ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់

រោងចក្រ ឌូហើស្ត កម្ពុជា ខូអិលធីឌី

THE AUDITING OF INTERNAL CONTROL SYSTEM OF DEWHIRST (CAMBODIA) CO., LTD FACTORY

ជំនាញ: សវនកម្ម

រៀបរៀងដោយ៖ អ៊ិន ពុធវិច្ឆិកា

អត្តលេខ: MA20/027

ឆ្នាំសិក្សា ៖ ឆ្នាំ២០២២ - ២០២៤

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS
វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
VANDA INSTITUTE

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ រោងចក្រ ឌូហឺស្ត កម្ពុជា ខូអិលធីឌី

THE AUDITING OF INTERNAL CONTROL SYSTEM OF DEWHIRST (CAMBODIA) CO., LTD. FACTORY

ជំនាញៈ សវនកម្ម

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ៖ បណ្ឌិត កង ឱម
បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក ឧុទ្ធី

ឆ្នាំសិក្សា ៖ ឆ្នាំ២០២២ - ២០២៤

គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រធានបទ៖ ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ឌូហីស្ត កម្ពុជា ខូអិលធីឌី

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក វុទ្ធី

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បណ្ឌិត កង ឱម

គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ
ប្រធាន

បណ្ឌិត ហ៊ូ គុជគន្ធលីនណា

ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

នាយកវិទ្យាស្ថាន

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ជំនាញសវនកម្មនៅវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល២ឆ្នាំសិក្សារួចមក នាងខ្ញុំបានទទួលនូវចំណេះដឹងជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាសវនកម្ម គណនេយ្យ ពន្ធ ជាពិសេសយល់ច្បាស់ថា ជំនាញសវនកម្ម គឺជាជំនាញមួយដ៏មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់តម្រូវការស្ថាប័នទាំងអស់ មិនថាស្ថាប័នរដ្ឋ ស្ថាប័នឯកជន ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលឡើយ។ ក្នុងនោះផងដែរ ដើម្បីឱ្យការសិក្សារបស់និស្សិតកាន់តែស៊ីជម្រៅលើជំនាញរបស់ខ្លួន វិទ្យាស្ថានក៏បានបញ្ចូលមុខវិជ្ជាជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មវិធីសិក្សាទៅតាមកម្រិត ពីឆ្នាំសិក្សាទីមួយ រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សាទីពីរដែលត្រូវបញ្ចប់ការសិក្សា។

គ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ សុទ្ធតែជាយានសម្រាប់ឱ្យនិស្សិតយកទៅប្រើប្រាស់ នៅក្នុងវិស័យការងារបានជាពិសេសនោះ គឺមុខវិជ្ជាសវនកម្ម ដែលជាចំណេះដឹងបន្ថែមមួយទៀតដ៏មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់សវនករទាំងអស់ធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ និងស្របពេលដែលនាងខ្ញុំមានឱកាសបានសរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផងនោះ ទើបនាងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទមួយ ស្តីពី « **ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.** » យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងជារបាយការណ៍ ក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកអាន និងអ្នកស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀតយល់កាន់តែច្បាស់ពីសវនកម្ម។ នាងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ការរៀបចំរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ នឹងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ព្រមទាំងអ្នកដទៃទៀត ដែលមានបំណងលើការសិក្សាជំនាញសវនកម្ម។

ជាទីបញ្ចប់នាងខ្ញុំ សូមមេត្តាខន្តីអភ័យទោសពីសំណាក់សាស្ត្រាចារ្យរៀមច្បង និងមិត្តអ្នកអាននូវរាល់កំហុសឆ្គង ដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនានៅក្នុងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ ហើយនាងខ្ញុំរីករាយនឹងទទួលយករាល់ការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីឱ្យការរៀបចំលើកក្រោយៗ រឹតតែល្អប្រសើរថែមទៀត។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី២០ ជំនាញសវនកម្មនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ ៖

ក្រុមគ្រួសារ ដែលបានជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រ ជួយជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់នាងខ្ញុំ ដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ជាងនេះទៅទៀតនាងខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរព និងកត្តញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតដល់អ្នកមានគុណទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់រូបនាងខ្ញុំ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅផងដែរដល់សាស្ត្រាចារ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូទាំងអស់។ នាងខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា** នាយកនៃវិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា ដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្រៀនដល់និស្សិត ទាំងអស់ ហើយក៏បានផ្តល់នូវបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនដល់នាងខ្ញុំ ក៏ដូចជានិស្សិតគ្រប់រូបដែលបានសិក្សានៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ឱ្យក្លាយជាសិស្សល្អ និងពលរដ្ឋល្អផងដែរ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះលោកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យ **បណ្ឌិត កង ឱម** ដែលបានណែនាំ និងលោកគ្រូ **បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក ឧុទ្ធី** ដែលបានត្រួតពិនិត្យ។ ទោះបីជាលោកទាំងពីររវៀយហត់នឹងការងារយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏លោកបានឆ្លៀតពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីខិតខំដឹកនាំដល់ការរៀបចំសរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំឱ្យរឹតតែមានភាពល្អប្រសើរ ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមលើកដៃសំពះបួងសួងដល់គុណព្រះរតនត្រ័យ និងវត្ថុស័ក្តិសិទ្ធក្នុងលោកនេះឱ្យជួយបីបាច់ថែរក្សា លោកអ្នកមានគុណខាងលើ ឱ្យជួបតែសេចក្តីសុខសេចក្តីចម្រើនគ្រប់ប្រការ កុំបីអាក់ខានឡើយ។

សូមគោរពជូនពរដល់គុណូបការជនទាំងអស់ សូមជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ ដ៏មហាប្រសើរគឺ ៖ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាង

នាងខ្ញុំសូមធានាអះអាង និងទទួលខុសត្រូវលើខ្លឹមសារ នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះថា របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវផ្ទាល់របស់នាងខ្ញុំ ដោយគ្មានពាក់ព័ន្ធជាមួយសារណា ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ចំពោះទិន្នន័យលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលមានក្នុង របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ គឺថ្មី ហើយក៏មិនទាន់មានជនណាម្នាក់យកទៅប្រើប្រាស់នៅក្នុងសារណា ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់គេឡើយ។

ថ្ងៃ............................ខែ................ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..........ខែ................ ឆ្នាំ២០២៣

ហត្ថលេខា

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ

ការធ្វើសវនកម្មទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង អាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ដោយជោគជ័យ គឺត្រូវមាននីតិវិធីក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ឆែកឆេរឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅលើក្រុមមនុស្សទាំងបីក្រុម ៖ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក ថាតើបានធ្វើទៅត្រឹមត្រូវទៅតាមគោលនយោបាយ ត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់បទដ្ឋាននានា និងត្រូវទៅតាមស្តង់ដាឬអត់? រួចហើយត្រូវមានការចាត់ចែងដោះស្រាយនូវបញ្ហា និងត្រូវមានវិធានការយ៉ាងណាធ្វើឱ្យកំហុសរួមតូចជាសារវន្ត។

តើដំណើរការធ្វើសវនកម្មទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. មានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេច? ការធ្វើសវនកម្មទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.? គោលបំណងនៃការសាវជ្រាវនេះ គឺមានគោលបំណងសំខាន់ចង់ស្វែងយល់ពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ និងរុករកឱ្យឃើញនូវរាល់កំហុស ឬបញ្ហា រួចហើយដកយកចេញ ដើម្បីឱ្យកំហុសរួមតូចជាសារវន្ត។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើនេះ នាងខ្ញុំបានប្រមូលទិន្នន័យមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងរោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. មានដូចជា ៖ ប្រវត្តិនៃរោងចក្រ ទស្សនៈវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់រោងចក្រ រចនាសម្ព័ន្ធរោងចក្រ ប្រភេទផលិតផលរបស់រោងចក្រ។

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "**ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.**" នាងខ្ញុំយល់ឃើញថា ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងល្អ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ឬរោងចក្រ។ ជាពិសេស គឺម្ចាស់នៃអាជីវកម្ម ឬ Public Users កាន់តែមានភាពជឿជាក់ថែមទៀតផង។

ដំណោះស្រាយមួយចំនួន ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងលើប្រធានបទមានដូចជា៖ ចង់ឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ដោយមានការបន្ថែមនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញខ្លីៗ លើចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា i
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ii
អំណះអំណាង iii
សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ iv

ជំពូកទី១: សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.. ១
១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ២
១.៤ ទំហំ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.. ២
១.៤.១ ទំហំ ដែនកំណត់ (Limitation) ២
១.៤.២ វិសាលភាព (Scope).. ៣
១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ... ៣
១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៣
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ... ៤

ជំពូកទី២: រំលឹកទ្រឹស្តី

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង.............................. ៥
២.១.១ និយមន័យសវនកម្ម.. ៥
២.១.២ ប្រវត្តិនៃសវនកម្ម ៥
២.២ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង.................................. ៧
២.២.១ និយមន័យការគ្រប់គ្រង.. ៧
២.២.២ ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រង ៩
២.២.៣ តួនាទី និងមុខងារនៃការគ្រប់គ្រង ១២
២.២.៤ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង... ១៥
២.៣ ផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង.............................. ១៥
២.៣.១ និយមន័យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ១៥
២.៣.២ ប្រវត្តិនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង.. ១៧

ជំពូកទី៣: លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.................................. ១៨
៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ១៨
៣.១.២ ទីតាំងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd................................ ២០

៣.១.៣ បេសកកម្ម និងទស្សនវិស័យរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd... ២៣
៣.១.៤ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd......................... ២៤
៣.២ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.. ២៤
៣.៣ ផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.. ២៨
ជំពូកទី៤: ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ
៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង.. ៣១
៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ ៣៣
ជំពូកទី៥: សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍
៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៤
៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍ ៣៤
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

បច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសមួយ ដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍លើគ្រប់វិស័យ បន្ទាប់ពីទទួលបាននូវសន្តិភាពពេញលេញ ហើយប្រទេសកម្ពុជា បានធ្វើការស្តារចេញនូវរចនាសម្ព័ន្ធមួយចំនួន ដោយមានការជួយជ្រោមជ្រែង ពីសំណាក់សហគមន៍អន្តរជាតិ និងប្រទេសដែលជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកែប្រែមុខមាត់ប្រទេសកម្ពុជាជាថ្មី ដោយប្រកាន់យកលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងគោលនយោបាយសេរីពហុបក្ស ដែលបានបើកទូលាយនូវទីផ្សារសេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់វិស័យទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេស ជាហេតុនាំឱ្យប្រទេសមានការរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរ។

ដើម្បីកសាងប្រទេសឱ្យកាន់តែរីកចម្រើនទៅមុខនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើការលើកទឹកចិត្ត និងរួមសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ក្នុងការជួយស្តារ និងអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិយើងទៅលើគ្រប់វិស័យ។ បណ្តាក្រុមហ៊ុននានា ដែលបានបង្កើតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវមានការសុំអនុញ្ញាតពីក្រសួងការបរទេសសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ហើយក្រុមហ៊ុន ដែលធ្វើការទាក់ទងទៅនឹងការងារផ្នែកផលិតសម្លៀកបំពាក់ដើម្បីនាំចេញទៅលក់នៅឯបរទេសមានដូចជានៅៈប្រទេសប៉ែកអឺរ៉ុបជាច្រើន សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា អង់គ្លេស ។ល។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ត្រូវមានការរៀបចំបញ្ជីគណនេយ្យរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែលបញ្ជីគណនេយ្យ ត្រូវតែរៀបចំដោយគណនេយ្យករជំនាញ ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យពីអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលអះអាងថារបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ គឺត្រូវបានរៀបចំស្របទៅតាមស្តង់ដារ ដើម្បីបញ្ជាក់ថារបាយការណ៍ដែលរៀបចំនោះត្រឹមត្រូវ និងអាចឱ្យអតិថិជន ឬ Public Users ជឿទុកចិត្តបាន ចាំបាច់ត្រូវតែប្រើប្រាស់សេវាសវនកម្មសម្រាប់អះអាងបន្ថែមទៀតលើរបាយការណ៍នោះ។

ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការធ្វើសវនកម្ម ទើបនាងខ្ញុំជ្រើសរើសប្រធានបទមួយស្តីពី "ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd." យកមកធ្វើការស្រាវជ្រាវ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

រាល់បណ្តាស្ថាប័ន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងអស់ អាចដំណើរការល្អទៅបាន វាទាមទារឱ្យមានការចូលរួមសហការពីអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ (ថ្នាក់កំពូលក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ថ្នាក់អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់បុគ្គលិក)។ មនុស្សគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ក្នុងអង្គភាព គឺជាអ្នកចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការធ្វើឱ្យបានសម្រេចជោគជ័យនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបានដាក់ចេញរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់ចំណេញខ្ពស់លើទីផ្សារប្រកួតប្រជែង។ ការងារទាំងអស់នោះ ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមសហការគ្នាពីបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ទៅតាមតួនាទី កាតព្វកិច្ច ដែលបានបែងចែកយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងភាពទទួលខុសត្រូវ របស់បុគ្គលិកនីមួយៗ ។ អ្នកដឹកនាំទាំងនោះសង្ឃឹមថា ដំណើរការនោះនឹងទទួលជោគជ័យជាផ្លែផ្កា

ជាពិសេស ផលិតបាននូវផលិតផល ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ត្រូវទៅតាមស្តង់ដារ និងត្រូវទៅតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជន ដែលអាចប្រកួតប្រជែងបាន ក្នុងទីផ្សារអន្តរជាតិ។

ដើម្បីមានភាពសុក្រឹត ដូច្នេះប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែរៀបចំគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីឱ្យអ្នកទាំងឡាយនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬអង្គភាពគោរពតាម និងអនុវត្តតាម ក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននូវទិសដៅមួយជាក់លាក់ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ រីឯការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុង ដោយគ្មានប្រសិទ្ធភាព អាចបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់អង្គភាពទាំងមូលព្រមទាំងជះឥទ្ធិពលទៅដល់លទ្ធផលនៃការរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ដែលជាការអះអាងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ទៅលើភាពត្រឹមត្រូវនៃប្រតិបត្តិការទាំងនោះ។ ហេតុដូចនេះទាមទារឱ្យមានការធ្វើសវនកម្មទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងទាំងនោះ។

១. តើដំណើរការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. មានលក្ខណៈដូចម្តេច?

២. តើការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង មានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ ដល់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺមានគោលបំណងចង់វាយតម្លៃ ទៅលើហានិភ័យ ដែលអាចកើតចេញពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងថា តើមានទំហំជាសារវន្ត ឬអសារវន្ត? ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើសវនករមានការជឿជាក់ទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ស្ថាប័ន ឬអង្គភាព ដោយមិនចាំបាច់ធ្វើតេស្តលម្អិត ដែលនាំឱ្យចំណាយពេលវេលាដល់ពួកគេជាច្រើន។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងអង្គភាពរួមគ្នាធ្វើយ៉ាងណាឱ្យស្ថាប័ន ឬអង្គភាពអាចដំណើរការបានល្អ រួចផ្តល់នូវអំណះអំណាងដ៏សមហេតុផលមួយ។ គ្រប់ធាតុទាំងអស់នៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាការពោលអះអាងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការវាយតម្លៃពីភាពត្រឹមត្រូវដែលកើតចេញពីការដឹកនាំនូវប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច ដោយក្នុងនោះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានកំណត់នូវគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីជាច្រើន យកមកអនុវត្តក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។

ការអនុវត្តការងារ ដែលផ្ទុយពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ជាក់លាក់មួយ របស់អ្នកគ្រប់គ្រង អាចបណ្តាលឱ្យមានហានិភ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ព្រោះហានិភ័យទាំងឡាយ វាកើតចេញពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមុន។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ទើបទាមទារឱ្យមានការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។

១.៤ ទំហំ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ទំហំ ដែនកំណត់ (Limitation)

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺនាងខ្ញុំធ្វើការផ្តោតសំខាន់ទៅលើគោលបំណងរបស់ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. តែមួយប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់ការ

សិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. គឺពិតជាមិនបានបំពេញសព្វគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនោះទេ ព្រោះថា រោងចក្រនេះ មានទំហំធំ។ ហេតុដូចនេះហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវធ្វើតាមរយៈការចុះសិក្សាផ្ទាល់ និងការយកឯកសារចេញពីប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណេត ខ្លះៗ ។ សម្រាប់ព័ត៌មាន និងទិន្នន័យវិញ គឺនាងខ្ញុំធ្វើការសិក្សាតែទៅលើអ្វីដែលរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ដែលមានទីតាំងនៅភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ បានអនុញ្ញាតឱ្យនាងខ្ញុំធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវតែប៉ុណ្ណោះ។

១.៤.២ វិសាលភាព (Scope)

ទិន្នន័យដែលបានយកមកបង្ហាញក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកំណត់ត្រឹមឆ្នាំ២០២២ ។

១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងឯកសារក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សានេះ ឱ្យមានលទ្ធផលល្អប្រសើរ វិធីសាស្ត្រដែលនាងខ្ញុំយកមកប្រើមាន ៖

- ទិន្ន័យទី១ ៖ ធ្វើការសាកសួរស្ទាបស្ទង់មតិ និងផ្អែកលើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ដើម្បីយកទិន្ន័យមកបូកសរុបជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។
- ទិន្ន័យទី២ ៖ ស្នើសុំឯកសារ ដែលមានស្រាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍មកបញ្ចូលបន្ថែម និងទិន្នន័យប្រមូលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗ និងទ្រឹស្តីមួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ដែលប្រភពទាំងនោះរួមមានឯកសារមេរៀនសវនកម្ម សៀវភៅនានាក្នុងបណ្ណាល័យ ឯកសារពីប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណេត និងការណែនាំរបស់សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដើម្បីរំលេចខ្លឹមសារ។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ (The Importance of Research)

សម្រាប់ការធ្វើការស្រាវជ្រាវ គឺបានផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ជាច្រើនទាំងចំពោះបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួន និងចំពោះបុគ្គលដទៃទៀត ៖

- ចំពោះបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួន

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានផ្តល់ឱ្យបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួននូវអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដូចជា ៖

  - បទពិសោធន៍នៃការស្រាវជ្រាវ : ការស្រាវជ្រាវបានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំចេះស្វែងរក និងប្រមូលយកនូវឯកសារនានា ឬទិន្នន័យផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ រួចហើយធ្វើការវិភាគនិងបកស្រាយ ដើម្បីឱ្យត្រូវនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ និងរបៀបនៃការចងក្រងឯកសារទាំងនោះ ឱ្យក្លាយជាឯកសារស្រាវជ្រាវដែលមានប្រយោជន៍។
  - បង្កើននូវចំណេះដឹង : ក្រោយពេលដែលបានធ្វើការស្រាវជ្រាវ បានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ទៅលើអ្វីដែលបានសិក្សាកន្លងមក ជាពិសេសត្រង់ចំណុចមួយចំនួន ដែលនាងខ្ញុំមានភាពស្រពេចស្រពិល មានការភាន់ច្រឡំ និងមិនបានគិតដល់អត្ថប្រយោជន៍របស់វា។

- ចំពោះបុគ្គលដទៃ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើន ដល់បុគ្គលក្រៅពីបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួន

ផងដែរ ដូចជា ៖

- ជំរុញឱ្យផ្នែកស្រាវជ្រាវកាន់តែមានភាពរីកចម្រើន ព្រោះតែការស្រាវជ្រាវមានកាន់តែច្រើន ដែលមានអ្នកស្រាវជ្រាវជាច្រើន បានធ្វើការស្រាវជ្រាវជាបន្តបន្ទាប់ និងចងក្រងជាឯកសារផ្សេងៗ ដែលបានបន្ថែមទៅលើចំណុចខ្វះខាតនៃឯកសារចងក្រងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវមុនៗ និងពេលខ្លះអ្នកស្រាវជ្រាវអាចរកឃើញនូវវិធីសាស្ត្រ ឬគំនិតថ្មីៗ ដែលអាចចងក្រងរក្សាទុកជាឯកសារ ឬបង្កើតជាទ្រឹស្តីសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ ឬការសិក្សាឱ្យអ្នកជំនាន់ក្រោយៗ។
- ជំរុញឱ្យសង្គមមានការអភិវឌ្ឍ ព្រោះតែសង្គមសម្បូរទៅដោយធនធានមនុស្សច្រើនណាស់ ដែលចេញពីការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនដែលដំណើរការនៅក្នុងសង្គម ក៏បានទទួលយកនូវគំនិតល្អខ្លះៗ ពីអ្នកស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបង្កើននូវសមត្ថភាពនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ “ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.” នាងខ្ញុំបានបែងចែកជា៥ជំពូកដូចខាងក្រោម ៖

ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកនេះ បានបង្ហាញអំពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកនេះ បានបង្ហាញពីនិយមន័យប្រវត្តិ និងទ្រឹស្តីសំខាន់ៗ ដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ នៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។

ជំពូកទី៣ ៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកនេះ បានបង្ហាញពីស្ថានភាពរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd អំពីប្រវត្តិបេសកកម្ម ទស្សនវិស័យ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃរោងចក្រ។

ជំពូកទី៤ ៖ ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ជំពូកនេះ នាងខ្ញុំនឹងសិក្សាវិភាគទៅលើចំណុច ដែលអនុវត្តជាក់ស្តែង ក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការកែលម្អឡើងវិញ។

ជំពូកទី៥ ៖ ការសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ និងធ្វើការផ្តល់នូវយោបល់ អនុសាសន៍ទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី២
ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

២.១.១ និយមន័យសវនកម្ម

សវនកម្ម គឺជាមុខវិជ្ជាមួយបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលសិក្សាលម្អិតពីរបៀបតាមដាន ឆែកឆេរ ប្រមូលភស្តុតាង រួចវាយតម្លៃថាតើអ្នកគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ នីតិវិធី ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅដូចដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអនុម័តជាមុនហើយ ឬនៅ? និងដើម្បីទទួលបាននូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុគួរជាទីទុកចិត្តបាន ដូចដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអនុម័តជាមុនហើយ ឬនៅ? រួចចេញរបាយការណ៍សវនកម្មជូនទៅ អ្នកប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តនិងចាត់វិធានការ និងជូនទៅអ្នកប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្រៅ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច[1]។

សវនកម្ម គឺជាការវាយតម្លៃអំពីមនុស្ស ស្ថាប័ន ប្រព័ន្ធដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬក៏ផលិតផលអ្វីមួយ។ សវនកម្មត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីស្រាវជ្រាវស្វែងយល់អំពីសុពលភាព និងគុណភាពដែលអាចជឿទុកចិត្តបាននៃព័ត៌មាន និងផ្តល់នូវការប៉ាន់ប្រមាណអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង[2]។

សវនកម្ម គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយពឹងផ្អែកទៅតាមវិធីសាស្ត្រជម្រើសដោយចៃដន្យ ចោះៗ ដូច្នេះ មិនមែនមានន័យថា របាយការណ៍សវនកម្ម គឺត្រឹមត្រូវ១០០ភាគរយ និងមិនមានកំហុសនោះទេ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គោលដៅសំខាន់ គឺធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីកាត់បន្ថយកំហុសទាំងអស់ឱ្យនៅតិចជាអប្បបរិមា និងមានទំហំតូចជាសារវន្ត ដើម្បីធ្វើឱ្យព័ត៌មានដែលបានបង្ហាញនោះ អាចជឿទុកចិត្តបាន។ នៅក្នុងផ្នែកគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្ម គឺជាការវាយតម្លៃឯករាជ្យមួយទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវដែលបានកត់ត្រាលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបានបង្ហាញដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ស្ថាប័ន សហគ្រាស អង្គភាព ឬ ក្រុមហ៊ុនណាមួយ[3]។

