រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា (២០១៥-២០១៧)

Human Resource Management in Cambodian Research and Development Institute (2015-2017)

សួន ឡាឌី

សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ជំនាញ : រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២០២០

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
បណ្ណាល័យ
លេខ...00043333
រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា (២០១៥-២០១៧)

Human Resource Management in Cambodian Research and Development Institute (2015-2017)

និស្សិត : សួន ឡាឌី
សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ : បណ្ឌិត សយ រាសី

សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
ជំនាញ : រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២០២០

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ប្រធានបទ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា

គណៈកម្មការវាយតម្លៃនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាញរដ្ឋបាលសាធារណៈ
បញ្ជាក់ថា និស្សិតឈ្មោះ **សុន ឡាឌី**
ពិតជាបានការពារបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពិតប្រាកដមែន។

សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **សឿន សោភ័ណ**	ប្រធានគណៈកម្មការ
សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **សយ រាសី**	សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **អ៊ុំ ប៉ុម**	សាស្ត្រាចារ្យវាយតម្លៃទី១
សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **សុន ឧត្តម**	សាស្ត្រាចារ្យវាយតម្លៃទី២
សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **ហេង ហុកវេន**	សមាជិក

ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ
អគ្គលេខាធិការរង

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **សុខ ទូច**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

Royal Academy of Cambodia
Académie Royale du Cambodge

លេខ : ០៤០ /២០ ឧ.ធ.ន.

លិខិតឧទ្ទេសនាម
គណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារសារណាបញ្ចប់
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ល.រ.	គោត្តនាម និង នាម	ជំនាញ	តួនាទី
១	បណ្ឌិត **សឿន សោភ័ណ**	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	ប្រធាន
២	បណ្ឌិត **សយ រាសី**	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
៣	បណ្ឌិត **អ៊ុំ ម៉ុម**	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	សមាជិក
៤	បណ្ឌិត **សុន ឧត្តម**	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	សមាជិក
៥	បណ្ឌិត **ហេង ហុកវេង**	ប្រវត្តិវិទ្យា	សមាជិក

- និស្សិត : **សួន ឡាឌី** - ភេទ : ប្រុស
- ជំនាញ : **រដ្ឋបាលសាធារណៈ** - **ជំនាន់ទី៥ វគ្គ១**
- ប្រធានបទ : **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា(២០១៥-២០១៧)**
- សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ : បណ្ឌិត **សយ រាសី**
- កាលបរិច្ឆេទការពារ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២០ - ម៉ោង : ៣:៣០នាទី

ថ្ងៃ ចន្ទ ១៥ រោច ខែ ផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២០

ប្រធាន

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **សុខ ទូច**

អាសយដ្ឋាន ៖ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់អូរបែកក្អម ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ - ប្រអប់សំបុត្រលេខ៥៣១ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
Tel/Fax: (855) 23 890 180, Website: www.rac.gov.kh, E-mail: info@rac.gov.kh, P.O.Box 531 Phnom Penh, Cambodia

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

Royal Academy of Cambodia
Académie Royale du Cambodge

លេខ : ០១៦ /២០ ស.ស.រ.

សេចក្តីសម្រេច
ស្តីពី
ការអនុញ្ញាតឱ្យការពារបញ្ចប់សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១២៩៩/២២០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការបង្កើតរាបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/០៣០៥/១១១ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការកែសម្រួល មាត្រា៤ មាត្រា១០ មាត្រា១១ មាត្រា១២ មាត្រា១៤ មាត្រា១៧ និងមាត្រា២០ នៃព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១២៩៩/២២០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការបង្កើតរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/០៧១៧/៥៨៦ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៦ នៃព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១២៩៩/២២០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការបង្កើតរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា និងមាត្រា៤ថ្មី មាត្រា១០ថ្មី មាត្រា១១ថ្មី មាត្រា១២ថ្មី និងមាត្រា២០ថ្មី នៃព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/០៣០៥/១១១ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៤ មាត្រា១០ មាត្រា១១ មាត្រា១២ មាត្រា១៤ មាត្រា១៧ និងមាត្រា២០ នៃព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១២៩៩/២២០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការបង្កើតរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៤ អនក/បក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- បានឃើញសេចក្តីសម្រេចលេខ ១១ ស.ស.រ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ក្រោយបរិញ្ញាបត្របង់ថ្លៃសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- យោងគោលការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា
- យោងចំណារឯកភាពរបស់សាស្ត្រាចារ្យណែនាំចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

