



អង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញក្នុងតុលាការកម្ពុជា

Extraordinary Chambers in the Courts of Cambodia

Chambres Extraordinaires au sein des Tribunaux Cambodgiens



ថ្ងៃទី ២៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨

លទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យពិសេសបន្ទាត់សាធារណៈ

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ អ.វ.ត.ក ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការធ្វើតេស្តត្រួតពិនិត្យ

នាថ្ងៃនេះក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគំរោងនៃអ.វ.ត.ក បានបង្ហាញជាសាធារណៈនូវលទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យពិសេសលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ការត្រួតពិនិត្យនេះត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលហើយបានអនុវត្តកាលពីចុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយក្រុមអ្នកជំនាញមកពីក្រុមហ៊ុន Deloitte នៅប្រទេសឥណ្ឌា និងមកពីប្រទេសកម្ពុជា។

មូលហេតុនៃការត្រួតពិនិត្យនេះគឺធ្វើឡើងតាមតម្រូវការ ដើម្បីវាយតម្លៃសមត្ថភាពការគ្រប់គ្រងរបស់អ.វ.ត.ក ក្នុងការត្រៀមខ្លួនអនុវត្តការងារ និង ការទទួលខុសត្រូវដែលនឹងមកដល់នាពេលខាងមុខ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការត្រួតពិនិត្យបានធ្វើការវាយតម្លៃថាតើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអនុវត្តនៅខាងភាគីកម្ពុជានៃ អ.វ.ត.ក មានលក្ខណៈប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព ស្របទៅតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និង ផ្តល់ជាវិធានការប្រកបដោយប្រាកដភាព និង ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ទល់នឹងការគ្រប់គ្រងមិនសមស្របណាមួយ។

បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃចុះដល់ទឹកដីក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍នៅ អ.វ.ត.ក រួចមក ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគំរោង មានក្តីរីករាយប្រកាសជាសាធារណៈថា ពុំមានចំណុចខ្វះខាតជាសារវន្តណាមួយត្រូវបានរកឃើញនោះទេ ហើយការអនុវត្តផ្នែកធនធានមនុស្សក្នុងដំណាក់កាលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺមានកំរិតស្តង់ដារ



សមស្របអាចទទួលយកបាន។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចខ្លះខាតដែលកើតមានកាលពីមុន ការត្រួតពិនិត្យបានទទួលស្គាល់ថាអ.វ.ត.ក និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានចាត់វិធានការយ៉ាងត្រឹមត្រូវលើគ្រប់ផ្នែកដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមអ្នកជំនាញ។

លទ្ធផលពិស្តារមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

១) សៀវភៅការងារ

ការអនុវត្តទៅតាមសៀវភៅការងារជាពិសេសនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានបង្ហាញថាជាមធ្យោបាយមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ក្នុងទប់ទល់ជាមួយមន្ទិលសង្ស័យនានាក្នុងការអនុវត្តន៍ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

២) ក្រមសីលធម៌ការងារ

បុគ្គលិកទាំងអស់បានចុះហត្ថលេខាលើក្រមសីលធម៌ការងារ ។ បុគ្គលិកជ្រើសរើសថ្មីត្រូវបានតម្រូវអោយចុះហត្ថលេខាលើក្រមសីលធម៌ការងារ ដែលជាផ្នែកមួយនៃនីតិវិធីតែងតាំងបុគ្គលិក ។ ការផ្តួចផ្តើមគំនិតនានាត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ទាក់ទងនឹងក្រមសីលធម៌ ។

៣) កំរិតបៀវត្ស

វិធីសាស្ត្រក្នុងការគណនាប្រាក់បៀវត្សរបស់មន្ត្រីបុគ្គលិកជាតិ អ.វ.ត.ក យកមូលដ្ឋានទៅលើបៀវត្សរបស់បុគ្គលិកអន្តរជាតិរបស់អ.ស.ប ក្រោយពីកាត់ពន្ធ ដោយបន្ថែមតាមការកែសំរួលនៃការវិវឌ្ឍន៍តួនាទីរបស់បុគ្គលិកអន្តរជាតិទាំងនោះនៅកម្ពុជា គឺមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ។

៤) ការផ្គូផ្គងលក្ខខណ្ឌការងារ និង គុណសម្បត្តិបុគ្គលិក

ការផ្គូផ្គងលក្ខខណ្ឌការងារ និង គុណសម្បត្តិបុគ្គលិក ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្អែកទៅលើរូបមន្តបច្ចេកទេស និង ព្រមទាំងអនុលោមទៅតាមវិធីសាស្ត្រមួយដែលផ្អែកទៅលើមូលដ្ឋាននៃភាពជាក់ស្តែងដោយពិចារណាទៅលើចំនួនមានកំរិតនៃបុគ្គលិក ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិចាំបាច់ប្រកបដោយបទពិសោធន៍ និង គុណសម្បត្តិពេញលក្ខណៈតាមតម្រូវការនៅប្រទេសកម្ពុជា។

៥) ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគំរោង

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគំរោង បានបោះជំហានទៅមុខក្នុងការបំពេញតួនាទី និង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។ កិច្ចប្រជុំនានាត្រូវបានរៀបចំឡើងជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនិងបើកចំហរ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនានាក៏ត្រូវបានធ្វើកំណត់ត្រាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយ៉ាងត្រឹមត្រូវផងដែរ។



សរុបសេចក្តីមកការត្រួតពិនិត្យ អាចបង្ហាញបានថាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដ៏ហ្មត់ចត់ត្រូវបាន
គេបង្កើតឡើង ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់ដំណើរការតុលាការប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និង កាត់បន្ថយ
បាននូវភាព ដែលបណ្តាលអោយមានការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយភាពសង្ស័យនានា ដែលកើតឡើងនា
ពេលអនាគត ។ ការលើកកម្ពស់មិនឱ្យមានការអត់អោនដល់ការមិនគោរពក្រមសីលធម៌ការងារនឹង
ជួយកែលំអ លទ្ធផលការងារ និង ពង្រឹងនូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះជាវិជ្ជមានរបស់អ.វ.ត.ក។

ដើម្បីរក្សាឱ្យបាននូវបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ការបង្កើនសមត្ថភាពគឺនៅតែជាភាពចាំបាច់មួយទៀត។ ដូច្នេះ
ហើយវិធានការជាក់ស្តែងជាជំហានៗកំពុងត្រូវបានដាក់ចេញ ដើម្បីអនុវត្តតាមអនុសាសន៍ដែលបាន
លើកឡើង ។ ការត្រួតពិនិត្យនេះក៏បានរាយការណ៍ផងដែរពីវិធានការនានាដែលធ្វើឡើងឆ្លើយតបតាម
ការរកឃើញរបស់សវនកម្មផ្នែកធនធានមនុស្សក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ។

លទ្ធផលទាំងស្រុងនៃរបាយការណ៍នេះនឹងបង្ហាញជូនក្នុងពេលសន្និសីទសារព័ត៌មានដែលនឹងប្រព្រឹត្ត
ធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគំរោង នាថ្ងៃទី ៤ ខែ មេសា នៅបន្ទប់សន្និសីទរបស់ UNDP LAD
សេចក្តីសង្ខេបនៃការរកឃើញក៏នឹងធ្វើការចែកចាយនៅពេលនោះដែរ។ របាយការណ៍ទាំងស្រុងអាច
យកបានពីគេហទំព័ររបស់ អ.វ.ត.ក ចាប់ពីថ្ងៃទី ៤ មេសា តទៅ។