២.១.២ ប្រវត្តិនៃសវនកម្ម

ពាក្យ "សវនកម្ម" មកពីពាក្យឡាតាំង Audire ដែលមានន័យថាស្តាប់ ពីព្រោះនៅសម័យបុរាណសវនករបានស្តាប់របាយការណ៍ផ្ទាល់មាត់របស់មន្ត្រីទទួលខុសត្រូវចំពោះម្ចាស់ ឬអ្នកដែលមានសិទ្ធិអំណាច ហើយបានបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃរបាយការណ៍។ ប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ តួនាទីបានវិវត្ត ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ កំណត់ត្រាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ។

មុនឆ្នាំ១៨៤០ ការអនុវត្តសវនកម្មមុននេះ ទោះបីជាមិនបានចងក្រងជាឯកសារភស្តុតាងសម្រាប់អត្ថិភាពនៃសវនកម្មក៏ដោយ។ សវនកម្ម ត្រូវបានរកឃើញថា មានវត្តមាននៅក្នុងអរិយធម៌បុរាណនៃប្រទេស

---

[1] *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: Master of Auditing (Part I : Audit Concept) ទំព័រទី៣ បោះពុម្ពនៅឆ្នាំ ២០២២*

[2] *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៦ ទំព័រទី៤ របស់និស្សិតឈ្មោះ ជា សុថាន*

[3] *ដូចលេខ2*

ចិន អេហ្ស៊ីប និងក្រិច ក្នុងទម្រង់នៃសកម្មភាពត្រួតពិនិត្យបុរាណ។ សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យ ដែលរកឃើញនៅប្រទេសក្រិកបុរាណហាក់ដូចជាជិតបំផុតទៅនឹងសវនកម្មសម័យបច្ចុប្បន្ន។ សវនករដែលបានកត់ត្រាដំបូងគឺអ្នកស៊ើបការណ៍របស់ស្តេចដារីយុសនៃពែរ្សបុរាណ (៥២២ ដល់ ៤៨៦ មុនគ.ស)។ សវនករទាំងនេះបានដើរតួជា "ត្រចៀករបស់ស្តេច" ពិនិត្យមើលអាកប្បកិរិយារបស់សាត្រាបខេត្ត (អភិបាលខេត្តនៅពែរ្សបុរាណ)។ នៅឆ្នាំ១៤៩៤ Luca Pacioli បានបោះពុម្ពសៀវភៅស្តីពីប្រព័ន្ធគណនេយ្យការចូលពីរដងនៃគណនេយ្យដែលប្រើដោយពាណិជ្ជករនៅទីក្រុង Venice ប្រទេសអ៊ីតាលី។ នេះគឺជាសៀវភៅដំបូងបង្អស់ស្តីពីគណនេយ្យ។

ឆ្នាំ១៨៤០ – ១៩២០ សវនកម្មទំនើបបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ១៨៤៤ នៅពេលដែលសភាអង់គ្លេសបានអនុម័តច្បាប់ក្រុមហ៊ុនភាគហ៊ុនរួម។ ជាលើកដំបូង ដែលទង្វើនេះតម្រូវឱ្យនាយករាយការណ៍ទៅម្ចាស់ភាគហ៊ុនតាមរយៈរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបានធ្វើសវនកម្មតារាងតុល្យការ។ នៅឆ្នាំ១៨៤៤ សវនករមិនតម្រូវឱ្យធ្វើជាគណនេយ្យករឯករាជ្យទេ ប៉ុន្តែនៅឆ្នាំ១៩០០ ច្បាប់ក្រុមហ៊ុនថ្មីត្រូវបានអនុម័ត ដែលទាមទារឱ្យមានសវនករឯករាជ្យ។ អង្គការគណនេយ្យករសាធារណៈដំបូងគេ គឺសមាគមគណនេយ្យករនៅ Edinburgh ដែលបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៨៥៤។ សមាគមគណនេយ្យករសាធារណៈរបស់អាមេរិកត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៨៨៧ ដែលក្រោយមកបានក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថាន American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)។

រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៣០ សវនកម្មត្រូវបានតម្រង់ទិសប្រតិបត្តិការ។ នោះគឺវាផ្តោតលើនីតិវិធីដែលត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីដំណើរការប្រតិបត្តិការ។ នីតិវិធីទាំងនេះភាគច្រើនពឹងផ្អែកលើភស្តុតាងផ្ទៃក្នុង។

ឆ្នាំ១៩២០– ១៩៦០ ការអនុវត្តរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកបានវិវឌ្ឍតាំងពីចុងសតវត្សទី១៩ ឆ្ពោះទៅរកដំណើរការនៃការប្រមូលភស្តុតាងទាក់ទងនឹងទ្រព្យសកម្ម និងបំណុល ឬអ្វីដែលត្រូវបានគេសំដៅជាញឹកញាប់ថាជាសវនកម្មតារាងតុល្យការ។ ជាលទ្ធផលនៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលយល់ខុសយ៉ាងទូលំទូលាយដែលបានរួមចំណែកដល់ការគាំងទីផ្សារភាគហ៊ុននៃឆ្នាំ១៩២៩។ ច្បាប់ស្តីពីមូលបត្រអាមេរិកឆ្នាំ១៩៣៣ និង១៩៣៤ បានបង្កើតគណៈកម្មការមូលបត្រ (SEC) ដែលគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរភាគហ៊ុនសំខាន់ៗ នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក។ ច្បាប់ទាំងនេះមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើសវនកម្មជុំវិញពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុនដែលមានបំណងធ្វើពាណិជ្ជកម្មភាគហ៊ុន នៅលើទីផ្សារភាគហ៊ុនអាមេរិក ត្រូវបានតម្រូវឱ្យចេញរបាយការណ៍ប្រាក់ចំណូល ដែលបានធ្វើសវនកម្មរួច ក៏ដូចជាតារាងតុល្យការ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ដោយសារតែបញ្ហាមុនជាមួយនឹងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុខុសឆ្គងនៃទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩២០ ការសង្កត់ធ្ងន់បានប្តូរទៅភាពយុត្តិធម៌នៃការបង្ហាញរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទាំងនេះ ហើយតួនាទីរបស់សវនករ គឺដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការបង្ហាញនោះ។

ឆ្នាំ១៩៦០– ១៩៩០ ភារកិច្ចរបស់សវនករក្នុងចំណោមអ្នកផ្សេងទៀត គឺដើម្បីធានាថារបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានបង្ហាញដោយយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវ មិនលម្អៀង។ តួនាទីរបស់សវនករទាក់ទងនឹងការធ្វើសវនកម្មនៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុជាទូទៅ នៅតែមានដូចទៅនឹងរយៈពេលមុនដែរ។ នៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ ការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រសវនកម្មមួយត្រូវបានគេសង្កេតឃើញពី "ការផ្ទៀងផ្ទាត់ប្រតិបត្តិការនៅក្នុង

សៀវភៅជាមួយនឹងប្រតិបត្តិការលើប្រព័ន្ធ។ ការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះគឺដោយសារតែមានការកើនឡើងនៃចំនួនប្រតិបត្តិការដែលបណ្តាលមកពីការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់នៃទំហំ និងភាពស្មុគស្មាញរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាលទ្ធផល សវនករក្នុងសម័យកាលនេះ មានការពឹងផ្អែកខ្ពស់លើការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងនីតិវិធីសវនកម្មរបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានប្រសិទ្ធភាព សវនករបានកាត់បន្ថយកម្រិតនៃការធ្វើតេស្តលម្អិត។ នៅដើមឆ្នាំ១៩៨០ មានការកែតម្រូវនៅក្នុងវិធីសាស្ត្ររបស់សវនករ ដែលការវាយតម្លៃនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ត្រូវបានរកឃើញថា ជាដំណើរការមានតម្លៃថ្លៃ ដូច្នេះសវនករបានចាប់ផ្តើមកាត់បន្ថយប្រព័ន្ធដំណើរការរបស់ពួកគេ និងប្រើប្រាស់នីតិវិធីវិភាគកាន់តែច្រើនជាងមុន។ ដំណើរការនេះ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍកំឡុងពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០ នៃសវនកម្មផ្អែកលើហានិភ័យ។ សវនកម្មផ្អែកលើហានិភ័យ គឺជាវិធីសាស្ត្រសវនកម្ម ដែលសវនករនឹងផ្តោតលើផ្នែកទាំងឡាយណា ដែលទំនងជាមានកំហុស។

ឆ្នាំ១៩៩០– បច្ចុប្បន្ន ដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០០០ បានឃើញរឿងអាស្រូវគណនេយ្យជាច្រើនដូចជា WorldCom, Enron, Tyco ជាដើម។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការដួលរលំរបស់ Enron ច្បាប់ Sarbanes-Oxley ឆ្នាំ២០០២ ត្រូវបានអនុម័ត ដែលនាំមកនូវបទប្បញ្ញត្តិគណនេយ្យភាពផ្សេងៗសម្រាប់ទាំងការគ្រប់គ្រង និងសវនករ។ Sarbanes-Oxley បានពង្រីកភារកិច្ចរបស់សវនករដើម្បីធ្វើសវនកម្មលើការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ រឿងអាស្រូវគណនេយ្យទាំងនេះ ក៏បាននាំទៅដល់ការដួលរលំនៃក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម Arthur Andersen មួយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនសវនកម្មធំៗចំនួន៥ នៅពេលនោះ ដោយសារតែមានការពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួននៅក្នុងរឿងអាស្រូវ Enron ។ ទោះបីជាគោលបំណងសវនកម្មទាំងមូលនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននៅតែដដែល ពោលគឺការផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដល់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះការអនុវត្តសវនកម្ម ដែលជាលទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងៗ[4]។

២.២ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

២.២.១ និយមន័យការគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការរៀបចំ ចាត់តាំង ដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យ ដោយប្រើធនធានផ្សេងៗ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ[5]។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាការទទួលខុសត្រូវមួយដ៏លំបាក វាទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវមានសមត្ថភាពយល់ដឹងខ្ពស់ រហ័សរហួនប្រកបដោយភាពប៉ិនប្រសព្វ និងមានចំណេះដឹងធំទូលាយ បើទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏នៅមានអ្នកគ្រប់គ្រងខ្លះទទួលបានជោគជ័យ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងខ្លះទៀតក៏ទទួលបានភាពបរាជ័យផងដែរ[6]។

[4] https://www.linkedin.com/pulse/brief-history-auditing-lavneet-bansal (03-11-2017)
[5] *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៨ ទំព័រទី៤- ៥ របស់និស្សិតឈ្មោះ កុល សីលា*
[6] *ដូចលេខ5*

ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការមួយនៃការចាត់តាំងមួយ ដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងដែលគ្មានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៃការចាត់តាំង នៅក្នុងស្ថាប័ន ដូចជាតួនាទីរបស់បុគ្គលិក ខ្វះទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រង របៀបរបបពីថ្នាក់ដឹកនាំឯកឯងគ្មានការសម្រេចចិត្ត គ្មានភាពស្និតស្នាល គ្មានការលើកទឹកចិត្ត ឬគ្មានការកោតសរសើរបុគ្គលិកដែលធ្វើឱ្យ ការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងគោលដៅមិនបានសម្រេច...[7]។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាបរិយាកាសសកលមួយ ដែលគ្រប់ស្ថាប័នទាំងអស់ ទាំងពាណិជ្ជកម្ម នយោបាយ វប្បធម៌ និងសង្គម គឺត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយការគ្រប់គ្រង ពីព្រោះការគ្រប់គ្រង ជាចំណែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជួយ និងដឹកនាំនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សេងៗគ្នា ឆ្ពោះទៅមុខនូវគោលបំណង ដែលបានកំណត់[8]។