សម្រេច

ប្រការ ១ : អនុញ្ញាតឱ្យលោក **សួន ឡាឌី** និស្សិត **ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី៥ ខត្ត១** ជំនាញ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ការពារបញ្ចប់សារណានៅថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ២០២០ ។

ប្រការ ២ : គណៈកម្មការវាយតម្លៃបញ្ចប់សារណា ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ នៃរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា និងសាមីខ្លួនត្រូវអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ថ្ងៃ.......... ខែ.......... ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ២០២០

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **សុខ ទូច**

អាសយដ្ឋាន ៖ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់អូរបែកក្អម ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ - ប្រអប់សំបុត្រលេខ៥៣១ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
Tel/Fax: (855) 23 890 180, Website: www.rac.gov.kh, E-mail: info@rac.gov.kh, P.O.Box 531 Phnom Penh, Cambodia

មាតិកា

ទំព័រ

ឧទ្ទិសស្នាដៃ i

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ii

អំណះអំណាង iii

មូលន័យសង្ខេបជាភាសាខ្មែរ iv

មូលន័យសង្ខេបជាភាសាបរទេស v

អារម្ភកថា vi

សេចក្តីផ្តើម ០១

១-លំនាំបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០២

២-ចំណោទបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០២

៣-គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០៣

៤-ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០៣

៥-វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០៤

៦-សារសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០៥

៧-រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ០៥

ជំពូកទី១

ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

១.១.លក្ខណៈទូទៅនៃទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ០៧

១.១.១.និយមន័យ ០៧

១.១.២.គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ០៧

១.២.មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ០៨

១.២.១.ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ១០

១.២.២.របៀបព្យាករណ៍ធនធានមនុស្ស ១៣

១.២.៣.ភាពលើសនៃការព្យាករណ៍និយោជិត ១៥

១.២.៤.ភាពខ្វះនៃការព្យាករណ៍បុគ្គលិក ១៥

១.៣.ការវិភាគការងារ ១៦

១.៣.១.ប្រភេទនៃព័ត៌មានវិភាគការងារ ១៧

១.៣.២.វិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគការងារ ១៨

១.៣.៣.ការពិពណ៌នាការងារ និងការបញ្ជាក់ប្រាប់ពីការងារ ២០

១.៣.៤.គំនិតរៀបចំការងារ ២១

១.៤.ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ២២
១.៤.១.គោលបំណង និងសារៈសំខាន់នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ២២
១.៤.២.ប្រភពខាងក្នុង ២៣
១.៤.៣.ប្រភពខាងក្រៅ ២៤
១.៥.ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ២៦
១.៥.១.ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ២៧
១.៥.២.មូលហេតុសំខាន់នៃការជ្រើសបុគ្គលិក ៣០
១.៥.៣.ជម្រើសនានាជំនួសឲ្យការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ៣០
១.៦.សុវត្ថិភាព និងសុខភាព ៣១
១.៦.១.ហេតុផលដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងសុខុមាលភាពនិងសុវត្ថិភាព ៣២
១.៦.២.កម្មវិធីគ្រប់គ្រងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព ៣៣
១.៧. ទ្រឹស្តីនៃប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ ៣៤
១.៧.១.ប្រព័ន្ធនិយោជន៍ ឬប្រព័ន្ធបើកចំហ ៣៤
១.៧.២.ប្រព័ន្ធក្របខ័ណ្ឌ ឬប្រព័ន្ធអាជីព ៣៥
១.៧.៣.ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ ៣៧
១.៧.៤.លក្ខណៈពិសេសនៃមុខងារសាធារណៈ ៤០
១.៧.៥.គោលការណ៍នៃមុខងារសាធារណៈ ៤១

ជំពូកទី២

ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា

២.១.ស្ថានភាពទូទៅរបស់វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា ៤៤
២.១.១.ចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្ម ៤៤
២.១.២.បទបញ្ញត្តិទូទៅ ៤៥
២.១.៣.បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៤៥
ក.វត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ ៤៦
ខ.អវត្តមាន និងការមកធ្វើការយឺតពេល ៤៦
គ.ភាពសមសួនខាងកាយសម្បទា និងខាងខួរក្បាលគំនិតប្រាជ្ញា ៤៧
ឃ.អវត្តមានដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត ៤៧
ង.សិទ្ធិចាកចេញពីការិយាល័យ ឬកន្លែងធ្វើការ ៤៧
ច.របៀបរបបក្នុងការិយាល័យ ឬកន្លែងធ្វើការ ៤៨
ឆ.ច្បាប់ស្តីកម្មសិទ្ធិបញ្ញា និងការរក្សាព័ត៌មានរបស់វិទ្យាស្ថាន ៤៨
២.២.ដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា ៤៩

