



អត្ថបទប្រចាំខែ

លេខ ៤១/២៥ ចេញផ្សាយ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥

ការវិភាគមុខងារ

❖ តើអ្វីទៅជាការវិភាគមុខងារ?

ការវិភាគមុខងារ ជាការប្រមូលផ្តុំនូវព័ត៌មាននានាដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រព័ន្ធការងារ ដែលតម្រូវឱ្យមានការអង្កេតសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែង ដើម្បីកំណត់លក្ខណៈនៃការងារជាក់លាក់មួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីអត្ថប្រយោជន៍ក្នុង ការទទួលខុសត្រូវភាពពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់ស្ថាប័នដែលបានប្រគល់ជូន ភាពសកម្មក្នុងការស្វែងរកព័ត៌មានដែលស្ថាប័នត្រូវការ និងមានទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងស្ថាប័នទាំងមូល។

ការវិភាគមុខងារត្រូវកំណត់ចេញនូវសញ្ញាណដែលរួមមានការងារជំនាញ សមត្ថភាព និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារ ដោយឡែករបស់បុគ្គលម្នាក់ៗដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ជាទូទៅ ការវិភាគមុខងារត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេល៖

- ស្ថាប័នមួយចាប់ផ្តើមដំណើរការប្រតិបត្តិការ
- ការងារថ្មីត្រូវបានបង្កើតឡើង
- ការងារត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយសារមានយុទ្ធសាស្ត្រថ្មី ឬបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានថ្មី។

❖ តើការរៀបចំការវិភាគមុខងារមានគោលបំណងអ្វីខ្លះ?

ការវិភាគមុខងារ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តមុខងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការជ្រើសរើសការចាត់ចែង ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស។ ការវិភាគមុខងារ ជួយលើកកម្ពស់គួរនាំទិសការកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់តាមរយៈការរៀបចំការពិពណ៌នាការងារ

និងការបញ្ជាក់ការងារ ស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន និងការចាត់ចែង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សតាមរយៈការផ្តល់នូវចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ ការងារឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ស្ថាប័ន។

ការវិភាគមុខងារ ធានាបានថាការអនុវត្តមុខងាររបស់ស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវ និងសមស្របទៅតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន ពិនិត្យឡើងវិញនូវគួរនាំទី ការទទួលខុសត្រូវ និងដែនកំណត់នៃសមត្ថកិច្ចរបស់ស្ថាប័នទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងថវិកា និងពិនិត្យលើភាពខ្វះចន្លោះនៃការអនុវត្តការងារ និងមុខងារត្រួតគ្នា ដែលមានចែងក្នុងលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ។

❖ វិធីសាស្ត្រនៃការវិភាគមុខងារ

វិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការវិភាគមុខងារអាចរួមមាន៖

- ការអង្កេតដោយផ្ទាល់ ជាការប្រមូលព័ត៌មាន ឬទិន្នន័យ ឬកំណត់សកម្មភាពដោយប្រើការមើលជាមួយនឹងការអនុវត្តការងារផ្ទាល់ក្នុងពេលវេលាដែលជាក់លាក់។
- ការសម្ភាសន៍ ជាផ្នែកមួយនៃការប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលអាចប្រើការសម្ភាសន៍ដើម្បីយល់ដឹងពីមុខងារ និងអាទិភាពនៃការងារផ្សេងៗ។
- ការរៀបចំកម្រងសំណួរសម្រាប់ឱ្យមន្ត្រីដែលទទួលបន្ទុកអនុវត្តការងារបំពេញ ឬឆ្លើយ និងផ្តល់ជាព័ត៌មានអំពីការងារជាក់ស្តែងដែលបានអនុវត្ត។