បើយោងតាម Harold Koontz ការគ្រប់គ្រង គឺជាសិល្បៈ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ ដែលបុគ្គលនានាត្រូវបានរៀបចំជាផ្លូវការទៅតាមក្រុមផ្សេងៗ។ វាគឺជាសិល្បៈក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលបុគ្គលិកអាចបំពេញការងារ ដោយកិច្ចសហការគ្នាប្រកបដោយការចូលរួមយ៉ាងសស្រាក់សស្រាំ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរួមជាចម្បង។ បើតាមលោក F.W. Taylor ការគ្រប់គ្រង គឺជាសិល្បៈនៃការយល់ដឹងអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ពេលវេលាដែលត្រូវធ្វើ និងសម្រេចបានយ៉ាងល្អ និងចំណាយតិចបំផុត[9]។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាសកម្មភាពដ៏ល្អប្រសើរ។ វាគឺជាអ្វីមួយដែលជាការដឹកនាំក្រុមឲ្យខិតខំដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅកំណត់ច្បាស់លាស់។ វាគឺជាដំណើរការនៃការងារជាមួយ និងតាមរយៈប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់អ្នកដទៃដើម្បីគោលបំណងរបស់ស្ថាប័ន ដោយការប្រើប្រាស់ធនធានដែលកំណត់។ ពិតណាស់ គោលបំណងនេះ ទំនងជាប្រែប្រួលពីសហគ្រាសមួយទៅសហគ្រាសមួយផ្សេងទៀត។ ឧទាហរណ៍ដូចជា សហគ្រាសមួយ សម្រេចដាក់ចេញនូវផលិតផលថ្មី តាមរយៈការធ្វើការស្រាវជ្រាវទីផ្សារជាមុន ចំណែកសហគ្រាសមួយទៀតតាមរយៈការប្រើប្រាស់ចំណាយតិចបំផុតក៏មាន[10]។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាទំនាក់ទំនងនៃការបង្កើតបរិយាកាសផ្ទៃក្នុង វាគឺជាការគ្រប់គ្រងដែលដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ នូវចលករទាំងអស់ ដើម្បីផលិតភាពការងារ។ ជួនកាល វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវនៃការគ្រប់គ្រងដើម្បីបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌណាមួយ ដើម្បីឱ្យមានការខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្លា ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ វារួមបញ្ចូលទាំងការជានានូវភាពទំនេរនៃសម្ភារ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បៀវត្ស រូបមន្តនៃការគណនា និងបញ្ញត្តិនានា[11]។

លើសពីនេះ គេអាចនិយាយបានថា ការគ្រប់គ្រងល្អ គឺត្រូវតែមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ ប្រសិទ្ធភាពមានន័យថា គឺការធ្វើការងារដែលសមស្រប ចំណែកប្រសិទ្ធផលវិញ គឺការធ្វើការងារបានយ៉ាង

---

[7] *ដូចលេខ5*

[8] *ដូចលេខ5*

[9] *ដូចលេខ5*

[10] *ដូចលេខ5*

[11] *ដូចលេខ5*

ត្រឹមត្រូវ យ៉ាងហោចណាស់ជាមួយការចំណាយធនធានតិច។ ការគ្រប់គ្រងអាចត្រូវបានកំណត់ថា ជាដំណើរការ ជាសកម្មភាព ជាវិន័យ ជាក្រុម ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ជាសិល្បៈ និងជាវិជ្ជាជីវៈ[12]។

២.២.២ ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រងមានតាំងពីរាប់ពាន់ឆ្នាំមកហើយ។ យោងទៅតាម Pindur, Rogers, and Kim (១៩៩៥) វិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗក្នុងការគ្រប់គ្រងបានត្រលប់មកវិញយ៉ាងហោចណាស់ បីពាន់ឆ្នាំមុនគ្រីស្តសករាជដែលជាពេលវេលាមួយដែលកំណត់ត្រានៃការធ្វើជំនួញត្រូវបានកត់ត្រាជាលើកដំបូងដោយពួកមជ្ឈិមបូព៌ា។

សូក្រាត នៅប្រហែលបួនរយឆ្នាំមុនគ្រីស្តសករាជ បាននិយាយថា ការគ្រប់គ្រង គឺជាសមត្ថភាពដាច់ដោយឡែកពីជំនាញបច្ចេកទេស និងចំណេះដឹង (Higgins, ១៩៩១)។

ដល់ឆ្នាំ១៤៥០ នៃគ.ស. Guilds ដែលជាបណ្តុំនៃសិប្បករ និងពាណិជ្ជករបានផ្តល់ទំនិញដែលធ្វើដោយដៃ ចាប់ពីនំប៉ុង រហូតដល់ពាសដែក និងជាវសម្រាប់បូជនីយកិច្ច។ ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង និងជាទូទៅសិប្បករទាំងនេះ គឺជាអាជីវកម្មខ្នាតតូច ដែលផលិតផលិតផល ដែលមានកម្រិតគុណភាពខុសៗគ្នាអត្រាផលិតភាពទាប និងតម្រូវការតិចតួចសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការគ្រប់គ្រងលើសពីម្ចាស់ ឬសិប្បករមេ។

បដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្ម ដែលជាពេលវេលាមួយពីចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៧០០ ដល់ទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៨០០ គឺជារយៈពេលនៃភាពចលាចល និងការផ្លាស់ប្តូរដ៏ធំនៅក្នុងរបៀបរស់នៅ និងការងាររបស់មនុស្ស។ មុននេះប្រជាជនភាគច្រើនប្រកបរបរធ្វើស្រែចំការ ឬធ្វើការ និងរស់នៅក្នុងសហគមន៍ជនបទ។ ជាមួយនឹងការបង្កើតម៉ាស៊ីនចំហាយទឹក ការច្នៃប្រឌិតជាច្រើនបានកើតឡើង រួមទាំងចលនាដោយស្វ័យប្រវត្តិនៃធ្យូងថ្មពីអណ្តូងរ៉ែក្រោមដី រោងចក្រថាមពលដែលឥឡូវនេះទំនិញផលិតយ៉ាងច្រើនដែលផលិតដោយដៃ និងក្បាលរថភ្លើងផ្លូវដែកដែលអាចផ្លាស់ទីផលិតផល និងសម្ភារៈឆ្លងកាត់ប្រទេសនានាបានទាន់ពេលវេលានិងរបៀបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ រោងចក្រត្រូវការកម្មករដែលទាមទារទិសដៅ និងអង្គភាព។ ដោយសារគ្រឿងបរិក្ខារទាំងនេះកាន់តែមានសារៈសំខាន់ និងផលិតភាព តម្រូវការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលបានក្លាយជាកត្តាសំខាន់។

គិតអំពី Henry Ford ដែលជាបុរសដែលបានបង្កើតខ្សែដំឡើងចល័តដើម្បីផលិតរថយន្តរបស់គាត់។ នៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩០០ រថយន្តត្រូវបានដាក់បញ្ចូលគ្នាដោយសិប្បករដែលនឹងកែប្រែសមាសធាតុឱ្យសមនឹងផលិតផលរបស់ពួកគេ។ ជាមួយនឹងការមកដល់នៃផ្នែកស្តង់ដារក្នុងឆ្នាំ១៩០៨ បន្តដោយខ្សែបដិវត្តន៍របស់ Henry Ford ដែលបានណែនាំនៅឆ្នាំ១៩០៨ ពេលវេលាដែលត្រូវការក្នុងការសាងសង់គំរូ បានធ្លាក់ចុះពីប៉ុន្មានថ្ងៃមកត្រឹមប៉ុន្មានម៉ោងប៉ុណ្ណោះ (Klaess, ២០២០) ។

តាមទស្សនៈរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង សិប្បករដែលមានជំនាញ គឺមិនចាំបាច់ក្នុងការផលិតរថយន្តទៀតទេ។ ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដែលមានតម្លៃទាប និងការកើនឡើងនៃផលិតកម្មដែលទទួលបានដោយការផ្លាស់ប្តូរខ្សែផលិតកម្មបានអំពាវនាវឱ្យមានតម្រូវការណែនាំនិងគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការដ៏ធំទាំងនេះ។ ដើម្បី

[12] *ដូចលេខ5*

ទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ វិធីសាស្ត្រផ្សេងគ្នាចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន និងការគ្រប់គ្រងត្រូវបានទាមទារ។

យុគសម័យវិទ្យាសាស្ត្រ - ការវាស់វែងមូលធនមនុស្សជាមួយនឹងការលេចឡើងនៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗបានមក តម្រូវការសម្រាប់ការបង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ បំណងប្រាថ្នាដើម្បីយល់ពីរបៀបធ្វើអាជីវកម្មល្អបំផុតផ្តោតលើគំនិតនៃដំណើរការការងារ។ នោះគឺអ្នកគ្រប់គ្រងចង់សិក្សាពីរបៀប ដែលការងារត្រូវបានអនុវត្ត និងផលប៉ះពាល់លើផលិតភាព។ គំនិតនេះ គឺដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបៀប ដែលការងារត្រូវបានធ្វើ ។ ស្ថាបត្យករម្នាក់ក្នុងចំណោមស្ថាបត្យករសំខាន់នៃការវាស់ស្ទង់ទិន្នផលរបស់មនុស្ស គឺ Frederick Taylor ។ Taylor មានអារម្មណ៍ថា ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងការកាត់បន្ថយការចំណាយ គឺជាគោលបំណងចម្បងនៃការគ្រប់គ្រង។ ទ្រឹស្តីរបស់ Taylor បានផ្តោតលើរូបមន្ត ដែលគណនាចំនួនគ្រឿងដែលបានផលិតក្នុងពេលវេលាជាក់លាក់មួយ (DiFranceso and Berman, 2000)។ Taylor បានធ្វើការសិក្សាពេលវេលាដើម្បីកំណត់ចំនួនគ្រឿងដែលកម្មករអាចផលិតបានក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មាននាទី។ គាត់បានប្រើនាឡិកាមាត្រដ្ឋានវាស់ទម្ងន់ និងវង្វាស់ដើម្បីគណនាថាតើសម្ភារៈផ្លាស់ទីបានឆ្ងាយប៉ុណ្ណា និងចំនួនជំហានដែលកម្មករបានអនុវត្តក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចការរបស់ពួកគេ (Wren and Bedeian, 2009)។ មនុស្សម្នាក់អាចស្រមៃថា Frederick Taylor ឈរនៅក្បែរនោះ ដោយវាស់ចំនួនជំហានដែលតម្រូវដោយកម្មករម្នាក់ៗ ដើម្បីលើកសន្លឹកដែកចេញពីគំនរ ដើរទៅកាន់ម៉ាស៊ីន បំពេញការងារ ហើយធ្វើម្តងទៀតរាប់មិនអស់ក្នុងមួយថ្ងៃ។ លើសពីTaylor ទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតរួមមាន Frank និង Lilian Gilbreth, Harrington Emerson និងអ្នកផ្សេងទៀតបានពង្រីកគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងហេតុផលជាមួយនឹងគោលដៅនៃប្រសិទ្ធភាព និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ទាំងអស់ក្នុងនាមការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពទិន្នផល។ វាធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកគ្នាតិចតួចថាតើអង្គភាពនេះផលិតរថយន្ត ធ្យូងថ្មដែលជីកយករ៉ែ ឬផលិតដែក ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបំផុតដើម្បីបង្កើនផលិតភាព គឺជាគោលដៅ។

បុគ្គលិក និងអង្គភាព ជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃតម្រូវការសម្រាប់ផលិតកម្ម ដែលកើតឡើងដោយការវាស់វែងតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ជម្លោះរវាងកម្លាំងពលកម្ម និងការគ្រប់គ្រង គឺជៀសមិនរួច។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ដែលជាអ្នកនាំមុខនៃនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ បានលេចចេញជាវិធីសាស្ត្រមួយដើម្បីបន្ថយតម្រូវការសហជីព ផ្តួចផ្តើមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកាត់បន្ថយការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក និងដើម្បីទទួលស្គាល់តម្រូវការរបស់កម្មកររោងចក្រ។ គំនិតដែលថា ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព ការគ្រប់គ្រងគួរតែជាកត្តាតម្រូវការរបស់និយោជិតរបស់ពួកគេដោយការអភិវឌ្ឍការងារដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ និងផ្តល់រង្វាន់បានផ្ទុះឡើងនៅលើឆាក (Nixon, ២០០៣) ហើយបានចាប់ផ្តើមជាផ្នែកមួយនៃការគិតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង។ ទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងជាច្រើនបានចាប់ផ្តើមពិចារណាលើកត្តាមនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនយក្សពីរដែលត្រូវបានផ្តល់កិត្តិយសដល់ការផ្លាស់ប្តូរគំនិតគ្រប់គ្រងក្នុងទិសដៅនៃការយល់ដឹងពីតម្រូវការរបស់កម្មករគឺ Douglas McGregor និង Frederick Herzberg ។ កត្តាទ្រឹស្តី X របស់ McGregor គឺជាការសន្មត់របស់អ្នកគ្រប់គ្រងដែលថាកម្មករមិនចូលចិត្តការងារ ខ្ជិល ខ្វះការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង ដូច្នេះហើយត្រូវតែត្រូវបានបញ្ចុះបញ្ចូលដោយការគំរាម