២.២.១.ប្រភេទបុគ្គលិក ៤៩
ក.បុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍... ៤៩
ខ.បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា... ៥០
២.២.២.ការបញ្ចូលឬជួលបុគ្គលិក ៥០
ក.បទបញ្ញត្តិ... ៥១
ខ.បែបបទ ៥១
គ.រយៈពេលសាកល្បងសមត្ថភាព ៥២
២.២.៣.ការផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិក... ៥២
ក.ការចាត់តាំងបុគ្គលិក ៥២
ខ.ការចាត់ឲ្យបំពេញកិច្ចការពិសេសផ្សេងៗ ៥២
គ.ការទៅធ្វើការក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម... ៥២
ឃ.ការផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចនៅក្នុងអង្គភាព ៥៣
២.២.៤.ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃសមត្ថភាពការងារ ៥៣
ក.គោលដៅរបស់អង្គភាព... ៥៤
ខ.គោលដៅរបស់បុគ្គលិក... ៥៤
គ.សុវត្ថិភាពក្នុងការរក្សាតំណែងការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាព ៥៥
ឃ.វិធានការនានា ៥៥
២.២.៥.ការដំឡើងឋានៈ ៥៥
ក. បទបញ្ញត្តិទូទៅ... ៥៥
ខ. បែបបទ ៥៦
២.២.៦.ការគ្រប់គ្រងបៀវត្សរ៍... ៥៦
ក.បទបញ្ញត្តិទូទៅ... ៥៦
ខ.ប្រាក់ខែឈប់សម្រាក ៥៧
គ.ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សបែងផ្សេងៗ... ៥៧
២.២.៧.លាភការរបស់បុគ្គលិក ៥៧
ក.សិទ្ធិបានឈប់សម្រាក... ៥៧
ខ.ប្រភេទនៃការឈប់សម្រាក ៥៧
គ.វិធានការពិន័យ ៥៩
ឃ.ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងថែមទៀត... ៥៩
ង.ការធានារ៉ាប់រងលើសុខភាពនិងជីវិត ៦០
ច.ផែនការសម្រាប់ការចូលនិវត្តន៍ ៦០
ឆ.ការធ្វើដំណើរជាផ្លូវការ... ៦០
ជ.រថយន្តសម្រាប់ដឹកបុគ្គលិកទៅបម្រើការងារ... ៦១

ឈ.រង្វាន់ជាសាច់ប្រាក់សម្រាប់ការមានកក្តីភាព.. ៦១
ញ.វិធានការចំពោះការមិនគោរពវិន័យ ៦១
ដ.ការជួយក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកទទួលមរណភាព ៦១
ឋ.ប្រការផ្សេងទៀត.. ៦១
២.២.៨.ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ៦២
២.២.៩.គម្រោងអំពីប្រព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈជាអ្នកស្រាវជ្រាវ ៦២
ក.ប្រព័ន្ធអាជីពជាអ្នកស្រាវជ្រាវ.. ៦២
ខ.គោលបំណង.. ៦២
គ.លក្ខណៈនានា ៦៣
ឃ.គណៈកម្មការសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈជាអ្នកស្រាវជ្រាវ ៦៣
ង.លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការតែងតាំង... ៦៣
ច.ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃសមត្ថភាពបំពេញការងារ ៦៤
ឆ. ប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រចាំឆ្នាំ ៦៤
ជ.ការតម្លើងឋានៈនៃអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រ... ៦៤
ឈ.ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍក្នុងអាជីព... ៦៥
ញ.ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងការជូនរង្វាន់... ៦៥
២.២.១០.ទណ្ឌកម្ម.. ៦៦
ក.ករណីទណ្ឌកម្ម... ៦៦
ខ.ចំណាត់ថ្នាក់លើកំរិតនៃទោសកម្ម និងទោសប្បញ្ញត្តិ ៦៦
២.៣.យន្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៦៨
២.៣.១.ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មក្នុងអង្គភាព.. ៦៨
២.៣.២.ការបែងចែកការងារជាប្រព័ន្ធនិងឯកភាពចាត់ចែង ៦៩
២.៣.៣.តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាពក្នុងអង្គភាព ៧០
២.៣.៤.មានគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងអង្គភាព... ៧០
២.៣.៥.សាមគ្គីភាព និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាព.............................. ៧១
២.៣.៦.ការបូកសរុបការងារតាមកាលកំណត់ច្បាស់លាស់ ៧២
២.៣.៧.បរិស្ថានអង្គភាពប្រកបដោយផាសុកភាព.. ៧៣
២.៣.៨.អង្គភាពអនុវត្តវិន័យ ៧៤

