



អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែ

លេខ ៤៨/២៥ ចេញផ្សាយ ខែធ្នូ គ.ស.២០២៥

ការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី

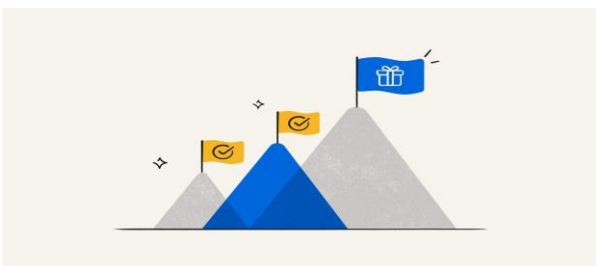
១. ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី

ការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី គឺជាសកម្មភាពដ៏សំខាន់មួយក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក៏ដូចជាជួយបង្កើតកាលានុវត្តភាពការងារ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងភាពរីកចម្រើនរបស់ស្ថាប័ន។ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាថាមពលមួយដ៏មានឥទ្ធិពលដែលអាចជំរុញឲ្យមន្ត្រីបំពេញការងារអស់ពីលទ្ធភាព។

កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលចំពោះការលើកទឹកចិត្តមានពីរគឺកត្តាខាងក្រៅ និងកត្តាខាងក្នុង៖

កត្តាខាងក្រៅ៖ គឺជាកត្តាដែលនាំឲ្យមន្ត្រីពេញចិត្តធ្វើអ្វីមួយតាមរយៈការតបស្នងវិញពីស្ថាប័នអាចជាសាច់ប្រាក់ ឬតាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់ និងប័ណ្ណសរសើរផ្សេងៗ។

កត្តាខាងក្នុង៖ គឺជាកត្តាដែលនាំឲ្យមន្ត្រីមានឆន្ទៈក្នុងការអនុវត្តការងារដោយខ្លួនឯងដែលកើតចេញពីសេចក្តីពេញចិត្តដោយផ្ទាល់ និងពុំមានរងឥទ្ធិពលពីកត្តាខាងក្រៅឡើយ។



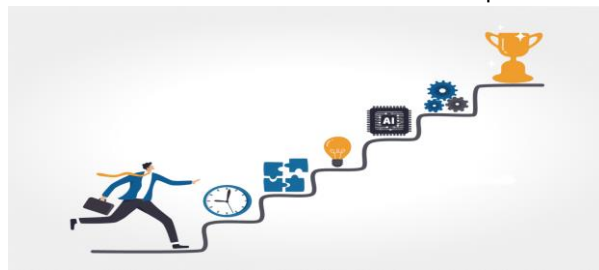
២. សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី

ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ស្ថាប័ន ដែលនៅក្នុងនោះរួមមាន៖

- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ៖ ការលើកទឹកចិត្តធ្វើឲ្យមន្ត្រីបំពេញការងារទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយបញ្ចេញអស់ពីសមត្ថភាព ខិតខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ និងមានការ

តាំងចិត្តព្យាយាម ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។

- អាចរក្សា និងទាក់ទាញបាននូវមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព៖ ការលើកទឹកចិត្តរក្សាបាននូវមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពនៅក្នុងការបំពេញការងារព្រោះនៅពេលដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីស្ថាប័នដែលពួកគេកំពុងតែបំពេញការងារនោះមន្ត្រីនឹងមិនស្វែងរកការងារថ្មីនៅស្ថាប័នផ្សេងទៀតនោះទេ ដែលជួយឲ្យស្ថាប័នជៀសវាងការខាតបង់ពេលវេលា និងធនធានមនុស្ស។
- បន្ថែមឲ្យមានភាពច្នៃប្រឌិត៖ នៅពេលដែលមន្ត្រីមានអារម្មណ៍ថាមានការកោតសរសើរ និងគាំទ្រ ពីស្ថាប័នមន្ត្រីតែងតែចង់ប្រកួតប្រជែងជាមួយខ្លួនឯង និងបន្តអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ក៏ដូចជាស្វែងរកគំនិតថ្មីៗដែលអាចចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។
- ធ្វើឲ្យមន្ត្រីមានការពេញចិត្តនឹងស្ថាប័ន៖ មន្ត្រីមានការពេញចិត្ត និងមោទនភាពចំពោះខ្លួនឯងដែលអាចកាត់បន្ថយបញ្ហាផ្សេងៗ ដូចជាការមិនមិនគោរពវិន័យការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងជាដើម។



៣. មូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី

ក្នុងការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី ស្ថាប័នតែងតែប្រើប្រាស់មធ្យោបាយចំនួនពីរយ៉ាងសម្រាប់អនុវត្ត។ ទី១ គឺការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុ និងទី២ គឺការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។