កំហែង ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬការបំភិតបំភ័យ ដើម្បីខិតខំប្រឹងប្រែងសមស្រប។ កត្តាទ្រឹស្តី Y របស់គាត់ គឺផ្ទុយពីនេះ។ McGregor មានអារម្មណ៍ថា វាជាការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារ ដែលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវអារម្មណ៍នៃការធ្វើឱ្យខ្លួនឯងក្លាយជាការពិត និងមានតម្លៃ។ លោកបានអះអាងថា ជាមួយនឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ដែលកាន់តែយល់ច្បាស់ រួមទាំងការផ្តល់គោលដៅច្បាស់លាស់ដល់និយោជិត និងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវសេរីភាពក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនោះ គោលបំណងរបស់អង្គភាព និងនិយោជិតអាចសម្រេចបានក្នុងពេលដំណាលគ្នា (Kopelman, Prottas, & Davis, 2008)។

Frederick Herzberg បានបន្ថែមយ៉ាងសំខាន់ចំពោះការគិតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងលើអាកប្បកិរិយាបុគ្គលិកជាមួយនឹងទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់គាត់។ Herzberg បានអះអាងថា ការគ្រប់គ្រងភាគច្រើនបានជំរុញកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងលើកទឹកចិត្ត រួមទាំងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍កាន់តែប្រសើរ និងពេលវេលាវិស្សមកាលកាន់តែច្រើន ទីបំផុតបានបរាជ័យ ដោយសារតែពួកគេអាចកាត់បន្ថយកត្តាមួយចំនួននៃការមិនពេញចិត្តការងារ (អ្វីដែលកម្មករមិនចូលចិត្តអំពីការងាររបស់ពួកគេ) ពួកគេមិនបានបង្កើនការពេញចិត្តការងារនោះទេ។ Herzberg មានអារម្មណ៍ថាទាំងនេះ គឺជាបញ្ហាគ្រប់គ្រងខុសគ្នាពីរយ៉ាង។ ការពេញចិត្តការងារបានហូរចេញពីអារម្មណ៍នៃសមិទ្ធិផល ការងារខ្លួនឯង អារម្មណ៍នៃការសម្រេចបាន ឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើន និងការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម (Herzberg, ១៩៦៨)។ លទ្ធផលយូរអង្វែងមួយនៃការងាររបស់ Herzberg គឺជាគំនិតដែលថា ការគ្រប់គ្រងអាចមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានលើការពេញចិត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលជាហេតុជួយឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។

គោលគំនិតនៅពីក្រោយ McGregor, Herzberg និងទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងមួយចំនួនទៀត គឺដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងដោយប្រើប្រាស់មនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ទ្រឹស្តីការគ្រប់គ្រងពីមុនទាក់ទងនឹងការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក (គិតថាត្រូវទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការបង្កើនផលិតភាព) បានសង្កត់ធ្ងន់លើការគ្រប់គ្រង ការងារឯកទេស និងផ្តល់ការគិតតិចតួចដល់តម្រូវការខាងក្នុងរបស់បុគ្គលិក។ ការយល់ដឹង ដែលចាត់ទុកកត្តាមនុស្សដោយប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីពីចិត្តវិទ្យាឥឡូវនេះបានក្លាយជាផ្នែកមួយនៃការគិតក្នុងការគ្រប់គ្រង។ ការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព ដែលស្នើឡើងដោយអ្នកគិតក្នុងការគ្រប់គ្រង ដែលបានឃើញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់រវាងការរចនាការងារដែលប្រសើរឡើង ការអនុវត្តជាក់ស្តែងដោយខ្លួនឯង និងការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែងបានចាប់ផ្តើមកាន់កាប់នៅក្នុងទ្រឹស្តីការគ្រប់គ្រង។

យុគសម័យ Koontz និង O'Donnell (១៩៥៥) បានកំណត់ការគ្រប់គ្រងថា ជាមុខងារនៃការសម្រេចកិច្ចការផ្សេងៗ។ ឥស្សរជនមួយរូបឈរនៅពីលើអ្នកដទៃទាំងអស់ ហើយត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបិតានៃការគ្រប់គ្រងបែបទំនើប (Edersheim, ២០០៧) បុគ្គលនោះ គឺជា Peter Drucker ។ Drucker អ្នកនិពន្ធ អ្នកអប់រំ និងអ្នកប្រឹក្សាផ្នែកគ្រប់គ្រង ត្រូវបានផ្តល់កិត្តិយសយ៉ាងទូលំទូលាយ ក្នុងការអភិវឌ្ឍគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងដោយគោលបំណង ឬ MBO (Wren & Bedeian, ២០០៩) ការគ្រប់គ្រងដោយ Objective គឺជាដំណើរការនៃការកំណត់គោលបំណងជាក់លាក់ ដែលចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ភាពស្រស់ស្អាតនៃគំនិត MBO គឺវាផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវទិដ្ឋភាពច្បាស់លាស់នៃកម្មវត្ថុរបស់អង្គភាពរបស់ពួក

គេ និងកំណត់ការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ជាឧទាហរណ៍ ចូរយើងពិនិត្យមើលផ្នែកលក់របស់ក្រុមហ៊ុន។ គោលដៅមួយក្នុងស្ថាប័នរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រហែលជាត្រូវបង្កើនការលក់ (ជួនកាលគេហៅថា ចំណូល) ៥% ក្នុងឆ្នាំសារពើពន្ធបន្ទាប់។ ជំហានដំបូងដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមនុស្សដែលសមស្រប នៅក្នុងផ្នែកលក់ ដើម្បីកំណត់ថា តើគោលដៅ ៥% នោះមានភាពប្រាកដនិយម និងអាចសម្រេចបានឬអត់។ ប្រសិនបើដូច្នេះ គោលដៅកំណើននៃការលក់ ៥% ត្រូវបានចែករំលែកជាមួយផ្នែកលក់ទាំងមូល ហើយបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវបានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់។ ឧបមាថានេះ គឺជាក្រុមហ៊ុនក្នុងតំបន់ដែលមានអ្នកតំណាងផ្នែកលក់ចំនួនប្រាំពីរ។ តំណាងផ្នែកលក់នីមួយៗត្រូវបានគិតប្រាក់ពីគោលដៅជាក់លាក់មួយ ដែលនៅពេលរួមផ្សំជាមួយសហសេវិករបស់ពួកគេ ការកើនឡើងការលក់រហូតដល់ ៥% ។ ការគ្រប់គ្រងឥឡូវនេះគឺដើម្បីគាំទ្រតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត។ ប្រសិនបើមានបញ្ហាកើតឡើង អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវចាត់វិធានការកែតម្រូវ។ ប្រសិនបើគោលដៅនៃការលក់ 5% ត្រូវបានបំពេញ ឬលើសពីនោះ រង្វាន់អាចត្រូវបានចែករំលែក។ វដ្ត MBO នេះ អនុវត្តចំពោះគ្រប់នាយកដ្ឋានក្នុងស្ថាប័នមួយ ធំ ឬតូច និងមិនបញ្ចប់។ ដំណើរការ MBO ការរួមចំណែករបស់ Drucker ចំពោះការគិតក្នុងការគ្រប់គ្រងបែបទំនើបបានហួសពីគំនិត MBO [13]។

កាលពីដើមឡើយអ្នកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាអ្នកដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្នុងក្រុមហ៊ុននេះក៏ដោយសារតែគ្មានជម្រើសផ្សេងៗពីនេះ។ រហូតដល់ពាក់កណ្តាលដើមឆ្នាំ១៩០០ អ្នកគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុបានក្លាយជាអ្នកស្វែងរកមូលធន និងគ្រប់គ្រងសាច់ប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល ហើយដែលមាន ប្រជាប្រិយភាពនាសម័យនេះ។

ទើបតែនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥០ មានទស្សនៈ ដែលទាក់ទងនឹងតម្លៃបច្ចុប្បន្នបានកើតមានឡើងជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុធ្វើការពង្រីកនូវការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ហើយបានក្លាយទៅមុខរបរមួយដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការស្វែងរកនូវធនធានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ សព្វថ្ងៃនេះកត្តាជះឥទ្ធិពលពីខាងក្រៅដូចជាការប្រកួតប្រជែង ពីមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញខ្លួនការប្រែប្រួលនៃបច្ចេកវិទ្យា អតិផរណា អត្រាការប្រាក់ការរីកចម្រើនសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និងការប្រែប្រួលនៃអត្រាប្តូរប្រាក់ជាដើម បានធ្វើឱ្យអ្នកហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែមានការមមាញឹកខ្លាំងឡើង។ នាសម័យអង្គរ ព្រះមហាក្សត្រខ្មែរព្រះបាទសូរិយវរ្ម័នទី២ (ក្នុងគ្រឹស្តសករាជ១១១៣ ដល់១១៥០) ក្នុងការកសាងអង្គរវត្ត ប្រសិនបើព្រះអង្គគ្មានសមត្ថភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងដ៏ប៉ិនប្រសប់ ក្នុងការកសាងគម្រោងផែនការ និងការចាត់តាំង បញ្ហាដ៏វិសេសវិសាលទេនោះ ក៏មិនអាចស្ថាបនាបាននូវ អច្ឆរិយវត្ថុ ដ៏ល្បីល្បាញលើពិភពលោកនេះបានដែរ[14]។

២.២.៣ តួនាទី និងមុខងារនៃការគ្រប់គ្រង

- **តួនាទីនៃការគ្រប់គ្រង**

តួនាទីបីប្រភេទនៃការគ្រប់គ្រង៖

[13] https://fhsu.pressbooks.pub/management/chapter/the-history-of-management/ (01-06-2020)

[14] *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៨ ទំព័រទី៥ របស់និស្សិតឈ្មោះ កុល សីលា*

ក. តួនាទីទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គល៖ ប្រធានគ្រប់គ្រងមានតួនាទីក្នុងការទាក់ទងមនុស្សខាងក្នុង និងខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ហើយក្នុងនោះក៏មានតួនាទីបីផ្សេងទៀត។

- គាត់មានតួនាទី ដើម្បីតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន (តួនាទីតំណាង)
- ពួកគេមានតួនាទី ដើម្បីដឹកនាំបុគ្គលិកនៅខាងក្នុង (តួនាទីភាពជាអ្នកដឹកនាំ)
- ពួកគេបានប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកខាងក្រៅ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសម្ព័ន្ធភាពជាមួយអ្នកផ្សេងទៀតសម្រាប់គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន (តួនាទីទំនាក់ទំនង)។

ខ. តួនាទីក្នុងការជូនដំណឹង៖ ប្រធានគ្រប់គ្រងមានតួនាទីស្វែងរកព័ត៌មាន និងជូនដំណឹងទៅបុគ្គលិកខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយក្នុងនោះក៏មានតួនាទីបីផ្សេងទៀត។

- គាត់ប្រមូលព័ត៌មានដែលមានប្រយោជន៍ពីបរិយាកាសជុំវិញ (តួនាទីក្នុងការតាមដាន)
- ពួកគេជូនដំណឹងដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់ ឱ្យដឹងដំណឹងសំខាន់ ដែលប្រធានគ្រប់គ្រងបានស្វែងរក (តួនាទីក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ)
- ពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាអ្នកការទូតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្ហាញសកម្មភាពល្អៗរបស់អ្នកនៅខាងក្រៅ (តួនាទីជាអ្នកនាំពាក្យ)

