

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
(MINISTRY OF AGRICULTURE, FORESTRY AND FISHERIES)

គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
(HUMAN RESOURCE POLICY)

សេចក្តីព្រាងលើកទី៣
ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩

មាតិកា

I. សេចក្តីផ្តើម	១
II. បក្ខុវិស័យ	២
III. គោលបំណង និងគោលដៅ	២
១. គោលបំណង	២
២. គោលដៅ	២
២.១. ពង្រឹង និងកែលម្អការងារគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ	២
២.២. បង្កើតក្រុមសីលធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការ	២
២.៣. កសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស	២
២.៤. លើកកម្ពស់និងជំរុញការបង្កើតនិងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ក្នុងវិស័យកសិកម្ម	៣
IV. វិសាលភាព និងការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់	៣
១. វិសាលភាព	៣
២. ការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់	៣
V. គុណតម្លៃ	៣
VI. យុទ្ធសាស្ត្រ	៤
VII. ការអនុវត្ត	៦
១. ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពអនុវត្ត	៦
២. យន្តការ	៧
៣. ផែនការសកម្មភាព	៧
៤. ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ	៨
VIII. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត	៨
IX. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៩
សន្ទានុក្រម	៩០

I. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មានគោលដៅប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាប្រទេសមួយដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិត ខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នៅត្រឹមឆ្នាំ២០៥០ និងបានរៀបចំ “យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ” ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ ហើយយុទ្ធសាស្ត្រនេះទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃវិស័យកសិកម្មក្នុងការ អភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដោយគូសបញ្ជាក់អំពី “ការលើកកម្ពស់វិស័យកសិកម្ម” និង “ការកសាងសមត្ថភាព និងការ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស” ជាគោលដៅសំខាន់។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណបន្តអភិវឌ្ឍលើផ្នែកសំខាន់ៗ ចំនួនពីរគឺ (១) ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាព និងសក្តិសិទ្ធភាព និង(២) ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ច។

សមាសធាតុសំខាន់នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណគឺ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានគោលដៅ អាទិភាពគឺ “ការបម្រើប្រជាជនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង”។ កំណែទម្រង់នេះ ស្ថិតក្រោមកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់ រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានសមាសធាតុសំខាន់ៗចំនួនបីគឺ (១) ការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (២) ការ គ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង(៣) ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ។

ដើម្បីជួយដល់ដំណើរការនេះ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានបង្កើតក្រុមការងារកំណែ ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សម្រាប់ដឹកនាំការធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អនុលោមតាមគោលនយោ- បាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ គាំទ្រ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង ព្រមទាំងចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានារបស់ រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហ- មជ្ឈការ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីរៀបចំ បង្កើតគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ដោយមាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាអ្នកសម្រប សម្រួលលើការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

រាល់ការអនុវត្តលើការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ នឹងត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ ដូចខាងក្រោម៖

- កម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនានា នឹងត្រូវបានដាក់ចេញ ដើម្បីលើកស្ទួយ និងគាំទ្រ ដល់គោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ សំដៅ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីកសិកម្ម ទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- កិច្ចអនុវត្តលើការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការ ទទួលស្គាល់ និងគាំទ្រដល់ដំណើរការ ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងគុណផល
- កម្មវិធីនានានឹងត្រូវរៀបចំឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ការផ្តល់សេវាជូនប្រជាជនដោយផ្អែកលើ លទ្ធផលការងារ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍អនុវត្តការងារជាក់ស្តែង
- គោលនយោបាយនេះនឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ដល់ការអភិវឌ្ឍអាជីពការងារមន្ត្រី រាជការរបស់ក្រសួង និងដោះស្រាយបញ្ហានានាប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការសិក្សាជាប្រចាំនឹងជំរុញឱ្យមានវប្បធម៌បំពេញការងារផ្អែកតាមគុណផល ដោយផ្តោតលើការកែ- លម្អជាប្រចាំស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ និងចំណុចអាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការរីកចម្រើន។

II. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយនេះ មានចក្ខុវិស័យ ដើម្បីធានាឲ្យធនធានមនុស្ស នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ កាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្នាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព ភាពវៃឆ្លាត និងការរៀបចំទុកចិត្ត សំដៅបម្រើសេវាជូនប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

III. គោលបំណង និងគោលដៅ

១. គោលបំណង

គោលនយោបាយនេះ មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធានាបានធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យកសិកម្មប្រកបដោយសមត្ថភាព ផលិតភាព ភក្ដីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការ គណនេយ្យភាព វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

២. គោលដៅ

គោលនយោបាយនេះ មានគោលដៅ ដូចខាងក្រោម៖

២.១. ពង្រឹង និងកែលម្អការងារគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ

ដើម្បីចាត់ចែងមន្ត្រីតាមសមត្ថភាពការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមពេលវេលា និងទីកន្លែង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍គុណសម្បត្តិស័ក្ដិសម សមធម៌ និងតម្លាភាព។ ទោះបីជាជាក់ស្ដែងមន្ត្រីដែលយើងគ្រប់គ្រងគឺជាមន្ត្រីដែលធ្វើការងារច្រើនលើសលុបក៏ដោយ ប៉ុន្តែគុណភាព សង្គតិភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅតែត្រូវការកែលម្អជាប្រចាំ ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងបង្កើនសមិទ្ធកម្មការងារ។

ការកែលម្អការរៀបចំការងារដើម្បីបញ្ជាក់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ព្រមទាំងកំណត់ឱ្យកាន់តែច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវការធនធានមនុស្សទាំងបរិមាណ និងគុណភាពដោយផ្អែកលើទំហំការងារក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ គឺជាកត្តាដ៏មានសារៈសំខាន់ និងចាំបាច់។ កត្តានេះតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំ និងការប្រើប្រាស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវការពិពណ៌នាការងារ លក្ខណៈពិសេសរបស់មន្ត្រី និងការជ្រើសរើសផ្អែកលើសមត្ថភាព ការដំឡើងឋានៈ ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្ត ការបណ្តុះបណ្តាល និងនីតិវិធីអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក៏នឹងតម្រូវឱ្យមានផងដែរនូវការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ដោយបញ្ជាក់ពីសកម្មភាព លទ្ធផលរំពឹងទុក និងការទទួលខុសត្រូវឱ្យបានច្បាស់លាស់។

២.២. បង្កើតក្រមសីលធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការ

គោលការណ៍សីលធម៌ ឬក្រមសីលធម៌ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ក្រមសីលធម៌គឺជាលក្ខណសម្បត្តិខ្ពស់បំផុត និងជាម៉ែត្រសម្រាប់វាស់ស្ទង់នូវទង្វើ ឬសកម្មភាពរបស់មន្ត្រី។ ក្រមសីលធម៌បានកំណត់ពីព្រំដែននៃអ្នកប្រតិបត្តិការងារតាមវិស័យនីមួយៗ ដើម្បីរក្សាគុណតម្លៃរបស់បុគ្គលក៏ដូចជាស្ថាប័នទាំងមូល។ ក្រមសីលធម៌មន្ត្រីរាជការ គឺសំដៅដល់បណ្តុំនៃវិន័យ ឬវិធានសីលធម៌ចង្អុលបង្ហាញឱ្យមន្ត្រីអនុវត្ត ដើម្បីរក្សាបាននូវគុណតម្លៃកិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។

មន្ត្រីរាជការមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ និងតួនាទី ភារកិច្ចដែលបានកំណត់ក្នុងការពិពណ៌នាការងារ ឬលក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខតំណែងរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឡើងរវាងអ្នករាជការ និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

២.៣. កសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការស្វែងយល់ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការរៀបចំការអនុវត្ត