

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។

រាល់ការអន្តរាគមន៍លើការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ នឹងត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ ដូចខាងក្រោម៖

- កម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនានា នឹងត្រូវបានដាក់ចេញ ដើម្បីលើកស្ទួយ និងគាំទ្រ ដល់គោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ សំដៅ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីកសិកម្ម ទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- កិច្ចអន្តរាគមន៍លើការគ្រប់គ្រង 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

និងការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ដើម្បីពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

២.៤. លើកកម្ពស់ និងជំរុញការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងវិស័យកសិកម្ម

ពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ការរៀបចំឱ្យមានការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននេះ នឹងជួយសម្រួលដល់ ការបញ្ជូន ប្រមូល រក្សា ប្រើប្រាស់ និងចែករំលែកទិន្នន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធខ្ទីរធាតុដី ដើម្បីបង្កើតឱ្យបាននូវបច្ចេក- វិទ្យាឆ្លាតវៃ និងធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាកាន់តែមានភាពឆ្លើយតប និង សន្សំសំចៃខ្ពស់។

IV. វិសាលភាព និងការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់

១. វិសាលភាព

គោលនយោបាយនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការគ្រប់រូប និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាបច្ចេកទេស កសិកម្មទាំងអស់ ដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

២. ការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់

គោលនយោបាយនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង និងរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតទៅតាមវិធីដែលផ្តល់ការណែនាំសម្រាប់ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នៅក្នុងក្រសួងទាំងមូល ព្រមទាំងបុគ្គលផ្សេងទៀតនៅក្នុង ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ អំពីវិធីសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ នីតិវិធី និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ធនធានមនុស្សនេះ។

នៅអំឡុងពេលដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ចាំបាច់ត្រូវអនុលោមតាមក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ លិខិត- បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម៖

- ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣
- ផែនការមេវិស័យកសិកម្ម ឆ្នាំ២០៣០
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣
- កម្មវិធីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
- ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណង និងគោលដៅ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណង និងគោលដៅរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

V. គុណតម្លៃ

គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានគុណតម្លៃចំនួន០៤ ដូចខាងក្រោម៖

១. វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ៖ មន្ត្រីកសិកម្ម ត្រូវបង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយតម្រូវការសេវា ទាំងខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រជាជនពេញចិត្ត។
២. ភក្តីភាព៖ មន្ត្រីកសិកម្ម ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគុណតម្លៃរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

និងរាល់សកម្មភាព សំដៅបម្រើក្រសួង និងរាជរដ្ឋាភិបាល។ ផលប្រយោជន៍របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទចំពោះប្រជាជន កេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងចំពោះរាល់ធនធាន គឺជាអាទិភាព ហើយ មន្ត្រីក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទគ្រប់រូបត្រូវប្រឆាំងនឹងទង្វើ ឬអាកប្បកិរិយាណាមួយ ដែលអាចបង្កអន្តរាយដល់ក្រសួង ឬរដ្ឋាភិបាល។

៣. **ឆន្ទៈម្ចាស់ការ៖** មន្ត្រីកសិកម្មត្រូវបង្ហាញនូវឆន្ទៈអនុវត្តការងារដោយស្វ័យចាត់ចែង ឬទឹកចិត្តស្រឡាញ់ ការងារ និងបំពេញការងារឱ្យបានច្រើនជាងការរំពឹងទុក ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមិទ្ធិ- កម្មការងារ និងស្វែងរក ឬបង្កើតកាលានុវឌ្ឍភាពថ្មីៗ។

៤. **មនសិការវិជ្ជាជីវៈ៖** មន្ត្រីកសិកម្ម ត្រូវគិតគូរដោយប្រុងប្រយ័ត្ន អំពីផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតមានទៅ លើមន្ត្រីផ្សេងទៀតចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់ខ្លួនតាមរយៈពាក្យសំដី សកម្មភាព និងអាការៈខាងក្រៅ។

VI. យុទ្ធសាស្ត្រ

គោលនយោបាយធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ត្រូវអនុវត្តដោយផ្អែក លើយុទ្ធសាស្ត្រមានដូចខាងក្រោម៖

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី១៖ លទ្ធិ និងកែលម្អការងារគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ

១- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ពិនិត្យឡើងវិញនូវចន្លោះសម័យប្រតិបត្តិរបស់អង្គភាពនីមួយៗឱ្យសមស្របទៅនឹងបេសកកម្ម និងទំហំ ការងារ។
- ខ- រៀបចំឱ្យមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការងារប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អង្គភាពនីមួយៗ ដោយកំណត់ឱ្យ បានច្បាស់លាស់ពីស្ថិតិ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។
- គ- រៀបចំការពិពណ៌នាការងារ (មុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ) និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីកំណត់ការទទួលខុសត្រូវ និងភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីរាជការតាមមុខតំណែងនីមួយៗក្នុងអង្គភាពឱ្យ បានច្បាស់លាស់។
- ឃ- ពង្រឹង និងជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកលើសមិទ្ធកម្ម ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពការងារខ្ពស់។
- ង- ពង្រឹង និងជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម ការរៀបចំបៀវត្ស និងការងារលើកទឹកចិត្តនានា។
- ច- រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរយៈពេលខ្លី មធ្យម វែង និងផែនការបន្តវេន។

២- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ពិនិត្យ និងកែលម្អរាល់ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពស្របតាមគោលនយោបាយនេះ។
- ខ- លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងសិទ្ធិជនពិការ។
- គ- ពង្រឹង និងលើកកម្ពស់មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។
- ឃ- ផ្សព្វផ្សាយ និងជំរុញការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ណែនាំដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ង- រៀបចំកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ណែនាំនានាដែលចាំបាច់ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តការងារឱ្យស្របទៅនឹងគោលនយោបាយនេះ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី២៖ បង្កើតក្រមសីលធម៌ និងពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការ

១- លើកកម្ពស់គុណតម្លៃ កិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មន្ត្រីរាជការ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- រៀបចំកសាងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីរាជការ។
- ខ- ផ្សព្វផ្សាយ និងជំរុញការអនុវត្តក្រមសីលធម៌មន្ត្រីរាជការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- គ- ផ្សព្វផ្សាយ និងបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច និងការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត។

២- លើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការនៅតាមអង្គភាពចំណុះក្រសួង យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកនាំដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាព។
- ខ- រៀបចំប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃដំណើរការនៃការអនុវត្តការងាររបស់អង្គភាព។
- គ- ជំរុញការអនុវត្តវិន័យមន្ត្រីរាជការ ស្របតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ដែលនៅជាធរមាន ដើម្បីពង្រឹងសីលធម៌ និងវិន័យមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី៣៖ កសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

១- អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការឱ្យក្លាយជាមន្ត្រីឆ្នើម ទាំងបុគ្គលិកលក្ខណៈ និងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីគាំទ្រគោលបំណង និងគោលដៅរបស់អង្គភាព

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- រៀបចំវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល។
- ខ- កសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល។
- គ- រៀបចំកម្មវិធី និងអនុវត្តសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល។
- ឃ- តាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

២- លើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សាបច្ចេកទេសកសិកម្ម

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ធ្វើទំនើបកម្មលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងឧបករណ៍សម្ភារសិក្សា ដើម្បីឱ្យមានការប្រកួតប្រជែង ទាំងកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- ខ- ពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសម្រាប់សិស្សចារ្យ គ្រូបង្រៀន។
- គ- ពង្រឹង និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារស្របតាមបរិបទនៃការរីកចម្រើនជាសកល។
- ឃ- បង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធទំនើបកម្មព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រងស្ថិតិ និងកិច្ចការរបស់សិស្ស និស្សិត។

៣- លើកកម្ពស់គុណតម្លៃអ្នកស្រាវជ្រាវ សម្រាប់ជំរុញ និងធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវការងារស្រាវជ្រាវ កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- បង្កើតបណ្ឌិត្យសភាវិទ្យាសាស្ត្រកសិកម្មកម្ពុជា ។
- ខ- រៀបចំយន្តការ និងគោលការណ៍រួមក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌវាយតម្លៃលើគុណសម្បត្តិរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវម្នាក់ៗមុនត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាសមាជិកក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រកសិកម្ម។
- គ- រៀបចំប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬលាភការ សម្រាប់សមាជិកក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រកសិកម្ម ដោយសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី៤៖ លើកកម្ពស់ និងជំរុញការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងវិស័យកសិកម្ម

១- ធ្វើវិចារណកម្មលើការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ មុខងារ ភារកិច្ចរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងយន្តការគាំទ្រការអនុវត្ត

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ជំរុញរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បង្កើតប្រតិបត្តិការការងារតាមប្រព័ន្ធខ្ចីដីថល។
- ខ- បង្កើតគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុករៀបចំ និងជំរុញការអនុវត្តការងារតាមបែបខ្ចីដីថល។
- គ- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការច្នៃប្រឌិតក្នុងការផ្តល់សេវាតាមប្រព័ន្ធខ្ចីដីថល។

២- លើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ស្របតាមបរិបទនៃការវិវឌ្ឍជាសកលក្នុងវិស័យកសិកម្ម

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមានចង្កោមសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស។
- ខ- រៀបចំនវានុវត្តន៍លើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ឱ្យស្របតាមបរិបទនៃការងារកំណែទម្រង់។

VII. ការអនុវត្ត

១. ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពអនុវត្តន៍

- ក្រុមការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានភារកិច្ចដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ឱ្យការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាព និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- បណ្ឌិត្យសភាវិទ្យាសាស្ត្រកសិកម្ម គ្រឹះស្ថានសិក្សាបច្ចេកទេសកសិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ទទួលបន្ទុករៀបចំ សម្របសម្រួល សហការជាមួយអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ
- នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលជាសេនាធិការផ្ទាល់របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ជាអង្គភាពនាំមុខក្នុងការរៀបចំ សម្របសម្រួល សហការជាមួយអង្គការនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

- នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ទទួលបន្ទុកផ្សព្វផ្សាយ និងជាជំនួយការបច្ចេកទេសក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ
- គ្រប់អង្គភាពធនធានមនុស្សក្រោមឱវាទក្រសួងត្រូវគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

២. យន្តការ

- កែសម្រួលក្រុមការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងបង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួងដើម្បីជួយសម្របសម្រួល តម្រង់ទិស ប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ និងត្រូវរៀបចំបូកសរុបរបាយការណ៍លទ្ធផល និងទិសដៅការងារជូនក្រុមការងារអន្តរក្រសួងនៅរៀងរាល់ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- ក្រុមការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំត្រីមាសជាទៀងទាត់ និងធ្វើរបាយការណ៍ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីជ្រាបអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

៣. ផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចបានយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើ ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើវិចារណកម្មមុខងារ ភារកិច្ច រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទដោយផ្ដោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ការទទួលខុសត្រូវ
- ពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសម្រិតសម្រាំងរកមន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់ព្រមទាំងគុណវុឌ្ឍប្រសើរសម្រាប់ការតែងតាំង ឬកាន់កាប់មុខតំណែងដឹកនាំក្នុងអង្គភាព ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យកសិកម្ម
- លើកកម្ពស់គុណាធិបតេយ្យក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្ត និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដល់មន្ត្រីរាជការ និងអង្គភាព ជាពិសេសការរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមិទ្ធកម្មក្នុងវិស័យកសិកម្ម
- រៀបចំឱ្យមានផែនការធនធានមនុស្ស និងផែនការបន្តវេន
- បង្កើតឱ្យមានស្តង់ដារនីតិវិធីប្រតិបត្តិការងារ និងឋានន្តរក្រុមការងារក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវិស័យកសិកម្ម តាមរយៈការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋាន ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធការងារក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្ស ទាក់ទាញសមត្ថភាពជំនាញ និងទេពកោសល្យ និងការធ្វើទំនើបកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
- កែលម្អនីតិវិធី និងកាត់បន្ថយរយៈពេលនៃការផ្តល់សេវាទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំ និងអនុវត្តក្រុមសីលធម៌ការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍វិសមភាពមុខងារ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីកសិកម្ម
- ចូលរួម និងសហការក្នុងការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ការផ្ទេរមុខងារ ការផ្ទេរធនធាន និងការចែករំលែកបច្ចេកទេស តាមរយៈយន្តការវិមជ្ឈការ និងវិសមជ្ឈការដល់អង្គការរដ្ឋបាលគ្រប់កម្រិតក្រោមឱវាទក្រសួង ដើម្បីទទួលបានស្វ័យភាពសមស្របទាំងក្នុងការសម្រេចចិត្ត ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុ ទន្ទឹមនឹងការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាព និងមន្ត្រីរាជការ

- តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកលើសមិទ្ធកម្ម ដោយប្រើប្រាស់សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ ពិសេសសម្រាប់មន្ត្រីកសិកម្មគ្រប់កម្រិត
- បន្តកែលម្អគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមរយៈការប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងនវានុវត្តន៍
- បង្កើតឱកាស និងការទាក់ទាញពីសិស្ស និស្សិត ឱ្យកាន់តែចាប់អារម្មណ៍ពីសារៈសំខាន់នៃការងារកសិកម្ម
- ពង្រឹង និងលើកកម្ពស់គុណភាពសិក្សា និងគុណវុឌ្ឍិរបស់សិស្ស និស្សិតកសិកម្ម
- កែលម្អឡើងវិញនូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- បន្តផ្សព្វផ្សាយបច្ចុប្បន្នភាពការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- អនុវត្តកិច្ចតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពីការផ្តល់សេវាតាមប្រព័ន្ធដីឌីជីថលរបស់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួង។

៤. ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ នឹងសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើតផែនការធនធានមនុស្ស ប្រតិបត្តិការលម្អិត រួមមានពេលវេលាកំណត់ជាក់លាក់ សូចនាករសកម្មភាព និងការព្យាករណ៍ត្រឹមត្រូវអំពីធនធានចាំបាច់ និងពេលវេលា។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះទស្សនទាន និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត ហើយនឹងស្វែងរកការគាំទ្រទាំងថវិកា និងប្រតិបត្តិការដោយតម្រូវឱ្យមានចំពោះការអនុវត្ត។ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្តល់ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្តនេះ គឺជាមុខងារភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលអង្គការនេះ ត្រូវបន្តតាមដាន និងពិនិត្យមើលការអនុវត្ត និងសម្របសម្រួល ចាត់វិធានការកែតម្រូវ និងតម្រង់ទិសក្នុងពេលចាំបាច់។

ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព នឹងតម្រូវឱ្យមានអ្នកជំនាញផ្នែកធនធានមនុស្សអាជីព ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំឱ្យបានជាក់លាក់នូវសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គ្រប់អង្គការធនធានមនុស្សនៃក្រសួង ត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព មធ្យោបាយគាំទ្រ និងការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីជំរុញដល់ដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

VIII. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត

សមិទ្ធកម្មការងារត្រូវស្របតាមសូចនាករ និងនាំឱ្យមានការកែលម្អការអនុវត្តជាក់ស្តែងទៅលើដំណើរការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

គ្រប់អង្គការត្រូវផ្តល់របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ជូនក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស) សម្រាប់ពិនិត្យ និងកែលម្អការអនុវត្ត។

IX. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្តោតសំខាន់លើការបង្កើតបរិយាកាស ជំរុញឱ្យមានការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការកែលម្អសមិទ្ធកម្មការងារ និងនិរន្តរភាពនៃសមត្ថភាពសំខាន់ៗ។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ត្រូវផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារជាជាងតែលើវិញ្ញាបនបត្រ ឬសញ្ញាបត្ររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ ដោយផ្អែកតាមកម្មវិធីនេះ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នឹងមានប្រសិទ្ធភាពកាន់តែល្អក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ទាំងចំពោះការងារ និងសម្រាប់អង្គការផ្ទាល់ និងសម្រាប់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្តោតសំខាន់លើការបង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អង្គការ ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំពោះការកែលម្អការអនុវត្ត និងនិរន្តរភាពនៃសមត្ថភាពបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ។