គ. តួនាទីក្នុងការសម្រេចចិត្ត៖ ប្រធានគ្រប់គ្រងមានតួនាទី ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន ដើម្បីសម្រេចផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ទិសដៅក្រុមហ៊ុន។

- គាត់ គឺជាមនុស្សម្នាក់ ដែលបានផ្តួចផ្តើមគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន(តួនាទីជាសហគ្រិន)
- ពួកគេ គឺជាមនុស្សដែលកំពុងរង់ចាំដោះស្រាយបញ្ហា (តួនាទីដោះស្រាយដែលរំខាន)
- ពួកគេគឺជាអ្នកលៃលកធនធាន ដើម្បីប្រព្រឹត្តសកម្មភាព ដែលជាអាទិភាព (តួនាទីក្នុងការការបែងចែកធនធាន)
- ពួកគេ គឺជាអ្នកដែលធ្វើការនៅខាងក្រៅ និងខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ (តួនាទីចរចារ)[15]។

ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកអាចនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើកិច្ចការមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- បង្កើតគោលដៅនិងគោលបំណង
- បង្កើតកាលវិភាគ
- បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាព
- ធានាការអនុលោមតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន និងបទប្បញ្ញត្តិឧស្សាហកម្ម
- ត្រួតពិនិត្យបុគ្គលិក
- ត្រួតពិនិត្យថវិកា កម្រិតផលិតភាព និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង

[15] *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៨ ទំព័រទី៥-៦ របស់និស្សិតឈ្មោះ កុល សីលា*

- ដោះស្រាយបញ្ហារបស់អតិថិជន
- បង្រៀនហ្វឹកហ្វឺនបុគ្គលិក

➢ **មុខងារនៃការគ្រប់គ្រង**

មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងមាន៤ គឺ ៖

- **ការធ្វើផែនការ៖** គឺជាការកំណត់នូវគោលបំណងអង្គភាព ដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍឋានានុក្រម ផែនការ និងធ្វើការសម្របសម្រួលសកម្មភាពទាំងឡាយ។ គោលដៅទាំងនេះអាចសម្រាប់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពទាំងមូល អាស្រ័យលើកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង។ បន្ថែមពីលើការកំណត់គោលដៅ អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែបង្កើតជាតុសកម្មភាពរួមជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងធនធាន ដើម្បីបំពេញកិច្ចការ និងសម្រេចគោលដៅ។
- **ការចាត់តាំង៖** គឺជាការទទួលខុសត្រូវចំពោះគម្រោង រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព និងបែងចែកការងារទៅតាមសមត្ថភាពបុគ្គលដែលត្រូវធ្វើ។ ការសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គភាពតម្រូវឱ្យដាក់មនុស្សត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងត្រឹមត្រូវ។ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់មុខតំណែង និងគម្រោង។ ការដឹងពីរបៀបដាក់មនុស្សជាក្រុម និងជួយពួកគេបង្កើតទំនាក់ទំនងជារឿយៗ ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងដល់របៀប ដែលក្រុមធ្វើការជាមួយគ្នាបានល្អ។ ពេលខ្លះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្រាប់កិច្ចការជាក់លាក់ ដើម្បីធានាថាពួកគេមានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីជោគជ័យ។
- **ការដឹកនាំ៖** គឺជាការដឹកនាំដោយផ្ទាល់ សម្របសម្រួលជាមួយក្រុមមនុស្សទាំងអស់ និងចេះលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិក ដឹកនាំសកម្មភាពអ្នកដទៃ ជ្រើសរើសរបៀបនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត និងដោះស្រាយជម្លោះ នៅក្នុងក្រុមការងារ ។ រួមបញ្ចូលទាំងការចែករំលែកទស្សនៈវិស័យរួម លើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យអភិវឌ្ឍនូវភាពខ្លាំងរបស់ពួកគេ និងលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យធ្វើការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពគ្រប់ពេលវេលា។ ការមានជំនាញ ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺចាំបាច់សម្រាប់ការបំពេញតួនាទីនេះ។
- **ការត្រួតពិនិត្យ៖** គឺដើម្បីធានាថាកិច្ចការទាំងអស់ត្រូវទៅតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក ប្រៀបធៀបប្រតិបត្តិការជាក់ស្តែងទៅនឹងគោលបំណងអង្គភាព ហើយត្រូវធ្វើការកែប្រែលើចំណុចដែលចាំបាច់។ ដោយចំណាយពេលវាស់ស្ទង់ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមរបស់ពួកគេ និងថាតើពួកគេបំពេញគោលដៅបានល្អប៉ុណ្ណា។ កាលណាពួកគេយល់កាន់តែច្បាស់ថាអ្វីដំណើរការ និងអ្វីមិនដំណើរការ នោះពួកគេនឹងរៀបចំខ្លួនបានល្អជាងមុនដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តនាពេលអនាគត។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែយល់ និងដោះស្រាយរាល់បញ្ហា និងកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបំពេញគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន[16]។

[16] https://www.coursera.org/articles/management/ *(17-06-2023)*

២.២.៤ ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង

ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង គឺជារចនាសម្ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលសិទ្ធិអំណាចត្រូវបានផ្តល់ទៅតាមឋានៈ ហើយនិយោជិតទទួលការណែនាំពីថ្នាក់លើរបស់ពួកគេ។ រចនាសម្ព័ន្ធនេះអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើអាជីវកម្ម និងក្រុមហ៊ុន។

ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រងទូទៅរួមមានបីកម្រិត៖ កំពូល កណ្តាល និងទាប។ អ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតូចៗ អាចបំពេញតួនាទីលើសពីមួយកម្រិត ខណៈដែលស្ថាប័នធំៗ អាចមានអ្នកគ្រប់គ្រងជាច្រើនក្នុងកម្រិតនីមួយៗ។

ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រងមាន៣កម្រិត ដូចខាងក្រោម ៖

- **អ្នកគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់ (Top Manager) ៖** ជាមនុស្សទទួលខុសត្រូវថ្នាក់កំពូលរបស់អង្គភាពទាំងមូល ជាអ្នកកំណត់ និងដាក់ចេញទិសដៅ ប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ សម្រាប់ដំណើរការ និងជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងជាអ្នកយកចិត្តទុកដាក់ដល់បរិស្ថានខាងក្រៅ ដើម្បីពង្រឹងការរៀបចំផែនការ ការចាត់តាំង និងការចាត់ចែងការងារ ដឹកនាំត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីភាពប្រសើរឡើងនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។
- **អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (Middle Manager) ៖** ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើប្រតិបត្តិការផ្នែកការងារនីមួយៗ ដែលគាត់មានជំនាញឯកទេសរបស់គាត់ ហើយជាអ្នកអនុវត្តគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព និងបង្កើតផែនការប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងរាយការណ៍ពីលទ្ធផលនៃសកម្មភាពដល់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់។
- **អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ទាប ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ (Supervisor) ៖** ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវដឹកនាំការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង មានទំនាក់ទំនងល្អ លើកទឹកចិត្តនិយោជិត ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរយៈពេលខ្លី ហើយរាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលពីសកម្មភាពរបស់ក្រុមខ្លួន[17]។

២.៣ ផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

២.៣.១ និយមន័យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺជាប្រព័ន្ធធ្វើឱ្យដំណើរការនូវសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់អង្គភាពគ្រប់ប្រភេទ។ គ្រប់អង្គភាពទាំងអស់ ប្រសិនបើគ្មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងទេ អង្គភាពនោះ ក៏មិនអាចដំណើរការបានឡើយ[18]។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរួមមាន៖ មនុស្ស (People) បណ្តុំនៃមនុស្ស៣ក្រុម : ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល(BOD) អ្នកគ្រប់គ្រង(Management) និងបុគ្គលិក-កម្មករ(Staffs) ដែលធ្វើសកម្មភាព(Process) ជាមួយសមាសភាពទាំង៥ ៖ បរិស្ថានគ្រប់គ្រង (Control Environment) សកម្មភាពគ្រប់គ្រង (Control Activities) ព័ត៌មាន និង

---

[17] វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៨ ទំព័រទី៦-៧ របស់និស្សិតឈ្មោះ កុល សីលា

[18] វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: Master of Auditing (Part II : Audit Procedures) ទំព័រទី៦- ៧ បោះពុម្ពនៅឆ្នាំ ២០២៣

ទំនាក់ទំនង (Information and Communication) ការវាយតម្លៃហានិភ័យ(Risk Assessment) និងការតាមដាន (Monitoring) ក្នុងគោលបំណង (Objective) ទទួលបាននូវភាពជឿជាក់នៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ (Realization of Financial Statement, GAAP) ប្រសិទ្ធភាព (Efficiency) ប្រើឱ្យអស់លទ្ធភាព (Effectiveness) សន្សំសំចៃខ្ពស់ (Economize) និងភាពរអ្លកអើននឹងគ្នា (Embrace) នៅក្នុងការធ្វើអាជីវកម្ម ភាពអនុវត្តតាមច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាននានា(Compliance with Laws and Regulaions)។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែជានាអះអាងឱ្យសមហេតុផល (Reasonable Assertion) នូវលក្ខណៈទាំង៣យ៉ាងនេះ នាដំណាច់ឆ្នាំ[19]។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺជាដំណើរការរួមមួយ ដែលបង្កើតដោយអ្នកគ្រប់គ្រងអង្គភាព ដើម្បីលុបបំបាត់ហានិភ័យ និងដើម្បីផ្តល់ការជានាសមហេតុផលលើការសម្រេចបាន នូវគោលបំណងតាមប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

- ការអនុវត្តកិច្ចប្រតិបត្តិការប្រកបដោយការទទួលផលល្អ ប្រសិទ្ធភាព ការសន្សំសំចៃ ការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវក្រមសីលធម៌ និងរៀបចំត្រឹមត្រូវ
- បំពេញបានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវ
- អនុលោមតាមច្បាប់បទបញ្ញាជាធរមាន
- ការពារធនធានពីការបាត់បង់ ការប្រើប្រាស់ខុស និងការខូចខាត។

សមាសភាពរបស់ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងមាន ៥ គឺ ៖

❖ ការត្រួតពិនិត្យបរិយាកាស(Control Environment) គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងទាំងមូល។ វា ផ្តល់នូវការវិន័យ និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងបរិយាកាសដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើគុណភាពទាំងមូល នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ សមាសជាតុនៃការត្រួតពិនិត្យបរិយាកាសរួមមាន ៖

- ភាពសុច្ចរិត និងតម្លៃសីលធម៌ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់
- ការតាំងចិត្តដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព
- គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
- ការបែងចែកសិទ្ធអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ
- ទស្សនៈវិស័យ និងរបៀបដឹកនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង
- ការចូលរួមរបស់គណៈកម្មាការសវនកម្ម និងក្រុមប្រឹក្សានាយក រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង។

❖ ការវាយតម្លៃហានិភ័យ(Risk assessment) គឺជាដំណើរនៃការបង្ហាញ និងវិភាគហានិភ័យពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការសម្រេចចិត្តនៃគោលបំណងរបស់អង្គភាព និងកំណត់ការឆ្លើយតបសមស្រប។ វាសង្កត់ទៅលើការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ ទាក់ទងទៅនឹងគោលបំណងរបស់អង្គភាព ស្ថានភាពទាំងមូល ហានិភ័យកើតមានឡើង ដោយកត្តាខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នៅគ្រប់កម្រិតសកម្មភាពរបស់អង្គភាព។ ការវាយតម្លៃហានិភ័យ ការប៉ាន់ប្រមាណកម្រិតចង់បានហានិភ័យរបស់អង្គភាព។

