្លែងសង្គ្រាមដ៏រ៉ាំរ៉ៃដែលបានអូសបន្លាយពេលជាច្រើនទសវត្សរ៍នៅកម្ពុជា តាមរយៈ “នយោបាយ ឈ្នះ ឈ្នះ” នាំនូវសុខសន្តិភាព ស្ថិរភាពសង្គម នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច ដណ្តើមបាន កិត្យានុភាពនៅក្នុងតំបន់ និងលើឆាកអន្តរជាតិដោយឈរលើចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយច្បាស់លាស់។

២-ឯកឧត្តម ហ៊ុន សារឿន និង **លោកជំទាវ ម៉ក់ ឡឿន** ជាលោកឪពុក អ្នកម្តាយរបស់នាងខ្ញុំ ដែលជាអ្នកមានគុណទី១ បានផ្តល់កំណើតនិងការចិញ្ចឹមបីបាច់ អប់រំ តម្រង់ទិសកូនឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋល្អ និងជាធនធានរបស់សង្គមជាតិ។

៣-ឧត្តមស្វាមី និង **កូនស្រី-ប្រុស** ដែលតែងគាំទ្រផ្តល់កម្លាំងចិត្ត ស្ថិតនៅ ជាមួយនាងខ្ញុំគ្រប់កាលៈទេសៈ និងគ្រប់ស្ថានភាពនៃជីវិត ព្រមទាំងបានផ្តល់ការប្រឹក្សាពិគ្រោះ យោបល់ស្ទើររាល់គ្រប់កិច្ចការ រាប់ទាំងកិច្ចការងាររដ្ឋ កិច្ចការងារសង្គម នយោបាយ និងការសិក្សា រៀនសូត្ររបស់នាងខ្ញុំនៅគ្រប់ជំហាន និងគ្រប់ដំណាក់កាល។

៤-លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ដែលបានបណ្តុះបណ្តាល អប់រំនាងខ្ញុំឱ្យមានចំណេះដឹង មានការអភិវឌ្ឍជីវិត និងឈានមកដល់ការសិក្សាកម្រិតក្រោយ ឧត្តមសិក្សា ពិសេសសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំផ្ទាល់ការសរសេរ និងការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បណ្ឌិត របស់នាងខ្ញុំនាពេលនេះរហូតសម្រេចបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

៥-សាស្ត្រាចារ្យគណៈកម្មការវាយតម្លៃទាំងអស់ ដែលបានណែនាំតម្រង់ទិស និងផ្តល់យោបល់លើការរៀបចំ ការសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បណ្ឌិតរបស់នាងខ្ញុំទាំង បួនដំណាក់កាលនៃការការពារនៅរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា។

អំណះអំណាច

នាងខ្ញុំសូមធានាអះអាងថា និក្ខេបបទស្តីពី «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួងទេសចរណ៍» ពិតជាស្នាដៃដែលកើតចេញពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំយ៉ាងពិតប្រាកដមែន និងពុំទាន់មាននរណាម្នាក់បានសរសេរជាសារណាឬនិក្ខេបបទនៅឡើយទេ។ ដូច្នេះហើយទើបនាងខ្ញុំសម្រេចធ្វើការរៀបចំតាក់តែង និងសរសេរជានិក្ខេបបទនេះឡើង ដោយមិនបានចម្លងចេញពីឯកសារឬស្នាដៃណាមួយទាំងស្រុងនោះឡើយ។

ជាងនេះទៀតទាំងការប្រមូលទិន្នន័យ ទាំងការវិភាគ និងការបកស្រាយពន្យល់សុទ្ធតែបានប្រើប្រាស់នូវប្រភពទិន្នន័យច្បាស់លាស់ មានសុពលភាពគួរឱ្យទុកចិត្តបាន ហើយដែលទិន្នន័យទាំងនោះបានមកពីការអង្កេតស្រាវជ្រាវ សម្រាប់របកគំហើញទាក់ទងនឹងការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្រសួងទេសចរណ៍ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២២។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ពិតណាស់ថា បានប្រសូតចេញជាក់ស្តែងពីការខិតខំប្រឹងប្រែងប្រកបដោយឆន្ទៈ និងមនសិការខ្ពស់។ ក្រៅអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវខាងលើ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍នៅក្នុងអាជីពការងាររបស់នាងខ្ញុំ ក៏ជាចំណែកនិងជាធាតុចូលមួយជួយបំពេញបន្ថែមឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