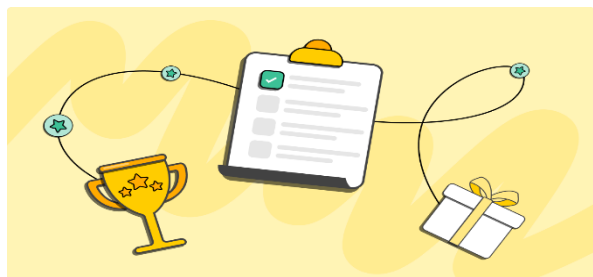




អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែធ្នូ

លេខ ៤៨/២៥ ចេញផ្សាយ ខែធ្នូ គ.ស.២០២៥



ក.ការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុ

ការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានស្ថាប័នអនុវត្តសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីដូចជាការផ្តល់ជូនមន្ត្រីនូវអត្ថប្រយោជន៍ និងអ្វីផ្សេងៗទៀតដែលមានលក្ខណៈជាហិរញ្ញវត្ថុ។ មន្ត្រីទទួលបានការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុមានដូចជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំបន្ថែម ដែលមានលក្ខណៈខុសៗទៅតាមវិស័យនិងប្រភេទស្ថាប័នដូចជាស្ថាប័នឯកជន និងស្ថាប័នសាធារណៈ។ ការផ្តល់នេះមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាយោងតាមលទ្ធភាព និងលទ្ធផលសម្រេចបានប្រចាំឆ្នាំធៀបជាមួយផែនការរំពឹងទុករបស់ស្ថាប័ននីមួយៗ។

- ប្រាក់រង្វាន់៖ ជាមធ្យោបាយជំរុញលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីឲ្យខិតខំបំពេញការងារ ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានផ្តល់ជូនចំពោះមន្ត្រីណាដែលបានសម្រេចការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពល្អ។
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម៖ ជាប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំដែលផ្តល់ជូនមន្ត្រី ក្នុងករណីមន្ត្រីសម្រេចបានគោលដៅជាក់លាក់ដែលបានកំណត់ដោយស្ថាប័ន។
- អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្សេង៖ គោលនយោបាយផ្តល់ជូនមន្ត្រីបន្ថែមលើការធានារ៉ាប់រងសុខភាពគ្រោះថ្នាក់ ការងារ និងការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម ឬបាត់បង់អាយុជីវិត ចំណាយសម្រាប់វិស្វកម្ម ចំណាយលើការធ្វើដំណើរ ចំណាយថ្លៃស្នាក់នៅ ចំណាយការសិក្សា ចំណាយសម្រាប់

ការមើលថែរក្សាកូនៗ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាព និងច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

ខ.ការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ

ការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ គឺតម្រូវឲ្យស្ថាប័នត្រូវចំណាយខ្ពស់តែផ្ទុយមកវិញ ការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុនេះ ត្រូវសមស្របជាមួយវប្បធម៌ និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។ វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុមានដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តល់ជូនលិខិតសរសើរស្នាដៃជូនចំពោះមន្ត្រីដែលបានអនុវត្តការងារទទួលបានលទ្ធផលល្អ
- ផ្តល់ឱកាសក្នុងការតែងតាំងតួនាទីថ្មីដែលមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាងបច្ចុប្បន្ន
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ផ្តល់ជូនពានរង្វាន់ស្នាដៃល្អប្រចាំឆ្នាំ ឬលិខិតថ្លែងអំណរគុណ
- ផ្តល់ជូនជាវត្ថុអនុស្សាវរីយ៍
- ផ្តល់ទីកន្លែងបំពេញការងារល្អ និងមានសុខភាព
- ផ្តល់ឱកាសចំពោះមន្ត្រីដែលមានស្នាដៃល្អ ឲ្យចែករំលែកបទពិសោធន៍ចំពោះមន្ត្រីផ្សេងទៀតក្នុងអង្គប្រជុំ
- ផ្តល់ការគាំទ្រ និងជួយជ្រោមជ្រែងមន្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងជំនាញ យកចិត្តទុកដាក់និងចូលរួមជាមួយមន្ត្រីនូវគ្រប់ការលំបាកផ្សេងៗ
- បង្ហាញភាពជឿជាក់លើមន្ត្រី និងផ្តល់ឱកាសឲ្យមន្ត្រីបានចូលរួមជាគំនិត និងយោបល់ផ្សេងៗក្នុងការសម្រេចចិត្ត លើកសរសើរគំនិតដែលល្អ និងទទួលគំនិតល្អពីមន្ត្រី។

អត្ថបទ៖ លោក ទេព សុភ័ក្ត្រ

ឯកសារយោង៖ ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.