ដើម្បីធានាបាននូវសមិទ្ធកម្មការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលលើការកែលម្អការអនុវត្ត និងប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គការ និងមន្ត្រីម្នាក់ៗ។ ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ គោលនយោបាយនេះ នឹងធ្វើឱ្យក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានមន្ត្រីមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមរយៈការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ នាំទៅដល់ “ការបម្រើប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង” ។

សន្ទានុក្រម

- ១. **ក្រមសីលធម៌**៖ ជាការរួមបញ្ចូលនៃស្តង់ដារសីលធម៌ ដែលដឹកនាំសកម្មភាព និងអាកប្បកិរិយារបស់មន្ត្រី ក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន។
- ២. **ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ**៖ សំដៅដល់កម្រិតវប្បធម៌ ការបណ្តុះបណ្តាល បទពិសោធន៍ សមត្ថភាព និងសេចក្តី ប្រាថ្នារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ក្នុងការពិចារណាពីវិធីអភិវឌ្ឍន៍អាជីពការងាររបស់ខ្លួនជាប្រចាំ និងលក្ខណៈ ពិសេស ក៏ដូចជាការអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍសមស្រប។
- ៣. **ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**៖ សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្តលើការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីតាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញទូទៅ និងអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារសម្រាប់ទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។
- ៤. **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស**៖ សំដៅដល់ដំណើរការ និងការអនុវត្តនៃការរៀបចំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅរបស់អង្គការ និងលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រួមមានការរៀបចំចាត់ចែងការងារ ការរៀបចំផែនការកម្លាំងពលកម្ម ការជ្រើសរើសនិងការតែងតាំង ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តដំណើរការរបស់មន្ត្រី វត្តមាន ការឈប់សម្រាក ការប្រតិបត្តិវិន័យ និងវិធីសាស្ត្រដើម្បីលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។
- ៥. **ការពិពណ៌នាការងារ(ការពិពណ៌នាមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនិងតំណែងវិជ្ជាជីវៈ)**៖ សំដៅដល់ការអត្តាធិប្បាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវដែលមានទាក់ទងជាមួយការងារ ឬមុខតំណែងជាក់លាក់ណាមួយនៅក្នុងអង្គការ។ ការពិពណ៌នាការងារ ក៏រៀបរាប់ពីសមត្ថភាពចម្រុះមានដូចជាផ្នែកចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ ដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារ។
- ៦. **ការពិពណ៌នាមុខតំណែង**៖ សំដៅដល់ការកំណត់នូវភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវរបស់មុខតំណែងនីមួយៗ។
- ៧. **អង្គការធនធានមនុស្ស**៖ សំដៅដល់រចនាសម្ព័ន្ធដែលមានមុខងារ តួនាទី និងភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការចាត់ចែង ការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។
- ៨. **អភិបាលកិច្ច**៖ ជាដំណើរការរៀបចំ និងការចាត់ចែងការងារដោយផ្អែកលើគោលការណ៍នៃសមត្ថភាព បច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រង សមត្ថភាពរៀបចំ ភាពអាចទុកចិត្តបាន ភាពអាចព្យាករណ៍បាន និងវិធានច្បាប់គណនេយ្យភាព តម្លាភាព ប្រព័ន្ធព័ត៌មានបើកចំហ និងការចូលរួម។
- ៩. **បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន**៖ សំដៅដល់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាសម័យទំនើប សម្រាប់ការបញ្ជូន ប្រមូល រក្សា ប្រើប្រាស់ និងចែករំលែកទិន្នន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីបង្កើតឱ្យបាននូវបច្ចេកវិទ្យាឆ្លាតវៃ និងធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាកាន់តែមានភាពឆ្លើយតប និងសន្សំសំចៃខ្ពស់។
- ១០. **ប្រសិទ្ធផល**៖ សំដៅដល់លទ្ធផលចុងក្រោយ ឬជាគុណភាពនៃលទ្ធផល ដែលមានឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង។
- ១១. **ផលិតភាព**៖ គឺជាប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យត្រូវតាមការងារ មុខតំណែង គុណវុឌ្ឍ និងត្រូវតាមពេលវេលា និងទីកន្លែងដែលនាំឱ្យផលិតបានលទ្ធផលខ្ពស់ ឬច្រើនជាងមុន ហើយប្រើប្រាស់ធនធាន និងមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពសន្សំសំចៃ ឬប្រសិទ្ធភាពចំណាយ។