ថ្ងៃអង្គារ ១០កើត ខែបឋមាសាណ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣

ហត្ថលេខា



ហ៊ុន សាន

បានឃើញ និងឯកភាព

ថ្ងៃអង្គារ ១០កើត ខែបឋមាសាណ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣

គ្រូរៀន



បណ្ឌិត សៀង សោភ័ណ

បញ្ជីរូបភាព

| | | |
|-----------|--|-----|
| រូបភាពទី១ | មុខងារនៃការគ្រប់គ្រង..... | ២០ |
| រូបភាពទី២ | សក្តានុពលនៃធនធានមនុស្ស..... | ២៣ |
| រូបភាពទី៣ | មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ២៨ |
| រូបភាពទី៤ | គោលដៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៤៤ |
| រូបភាពទី៥ | បញ្ហាប្រឈមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៥១ |
| រូបភាពទី៦ | ប្រភេទក្រុមខ័ណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ-ថ្នាក់នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល..... | ៧៨ |
| រូបភាពទី៧ | ដំណាក់កាលនៃការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យសាធារណៈនៅប្រទេសកម្ពុជា..... | ៩៤ |
| រូបភាពទី៨ | រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៃក្រសួងទេសចរណ៍..... | ១០១ |
| រូបភាពទី៩ | ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការក្រុមខ័ណ្ឌ..... | ១៣៥ |

មញ្ជីតារាង

| | | |
|-----------|--|-----|
| តារាងទី១ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការនៅទីស្តីការក្រសួងទេសចរណ៍..... | ១១១ |
| តារាងទី២ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌថ្មីនៃក្រសួងទេសចរណ៍..... | ១៣៧ |
| តារាងទី៣ | មន្ត្រីរាជការដែលបានតែងតាំងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង..... | ១៤១ |
| តារាងទី៤ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលបានដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់..... | ១៤៣ |
| តារាងទី៥ | ការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយសជូនមន្ត្រីរាជការ..... | ១៤៦ |
| តារាងទី៦ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលបានលុបចេញពីក្របខ័ណ្ឌ..... | ១៤៩ |
| តារាងទី៧ | ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវអំពីទំហំការងារ និងចំនួនមន្ត្រី..... | ១៥៤ |
| តារាងទី៨ | ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវអំពីការបែងចែកភារកិច្ច និងការពង្រាយមន្ត្រី..... | ១៥៦ |
| តារាងទី៩ | ប្រសិទ្ធភាពនៃការបែងចែកភារកិច្ចដល់មន្ត្រីរាជការ..... | ១៥៧ |
| តារាងទី១០ | លទ្ធផលអង្កេតអំពីទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ..... | ១៥៩ |
| តារាងទី១១ | លទ្ធផលស្រាវជ្រាវអំពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ឆន្ទៈ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការ..... | ១៦២ |
| តារាងទី១២ | ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវអំពីការអនុវត្តវិន័យ..... | ១៦៥ |
| តារាងទី១៣ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ..... | ១៦៩ |
| តារាងទី១៤ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការប្រុស-ស្រីតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ..... | ១៧០ |
| តារាងទី១៥ | មូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ១៧៣ |
| តារាងទី១៦ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស..... | ១៧៧ |
| តារាងទី១៧ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស..... | ១៧៨ |
| តារាងទី១៨ | ការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត..... | ១៨០ |