ជំពូកទី៣

ការសំយោគ និងពិភាក្សាលើការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា

៣.១. វឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៧៤

៣.១.១.អង្គភាពឲ្យតម្លៃចំពោះបុគ្គលិក ៧៤

៣.១.២.សីលធម៌ក្នុងពេលបំពេញការងារ ៧៤

៣.១.៣.ការដាក់បុគ្គលិកត្រូវនឹងជំនាញ ៧៥

៣.១.៤.ការគោរពវិន័យនិងបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុង ៧៥

៣.២. ផលប៉ះពាល់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាស្ថាន ៧៥

៣.២.១.ការផ្សព្វផ្សាយចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម ៧៥

៣.២.២.ការបែងចែកអំណាចការងារ ៧៦

៣.២.៣.ការបិទផ្សាយថវិកាដៃគូ ៧៦

៣.៣.ដំណោះស្រាយ ៧៦

៣.៣.១.ពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងការបណ្តុះបណ្តាល ៧៧

៣.៣.២.បែងចែកភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវ ៧៧

៣.៣.៣.តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ ៧៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៧៩

គន្ថនិទ្ទេស

ឧបសម្ព័ន្ធ

មូលន័យសង្ខេបជាភាសាខ្មែរ

វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជា គឺជាវិទ្យាស្ថានជាតិដ៏សំខាន់មួយក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មរបស់ប្រទេសដើម្បីស្វែងរកនូវបច្ចេកទេសថ្មីៗ សម្រាប់ជួយដល់ប្រជាកសិករ។ សមិទ្ធផលដែលវិទ្យាស្ថានសម្រេចបានគឺមានការទទួលស្គាល់និងការសរសើរពីរដ្ឋាភិបាល និងស្ថានប័នកសិកម្មអន្តរជាតិនានា។ លទ្ធផលដែលទទួលបានគឺបញ្ជាក់ពីការខិតខំប្រឹងប្រែងនៃធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព និងសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំដែលមានគោលដៅនិងទស្សនៈវិស័យមួយច្បាស់លាស់។ ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដែលទទួលបានជោគជ័យតែងតែមានការគាំទ្រពីបុគ្គលិកក្រោមឱវាទ កិច្ចការទាំងអស់នេះចាំបាច់ត្រូវមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដ៏ល្អមួយដែលមានភាពជាក់ស្តែងនិងសមស្រប សម្រាប់ឲ្យវិទ្យាស្ថានមានដំណើរការល្អ និងធ្វើការវាយតម្លៃជាប្រចាំ តាមរយៈទ្រឹស្តីនិងវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បីឈានទៅដល់គោលដៅដែលវិទ្យាស្ថានចង់បាន។

តាមការពិភាក្សាទៅលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដោយយកទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង ដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់វិទ្យាស្ថាន ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលបានអនុវត្តកន្លងមក មានការផ្តល់តម្លៃចំពោះបុគ្គលិក បំពេញការងារប្រកបដោយសីលធម៌ បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារត្រូវនឹងជំនាញនិងសញ្ញាបត្ររបស់ខ្លួន។ ក្នុងនោះក៏មានភាពខ្វះខាតដោយ មិនទាន់បានបិទផ្សាយអំពីថវិកាដៃគូឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់បានដឹង ខ្វះខាតនូវការបញ្ជាក់ពីភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកមួយចំនួន និងបិទផ្សាយចក្ខុវិស័យឲ្យបានទូលំទូលាយ។

ដើម្បីឲ្យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មកម្ពុជាឲប្រព្រឹត្តទៅបានល្អនិងមានដំណើររលូន វិទ្យាស្ថានត្រូវមានការរៀបចំប្រព័ន្ធការងារឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងគោរពនូវឋានានុក្រមឲ្យត្រឹមត្រូវ ការបំពេញការងារជៀសវាងការជាន់ភារកិច្ច លុបបំបាត់នូវផលប្រយោជន៍បុគ្គល ត្រូវយកប្រយោជន៍អង្គភាពជាធំ បុគ្គលិកត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងមានឆន្ទៈខ្ពស់នៅក្នុងការបំពេញការងារ និងមានធ្វើកិច្ចការងារត្រូវនឹងជំនាញដែលខ្លួនមាន។ ប្រធានអង្គភាពត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យចំគោលដៅ និងបេសកកម្មរបស់អង្គភាព និងធ្វើទំនើបកម្មក្នុងការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស និងយន្តការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានឲ្យល្អ លើកសរសើរនឹងផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅដល់បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ ណែនាំនិងដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះបុគ្គលិកអសកម្មបង្កការលំបាកដល់អង្គភាព។