១២.ផែនការធនធានមនុស្ស៖ សំដៅដល់ការព្យាករណ៍ពីតម្រូវការធនធានមនុស្សក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតដើម្បីបម្រើឱ្យគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ន។ ផែនការធនធានមនុស្សត្រូវបានភ្ជាប់នឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការប្រតិបត្តិរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ន។

១៣.សមត្ថភាព៖ សំដៅដល់ភាពចម្រុះនៃផ្នែកចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថដែលចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលជាក់លាក់។ សមត្ថភាពមួយផ្នែក ត្រូវបានកំណត់ថាមានតាំងពីកំណើតមក ក្រៅពីនេះសមត្ថភាពភាគច្រើនគឺទទួលបានមកពីដំណើរការនៃការរៀនសូត្រ រួមមានការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងការបន្ស៊ីការរៀនសូត្រ និងបទពិសោធន៍។

១៤.សមធម៌៖ សំដៅដល់ការអនុវត្តដោយស្មើភាពផ្នែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ មិនរើសអើង មិនប្រកាន់បក្សពួក និងគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

១៥.សមិទ្ធកម្ម៖ សំដៅដល់ការសម្រេចលទ្ធផលការងាររបស់មន្ត្រី ស្របតាមផែនការសកម្មភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានកំណត់ដោយប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

១៦.សូចនាករ៖ សំដៅដល់ឧបករណ៍ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលការងារ ធៀបទៅនឹងគោលបំណង គោលដៅ ផែនការការងារ ផែនការសកម្មភាព កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។

១៧.ស្តង់ដារនីតិវិធីប្រតិបត្តិការងារ(SOP)៖ គឺជាការពិពណ៌នាលម្អិតពីកិច្ចការ និងធានាបម្រើយកម្ម និងសង្គតិភាព ដោយផ្តល់ការណែនាំឱ្យប្រាកដពីកិច្ចការ នឹងត្រូវធ្វើតាមរបៀបជាក់លាក់ណាមួយដែលបានឯកភាពគ្នា។ វាក៏ជាទីកន្លែងត្រូវកត់ត្រាទុកពីការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធី ដោយផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរណាមួយចំពោះការអនុវត្ត បច្ចេកវិទ្យា បទពិសោធន៍ និងលទ្ធផលប្រសើរឬបំផុតដែលមានការទទួលស្គាល់។

១៨.វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ៖ សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ ដែលត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ចម្បងៗមានដូចជា (១) ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការ ពីអ្នកត្រួតត្រាទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា (២) ជាអ្នកផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងត្រូវឆ្លើយតបប្រកបដោយមនសិការវិជ្ជាវៈខ្ពស់ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មន្ត្រីរាជការ (៣) ជាអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់ព័ត៌មាន ពន្យល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ អំពីនីតិវិធី របៀបរបប និងបែបបទផ្សេងៗ នៃការផ្តល់សេវា និង(៤) ជាអ្នកសម្របសម្រួលទៅលើដំណើរការនៃការផ្តល់សេវា និងការមកទទួលសេវាទៅប្រើប្រាស់ដោយកាត់បន្ថយនីតិវិធីស្មុគស្មាញនៃការផ្តល់សេវា មានភាពសាមញ្ញ ខ្លីទាន់ពេលវេលា និងមានភាពរលូននៅក្នុងទម្រង់ការងារទាំងអស់។