---

[19] *ដូចលេខ18*

❖ ការត្រួតពិនិត្យសកម្មភាព (Control activities) គឺជានីតិវិធី និងគោលនយោបាយដែលបង្កើតឡើងដើម្បីលុបបំបាត់ហានិភ័យ និងសម្រេចបានគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ការត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពឡើងគ្រប់ទិសទីនៅក្នុងអង្គភាពនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់មុខងារ និងរួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពត្រួតពិនិត្យដូចជានីតិវិធីផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងយល់ព្រម ការបែងចែកតួនាទីភារកិច្ចឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងអ្នកផ្តល់សិទ្ធិសម្រេច អ្នកដំណើរការ ការកត់ត្រា និងការពិនិត្យឡើងវិញ ការត្រួតពិនិត្យលើភាពអាចមើលបាននៃការកត់ត្រា ពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រតិបត្តិការ ដំណើរការ និងសកម្មភាពការតាមដានត្រួតពិនិត្យមើលលើកិច្ចការប្រគល់ឱ្យ ការពិនិត្យឡើងវិញ ការយល់ព្រម គោលការណ៍ណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាល។

❖ ពត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (Information and Communication) គឺជាវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីកត់ត្រាដំណើរការសង្ខេប និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីកិច្ចប្រតិបត្តិការដែលបង្ហាញ និងកត់ត្រាគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការដែលមានសុពលភាពបរិយាយឱ្យទៀងទាត់ពេលវេលា វាស់វែងតម្លៃត្រឹមត្រូវ កត់ត្រាតាមកាលបរិច្ឆេទសមស្របការបង្ហាញត្រឹមត្រូវ ផ្សព្វផ្សាយការទទួលខុសត្រូវដល់និយោជិត។

❖ ការត្រួតពិនិត្យ (Monitoring) គឺជាការត្រួតពិនិត្យសម្រេចបានតាមរយៈសកម្មភាពជាប្រចាំ ការវាយតម្លៃដាច់ដោយឡែក ឬធ្វើឡើងទាំងពីរតែម្តង។ ការត្រួតពិនិត្យចែកចេញជាពីរ ៖ ការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ (Ongoing monitoring) ការវាយតម្លៃដាច់ដោយឡែក (Separate evaluation)

វិសាលភាព និងភាពញឹកញាប់នៃការវាយតម្លៃដាច់ដោយឡែក នឹងផ្អែកទៅលើ ការប៉ាន់ស្មានហានិភ័យ និងប្រសិទ្ធភាពនៃនីតិធីត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ[20]។

២.៣.២ ប្រវត្តិនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចការជាយូរយារណាស់មកហើយ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ដំបូងបំផុត និងសាមញ្ញបំផុតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។ តម្រូវការសម្រាប់ភាពស្មុគស្មាញបន្ថែមទៀតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺធំជាងមុន។ ការសិក្សានេះកំណត់គោលបំណងចំនួនបួននៃការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង និងចាត់ថ្នាក់ពួកវាជាពីរក្រុមផ្សេងគ្នា៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ។ ពីនិយមន័យវិជ្ជាជីវៈដំបូងនៃគណនេយ្យរហូតដល់ការពិភាក្សាបច្ចុប្បន្ន ដោយ COSO ទាក់ទងទៅនឹងការអនុម័តគោលការណ៍ មួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំនៃការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។

ជាបន្តបន្ទាប់មកទៀត មនុស្សបានប្រកាន់យកនូវវិធីយាបទនៃការគ្រប់គ្រង ដែលមានបែបបទជាបទដ្ឋាន និងធ្វើវិសោធនកម្មដ៏ត្រឹមត្រូវ ហើយយកមកអនុវត្តយ៉ាងទូលំទូលាយនៅតាមអង្គភាពនានា ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្ម។ យើងបានដឹងហើយថា ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមានប្រសិទ្ធភាព អាចប្រើប្រាស់បានគ្រប់វិស័យ។ ជាក់ស្តែងទាក់ទងទៅនឹងវិស័យផលិតកម្ម ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមានតួនាទីសំខាន់មិនអាចខ្វះបាន[21]។

---

20 *វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៦ ទំព័រទី៨-១១ របស់និស្សិតឈ្មោះ ជា សុផាន*

21 *https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct (19/05/2014)*

ជំពូកទី៣
ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ឌូហឺស្ថ កម្ពុជា ខូអិលធីឌី

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

ដើម្បីស្វែងយល់ដឹងពីរបៀបរបបក្នុងការបំពេញការងារ រួមទាំងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានាក្នុងសកម្មភាពអនុវត្តន៍របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ខ្ញុំនាងបានធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ពីបរិយាកាសជុំវិញ ដោយបានធ្វើការសុំការអនុញ្ញាតខាងរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ដើម្បីធ្វើការសាកសួរទៅកាន់បុគ្គលិកក្នុងរោងចក្រ និងសុំឯកសារមួយចំនួន ដែលពាក់ព័ន្ធដល់ការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អាចទទួលយកបាន។

រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. គឺមានម្ចាស់ជាជនជាតិអង់គ្លេស ដែលបានបង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០១១ ដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ហើយលោកបានធ្វើដំណើរទស្សនកិច្ច នៅតាមបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីសក្តានុពល និងឱកាសអាជីវកម្មថ្មីៗក្នុងគោលបំណងបង្កើនសេដ្ឋកិច្ច និងជួយប្រជាពលរដ្ឋរបស់ប្រទេសទាំងនោះ ឱ្យមានជីវភាពប្រសើរឡើង។ លោក មានបទពិសោធន៍ ក្នុងកំឡុងពេលដែល ប្រទេសអង់គ្លេសចាប់ផ្តើមមានភាពរីកចម្រើនរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ គាត់បានជួបប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលជាន់ខ្ពស់ និងពាណិជ្ជករ ដើម្បីទទួលបាននូវយោបល់ និងការពិភាក្សាផ្សេងៗ។ លោកបានចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសចំពោះ ប្រទេសកម្ពុជា ហើយគាត់មានអារម្មណ៍ថា ប្រទេសកម្ពុជាមានសក្តានុពល បន្ទាប់ពីបានឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍ ដ៏លំបាកបំផុតក្នុងសម័យសង្គ្រាមស៊ីវិល។ លោកបានយល់ឃើញថា ការបង្កើតរោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងការធ្វើបដិសណ្ឋារកិច្ចតាមបែបអង់គ្លេស ពិតជាអាចជួយ និងចូលរួមចំណែក ក្នុងការអភិវឌ្ឍភាពរីកចម្រើនរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ដោយហេតុនេះ លោកបានបង្កើតរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ដែលជារោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ទីមួយ ដែលគ្រប់គ្រងដោយជនជាតិអង់គ្លេស ក្នុងគោលបំណង ចូលរួមអភិវឌ្ឍ និងលើកស្ទួយប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការផ្តល់នូវការងារដ៏សម្បូរបែបជាច្រើន ដល់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា និងការវិនិយោគពីប្រទេសអង់គ្លេស។ ទស្សនៈវិស័យរបស់គាត់ គឺជួយគាំទ្រប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាដែលខិតខំចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងស្មារតីប្រកួតប្រជែងដោយមិនផ្តេកផ្តួល ឬទទួលយកនូវស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននោះឡើយ។

៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់វិស័យ គឺសុទ្ធតែបានចូលរួមចំណែកជួយជំរុញឱ្យប្រទេសជាតិមានការរីកចម្រើន។

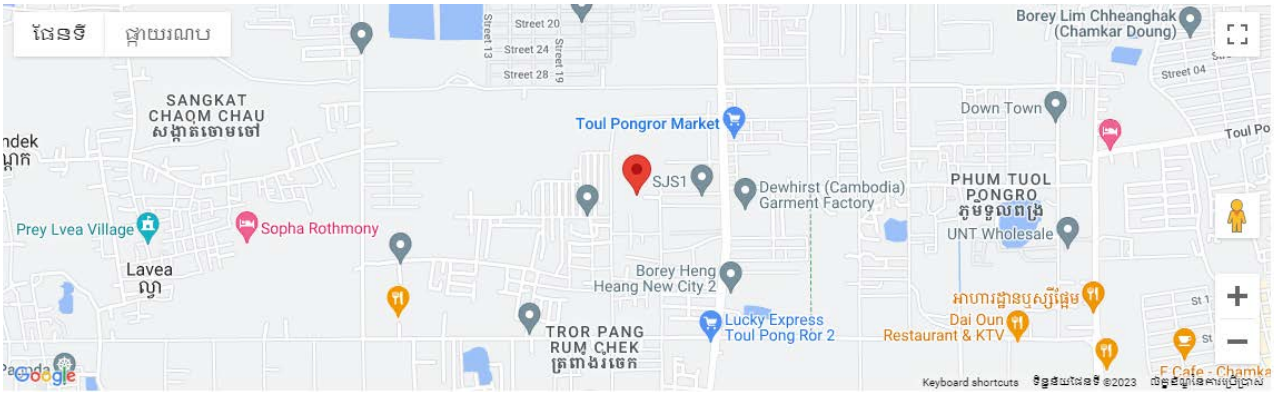
រោងចក្រ Dewhirst Group Co., Ltd គឺជាក្រុមហ៊ុនឯកជនមួយរបស់ជនជាតិអង់គ្លេស ដែលបានបង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ១៨៨០ ដោយផ្តល់ឱកាសការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើនទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុម

ហ៊ុននេះ គឺជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេក្នុងការរចនាម៉ូដ ការច្នៃប្រឌិតម៉ូដថ្មីៗឥតឈប់ឈរ និងការផលិតសម្លៀកបំពាក់បុរស ស្ត្រី និងកុមារ នៅទូទាំងពិភពលោក។ នៅឆ្នាំ១៨៨០ លោក Michael Marks បានចាប់ផ្ដើមដំណើរការពាណិជ្ជកម្មរបស់គាត់ ដែលក្នុងពេលនោះ គាត់បានខ្ចីប្រាក់ត្រឹមតែ ៥ ផោន ពីអ្នកលក់ដុំម្នាក់ឈ្មោះ Isaac Dewhirst ដើម្បីបើកដំណើរការហាងលក់កាក់មួយនៅទូទាំងទីក្រុង Leeds។ លោក Dewhirst បានណែនាំលោក Marks ទៅកាន់អ្នកគិតលុយដែលធ្វើការនៅក្នុងអាជីវកម្មលក់ដុំរបស់ Dewhirst - Tom Spencer ។ នេះ គឺជារឿងជោគជ័យដ៏យូរអង្វែងបំផុតមួយនៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ប្រាក់ ៥ ផោនដំបូងនោះ ឥឡូវនេះ មានមោទនភាពជាខ្លាំង ដែលបានដាក់តាំងនៅលើជញ្ជាំងនៃទីស្នាក់ការកណ្ដាលរបស់យើងដែលជាការរំលឹកដ៏រំភើបអំពីឫសគល់របស់យើងក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនមួយ។ លោក Isaac Dewhirst បានក្លាយជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាទិភាព និងសំខាន់សម្រាប់ខ្សែសង្វាក់ Marks and Spencer យ៉ាងឆាប់រហ័ស ប៉ុន្តែតែងតែរក្សាឯករាជ្យភាពនៃអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់។ សូម្បីតែសព្វថ្ងៃនេះ ទស្សនវិស័យនៃការត្រួសត្រាយផ្លូវ និងស្មារតីតាំងចិត្តរបស់គាត់ នៅតែបន្តមានឥទ្ធិពលលើតម្លៃ ដែលបានបង្កប់យ៉ាងជ្រៅនៃម៉ាក Dewhirst ដ៏ល្បីល្បាញ។

ក្នុងនេះផងដែរ ក្រុមហ៊ុន Dewhirst Group Co., Ltd. ក៏បានបង្កើតនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើងផងដែរ ដែលមានឈ្មោះថា Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១។ វាជារោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ឈានមុខគេមួយក្នុងការផលិតសំលៀកបំពាក់បុរស ស្ត្រី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡា។ រោងចក្រនេះ មានបុគ្គលិក-កម្មករចំនួនជាង២០០០នាក់។

៣.១.២ ទីតាំងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. មានទីតាំងនៅភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ។