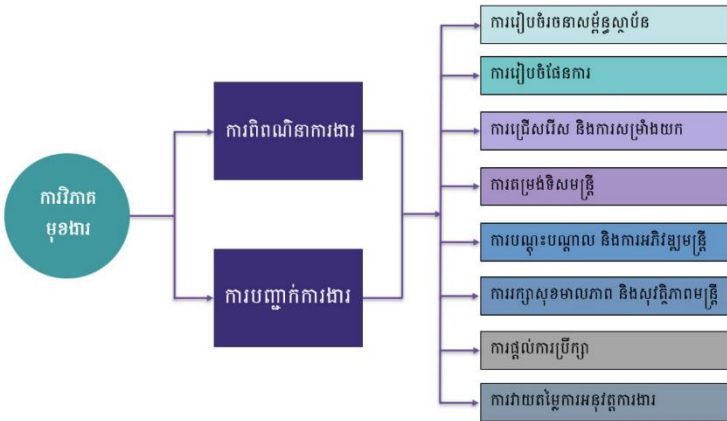
អត្ថបទប្រចាំខែ

អង្គការត្រួតពិនិត្យខាងក្នុង

លេខ ៤១/២៥ ចេញផ្សាយ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥

❖ ការប្រើប្រាស់ការវិភាគមុខងារ

ការវិភាគមុខងារត្រូវបានប្រើជាមូលដ្ឋាននៃសកម្មភាពគ្រប់គ្រងមន្ត្រីដែលមានភាពជាប់ទាក់ទងគ្នាជាច្រើន៖



❖ ជំហានក្នុងការវិភាគមុខងារ

ជំហាននៅក្នុងការវិភាគមុខងារត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងលម្អិតដូចខាងក្រោម៖



១. ការកំណត់ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានការវិភាគមុខងារ៖ ចាប់ផ្តើមដោយកំណត់ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលនឹងត្រូវការ និងកំណត់ប្រភេទទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលត្រូវប្រមូល និងបច្ចេកទេសដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានទាំងនោះ។

២. ការប្រមូលព័ត៌មានមូលដ្ឋាន៖ ព័ត៌មានមូលដ្ឋានមួយចំនួនដែលចាំបាច់មានព័ត៌មានអំពីការងារ ទំនាក់ទំនងរបស់ការងារមួយទៅនឹងការងារផ្សេងទៀត និងតម្រូវការសម្រាប់

ការអនុវត្តការងារ ដែលព័ត៌មានទាំងនេះអាចប្រមូលបានដោយពិនិត្យលើព័ត៌មានមូលដ្ឋានមួយចំនួនដូចជា រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន ការបែងចែកការងារ និងការពិពណ៌នាការងារដែលមានស្រាប់។

៣. ការជ្រើសរើសការងារសម្រាប់ការវិភាគ៖ ការវិភាគមុខងារទាមទារឱ្យមានជាការចំណាយទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងពេលវេលា ដូច្នេះហើយចាំបាច់ត្រូវជ្រើសរើសគំរូនៃការងារសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ។

៤. ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការវិភាគមុខងារ៖ ទិន្នន័យសម្រាប់ការវិភាគមុខងារអាចរួមមានវិសាលភាព និងគោលបំណងនៃការងារសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការកំណត់នូវការងារដែលមន្ត្រីត្រូវអនុវត្ត និងជំនាញដែលអាចត្រូវការ។

៥. ដំណើរការពិនិត្យទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន៖ នៅពេលដែលព័ត៌មានការវិភាគមុខងារត្រូវបានប្រមូលជំហានបន្ទាប់គឺត្រូវដាក់ក្នុងទម្រង់មួយដែលនឹងត្រូវធ្វើការពិនិត្យ និងវិភាគ ដើម្បីបម្រើឱ្យការរៀបចំចេញជាការពិពណ៌នាការងារ ឬការបញ្ជាក់ការងារ។

៦. ការពិពណ៌នាការងារ៖ ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានអំពីការងារដែលបានប្រមូលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីរៀបចំទម្រង់បែបបទក្នុងការពិពណ៌នាការងារ ដែលបង្ហាញពីព័ត៌មានលម្អិតពេញលេញនៃសកម្មភាពការងារ មុខតំណែងតាមឋានានុក្រម តួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវ បរិយាកាសនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ និងមធ្យោបាយនៃការអនុវត្តការងារ។

៧. ការបញ្ជាក់ការងារ៖ រៀបរាប់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិតាមមុខតំណែងនីមួយៗដោយផ្អែកលើចំណេះដឹង ជំនាញសមត្ថភាពការងារ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ។

អត្ថបទ៖ កញ្ញា សុផិ មេត្តា

ឯកសារយោង៖ ឧត្តមនុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.