បញ្ជីក្រាហ្វិក

| | | |
|---------------|--|-----|
| ក្រាហ្វិកទី១ | ចំនួនមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មី ពីឆ្នាំ២០១៧-២០២២ | ១៣៧ |
| ក្រាហ្វិកទី២ | មន្ត្រីរាជការដែលបានតែងតាំងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង | ១៤១ |
| ក្រាហ្វិកទី៣ | ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ប្រចាំឆ្នាំ | ១៤៤ |
| ក្រាហ្វិកទី៤ | ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់តាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ | ១៤៤ |
| ក្រាហ្វិកទី៥ | ការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយសប្រចាំឆ្នាំ | ១៤៦ |
| ក្រាហ្វិកទី៦ | លទ្ធផលអង្កេតលើការអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយ | ១៥២ |
| ក្រាហ្វិកទី៧ | លទ្ធផលអង្កេតអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ១៥៣ |
| ក្រាហ្វិកទី៨ | ការវិភាគអំពីទំហំការងារ និងចំនួនមន្ត្រីរាជការ | ១៥៤ |
| ក្រាហ្វិកទី៩ | លទ្ធផលអង្កេតអំពីការបែងចែកភារកិច្ច និងការពង្រាយមន្ត្រី | ១៥៦ |
| ក្រាហ្វិកទី១០ | អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបែងចែក និងការកំណត់មុខងារភារកិច្ច | ១៥៨ |
| ក្រាហ្វិកទី១១ | លទ្ធផលអង្កេតអំពីទំនាក់ទំនងការងារ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ | ១៦០ |
| ក្រាហ្វិកទី១២ | ការវិភាគអំពីក្រមសីលធម៌ ឆន្ទៈ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ មន្ត្រីរាជការ..... | ១៦៣ |
| ក្រាហ្វិកទី១៣ | លទ្ធផលវិភាគអំពីការអនុវត្តវិន័យ | ១៦៥ |
| ក្រាហ្វិកទី១៤ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ | ១៦៩ |
| ក្រាហ្វិកទី១៥ | ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការប្រុស-ស្រីតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ ពីឆ្នាំ២០១៧-២០២២..... | ១៧១ |
| ក្រាហ្វិកទី១៦ | ការវិភាគអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..... | ១៧៤ |
| ក្រាហ្វិកទី១៧ | សមាមាត្រជាភាគរយនៃការរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល | ១៧៥ |
| ក្រាហ្វិកទី១៨ | ការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស | ១៧៨ |
| ក្រាហ្វិកទី១៩ | ការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស | ១៧៩ |
| ក្រាហ្វិកទី២០ | លទ្ធផលអង្កេតលើការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត | ១៨១ |
| ក្រាហ្វិកទី២១ | លទ្ធផលអង្កេតទៅលើសម្ភារៈ និងមធ្យោបាយគាំទ្រ សម្រាប់ការអនុវត្តការងារ..... | ១៨២ |

មូលដ្ឋានសង្ខេប

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ចាប់ពីដំណាក់កាលទី៣មក និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ “២០១៩-២០២៣” បានចង្អុលបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃវិស័យទេសចរណ៍ក្នុងការចូលរួមចំណែកកសាងសេដ្ឋកិច្ច-សង្គម បង្កើតការងារនិងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ តាមបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងបានបង្ហាញថាការរីកចម្រើននៃវិស័យទេសចរណ៍ បានមកពីកត្តាធនធានមនុស្សជាចម្បង និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ ដូច្នេះហើយទើបមានការសិក្សាមួយអំពី “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួងទេសចរណ៍” ។

ការសិក្សានេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៧-២០២២ មានគោលបំណងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងនាពេលកន្លងមក និងចូលរួមចំណែកបង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការនៅគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង សំដៅនាំមកនូវការរីកចម្រើនបន្ថែមទៀត ប្រកបដោយចីរភាពនិងបរិយាបន្ន។ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវទៀតសោត បានប្រព្រឹត្តទៅជាជំហាន មានការកំណត់ទំហំគំរូតាងត្រឹមត្រូវតាមរូបមន្តវិទ្យាសាស្ត្រ វិធីជ្រើសរើសគំរូតាងច្បាស់លាស់ និងការប្រមូលទិន្នន័យតាមពីរបៀប គឺទិន្នន័យទី១ (Primary Data) និងទិន្នន័យទី២ (Secondary Data) ព្រមទាំងការវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យរួមបញ្ចូលគ្នាដើម្បីបំពេញន័យសេចក្តីឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។

ចំពោះខ្លឹមសារលម្អិតនៃគោលរៀងត្រូវបានរំលេចនៅក្នុងបីជំពូកផ្សេងៗគ្នា ក្នុងនោះជំពូកទី១អំពី “សញ្ញាណទូទៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស” ជំពូកទី២ អំពី “ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួងទេសចរណ៍” និងជំពូកទី៣ អំពី “លទ្ធផលវិភាគលើការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងទេសចរណ៍”។ តាមរយៈការសិក្សាយ៉ាងហ្មត់ចត់និងស៊ីជម្រៅនៅក្នុងការអង្កេតឃើញថាការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងទេសចរណ៍ ពីឆ្នាំ២០១៧-២០២២ សម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ស្របតាមគោលនយោបាយកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយមានការរៀបចំ ការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន និងសមិទ្ធផលនៃការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការក្នុងជួររដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលរបស់ក្រសួង។

ទោះយ៉ាងណា ការអនុវត្តកន្លងមកនេះពិតជាជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យមានការគិតគូរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម ទាំងកម្រិតអង្គភាព និងកម្រិតស្ថាប័នក្នុងការបន្តដំណើរការអភិវឌ្ឍជាមួយនឹងវិធានការដោះស្រាយ។ ទន្ទឹមនេះ ការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវភាពជាម្ចាស់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឈរលើអភិក្រមបុរេសកម្ម ឆន្ទៈមោះមុត និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ នោះទើបជាកត្តាដែលមានឥទ្ធិពលបំផុតក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការចូលរួមចំណែកដល់ការជំរុញអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចជាតិឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន ហើយជាពិសេសចូលរួមទ្រទ្រង់ដល់ការសម្រេចចក្ខុវិស័យឆ្នាំ២០៣០ និងឆ្នាំ២០៥០ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ABSTRACT

The Rectangular Strategy of the Royal Government of Cambodia from the third phase and the National Strategic Development Plan "2019-2023" pointed out the importance of tourism in contributing to socio-economic development, job creation and poverty reduction. Practical experiences shown that the growth of tourism comes mainly from human resources and systematic human resource management. Therefore, a research study on "Human Resource Management of the Ministry of Tourism" has been processed.

This study was conducted between 2017-2022 and aims to reflect the past performance of Human Resource Management of Tourism and contribute to increase the productivity and efficiency of civil servants in all units under the Ministry to bring more growth sustainably and environmentally. on the other hand, the research method was carried out in steps of sizing the sample according to the scientific formula, the method of selecting sample was precise and collecting the data in two ways: The Primary Data and the Secondary Data as well. Including qualitative and quantitative analysis combined to complement each other.

The details of the theme are highlighted in three different chapters: Chapter 1 on "General Concepts of Human Resource Management", Chapter 2 on "Human Resource Management Process of the Ministry of Tourism" and Chapter 3 on "The Results of Analyzing the implementation of Human Resource Management of the Ministry of Tourism. Through a thorough and in-depth study, it is observed that the human resource management work of the Ministry of Tourism from 2017-2022 has achieved much more progress according to the reform policy of the Royal Government by the way of preparation of works, Institutional infrastructure improvement, and achievements in strengthening the management of civil servants in the central administration of the Ministry.

However, the past efforts have met with some of challenges that require additional consideration, both at the organizational level and at the ministry level, in order to continue the process, along with remedial measures. But the commitment to adhere to ownership, leadership, based on the proactive approach, the strong will and the high responsibility of officials and leaders at all levels of the Ministry of Tourism itself is the most effective way to increase human resource management efficiency and contributing to the promotion of national socio-economic development, and especially to support the realization of the vision of 2030 and 2050 of the Royal Government of Cambodia.