Tel: +855 (0)23 96 96 21
Website: https://www.dewhirst.com

630 ×

ជួរដេរក្នុងផលិតកម្ម

តុកាត់

ឃ្លាំងវត្ថុធាតុដើម

៣.១.៣ បេសកកម្ម និងទស្សនវិស័យរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

ក. បេសកកម្ម

បេសកកម្មរបស់យើង គឺដើម្បីសម្រេចបាននូវការរចនាឆ្លើយតបជាសកល និងដំណោះស្រាយផ្គត់ផ្គង់ ដែលរួមបញ្ចូលគ្នានូវឧត្តមភាពបច្ចេកទេស ការចំណាយថ្លៃដើមប្រកួតប្រជែង ការអនុលោមតាមច្បាប់ បទដ្ឋាននានា និងភាពសម្បូរបែបនៃសេវាកម្ម។ នេះ ត្រូវបានគាំទ្រដោយការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់យើងក្នុងការផ្តល់នូវការច្នៃប្រឌិត ការទទួលខុសត្រូវ និងតម្លៃសម្រាប់អតិថិជនគ្រប់រូប ទៅតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដែលមានការទទួលស្គាល់ពី: C-TPAT និរន្តរភាពបរិស្ថាននិងស្តង់ដារដំណើរការ វិញ្ញាបនបត្រ WRAP/CT PAT វិញ្ញាបនបត្រ ISO9001/ISO14001/ISO26000 និងស្តង់ដារក្រណាត់ Oeko-Tex Standard 100។

ខ. ទស្សនវិស័យ

រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. នឹងខិតខំបន្ថែមទៀតក្នុងការផលិតឱ្យបាននូវផលិតផលដែលមានគុណភាពល្អបំផុតលំដាប់ថ្នាក់អន្តរជាតិ និងឈានមុខមុនគេបង្អស់ទាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅលើទីផ្សារអន្តរជាតិ ជាពិសេសនៅក្នុងទីផ្សារប៉ែកអឺរ៉ុប។

រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. នឹងខិតខំស្វែងរកអតិថិជនសក្តានុពល ដែលមានការបញ្ជាទិញ ក្នុងបរិមាណច្រើន ដើម្បីឱ្យដំណើការផលិតកាន់តែមានការកើនឡើងឥតឈប់ឈរ និងដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណេញខ្ពស់។

ការច្នៃប្រឌិត ត្រូវបានបង្កប់នៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃអាជីវកម្មរបស់យើង ចាប់ពីការត្រួសត្រាយផ្លូវនៃការរចនាម៉ូដសម្លៀកបំពាក់ រហូតដល់ការវិវត្តគំរូអាជីវកម្មដែលគិតទុកជាមុន និងសម្របខ្លួនទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមនៅថ្ងៃស្អែក។ ការឆ្លើយតបឆ្លុះបញ្ចាំងពីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដែលអាចសម្របខ្លួនបានជាសកលរបស់យើងជាមួយនឹងបណ្តាញផលិតកម្ម និងប្រភព ដែលអាចសម្រេចបាននូវការដឹកជញ្ជូនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ទោះបីជាស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមិនអាចទាយទុកជាមុនបាន។

៣.១.៤ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

ស្ថិតក្រោមការទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលសកម្មភាព ក្នុងការដំណើរការ របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. រួមទាំងដៃគូមុខជំនួញធំៗ ត្រូវបានដឹកនាំដោយអគ្គនាយកទូទៅចំនួនមួយរូប ប្រធានផ្នែកផលិតកម្មចំនួន ០៣រូប (ផ្នែកផលិតអាវធំ ខោ និងខោអាវកីឡា) ប្រធានផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាពចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកបច្ចេកទេសក្រណាត់ចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកវិស្វកម្មចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកយន្តការី និងអគ្គីសនីចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកទិញលក់ចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកផលិតផលិតផលគំរូ ចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលនិងធនធានមនុស្សចំនួន ០១រូប អគ្គនាយកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុចំនួន ០១រូប ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុចំនួន ០១រូប និងប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងគណនេយ្យថ្លៃដើមចំនួន ០១រូប និងបុគ្គលិក ជំនួយការក្រោមឱវាទជាច្រើនរូប តាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលជាអ្នកអនុវត្តភារកិច្ចដោយផ្ទាល់។

៣.២ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង វាមានទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក ដោយអ្នកទាំងនោះធ្វើ យ៉ាងណាព្រួតដៃគ្នាជំរុញនូវសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅជាក់លាក់មួយ។ ដោយឡែក ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់មុខតំណែងតួនាទីបុគ្គលិកទៅតាមជំនាញរបស់ពួកគេនីមួយៗរួមផ្សំនឹងការងារបច្ចេកទេសនានាផងដែរ។ យ៉ាងណាមិញ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ក្នុងការគ្រប់គ្រងរាល់ការចំណាយ ក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលកំពុងនឹងអនុវត្តនូវការងាររបស់ខ្លួនក្នុងកំណត់ត្រាគណនេយ្យយ៉ាងត្រឹមត្រូវនិងម៉ត់ចត់។

ចំពោះដំណើរការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ក្នុងរួមមាន ៤ចំណុច ដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តលើអង្គភាពរងសវនកម្ម ដែលក្នុងនោះមាន ៖

- ការសាកសួរផ្ទាល់មាត់ទៅលើបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងតែម្តង
- ការត្រួតពិនិត្យលើឯកសារផ្សេងៗ
- ការអង្កេតការណ៍ដោយផ្ទាល់មើលលើរឿងជាក់ស្តែង
- ត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញថាតើពួកគេអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី

ផ្នែកការងាររដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក

តាមរយៈរបាយការណ៍របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. បានបង្ហាញឱ្យឃើញពីរបៀប

នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក៏ដូចជាសកម្មភាពក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការងារ និងការអនុវត្តលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន សម្រាប់ការងាររដ្ឋបាល ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដូចមានចែងក្នុងលក្ខន្តិកការងារ និងការអនុម័តនូវបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងនានា ដែលជាទិសដៅនាំផ្លូវ ក្នុងការត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុង របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.។ បុគ្គលិករបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងការងារមាននូវកិច្ចសន្យាជាក់លាក់ពីចំនួនប្រាក់បៀវត្សរ៍ លក្ខន្តិកការងារ ចំនួនម៉ោងធ្វើការដែលកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនោះភ្ជាប់ជាមួយនឹងកិច្ចសន្យា ហើយបុគ្គលិករោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. អាចបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារបានស្របទៅតាមកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ ដោយឡែកបុគ្គលិកការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមមានរយៈពេលមួយខែ ថ្នាក់កណ្តាលមានរយៈពេលពីរខែ និងថ្នាក់កំពូល មានរយៈពេលបីខែ។ ក្រៅពីនេះ រោងចក្រមានគោលការណ៍សម្រាប់ផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ រួមទាំងប្រាក់វិភាជន៍និងត្រូវបើកជូន ទៅតាមកម្រិតនៃមុខតំណែងរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលបានព្រមព្រៀងក្នុងកិច្ចសន្យារាល់បុគ្គលិកទូទៅនីមួយៗ នឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ៥% និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តពេលបំពេញការងារបានច្រើនទៅដល់Target និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ ពេលដែលមានវត្តមានទៀងទាត់។

លក្ខខណ្ឌ និងបែបបទទទួលយកនិយោជិតធ្វើការៈ បេក្ខជនទាំងពីរភេទត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច១៨ឆ្នាំ។ មានកាយសម្បទាគ្រប់គ្រាន់ល្អ ឬមិនគ្រប់គ្រាន់ក៏ដោយ មិនមានការរើសអើង មិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ និងមានកម្រិតជំនាញសមស្របតាមតម្រូវការរបស់រោងចក្រ។

- ➢ បែបបទត្រូវបំពេញមុនចូលបំរើការងារមានដូចខាងក្រោម៖
  - ត្រូវមានអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ
  - ប្រវត្តិរូបសង្ខេប មានបិទរូបថត ៤ គុណ ៦
  - សាកល្បងការងារយ៉ាងតិច ៣ ខែតាមជំនាញរបស់និយោជិកបុគ្គលិក ដែលបានដាក់ជូន
- ➢ បែបបទនៃការអនុវត្តការងារ និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅក្នុងរោងចក្រ
  - គោរពការចាត់តាំងការងារ និងម៉ោងធ្វើការ
  - ហាមចុះវត្តមានទៅឱ្យអ្នកដទៃជាដាច់ខាត
  - ត្រូវធ្វើការតាមតួនាទីរបស់ខ្លួន និងរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់
  - ហាមបង្កចលាចលដែលបណ្តាលឱ្យរាំងស្ទះដល់ការងារ និងសតិអារម្មណ៍អ្នកដទៃ
  - បុគ្គលិក កម្មករ ទាំងអស់ត្រូវរក្សាអាកប្បកិរិយាសុភាពរាបសារថ្លៃថ្នូរជានិច្ច
  - ហាមប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិរោងចក្រ ជារបស់បុគ្គល
  - ហាមឃោសនា ឬធ្វើនយោបាយក្នុងរោងចក្រ
  - បុគ្គលិក កម្មករត្រូវគោរពដាច់ខាតនូវរបៀបរបបការងាររបស់រោងចក្រ
  - បុគ្គលិក កម្មករត្រូវមានតួនាទីអនុវត្តឱ្យបានសម្រេចនូវភារកិច្ចនីមួយៗ ដែលបានដាក់ជូន
  - ហាមដាច់ខាតនូវការផ្សព្វផ្សាយដំណឹងផ្តេសផ្តាស
  - ហាមលេងល្បែងស៊ីសងនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ

- ត្រូវចេះស្រលាញ់ និងថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រោងចក្រ

➢ ថេរវេលាធ្វើការកំណត់ និងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

- ថេរវេលាធ្វើការកំណត់ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
- នៅពេលរោងចក្ររវល់ ជម្រុញឱ្យបុគ្គលិក កម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពី ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ រៀងរាល់ល្ងាចថ្ងៃសៅរ៍ និងថ្ងៃអាទិត្យ
- ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ អនុវត្តតាមសេចក្តីប្រកាស របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា ដែលចេញផ្សាយជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ផ្នែកការងារផែនការ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តរោងចក្រDewhirst ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងសម្រេចបានគោលដៅ ដែលបានដាក់ចេញ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការជម្រុញដល់សកម្មភាពទាំងនោះដោយមានការចូលរួមយ៉ាងក្លៀវក្លាពីសំណាក់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក កម្មករ អនុវត្តការងារចាប់តាំងពីថ្នាក់ក្រោមឡើងទៅ ដោយគោរពទៅតាមតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងស្មារតីយកចិត្តទុកដាក់ និងមានភាពទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ អនុលោមទៅតាមច្បាប់នៃកិច្ចសន្យា កិច្ចព្រមព្រៀង រួមទាំងបទបញ្ញានានា។ ដើម្បីឱ្យការប្រើប្រាស់ថវិការបស់រោងចក្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងភាពសន្សំសំចៃខ្ពស់ អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រនេះបានរៀបចំផែនការបែងចែកភារកិច្ច និងតួនាទីព្រមទាំងផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានរបស់រោងចក្រឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលធនធានទាំងនោះរួមមានអចលនទ្រព្យផ្សេងៗ ដែលជាឧបករណ៍សម្រាប់ប្រើប្រាស់កិច្ចការងាររដ្ឋបាល ក៏ដូចជាក្នុងសកម្មភាពរបស់រោងចក្រជាក់លាក់ណាមួយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធធនធានមនុស្ស តម្រូវឱ្យមានការកំណត់ពិតប្រាកដ អំពីចំនួនបុគ្គលិកដែលមានជំនាញទៅតាមតម្រូវការដែលយើងចង់បាន ដែលផែនការទាំងនោះវាឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីបរិស្ថានខាងក្នុង និងខាងក្រៅ និងអាចជះឥទ្ធិពលដល់រោងចក្រ ដែលកើតចេញពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីរួមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រោងចក្រ។

ផ្នែកការងារផែនការសម្រាប់ការស្នើចំណាយក្នុងរោងចក្រ

សម្រាប់ផែនការចំណាយប្រចាំខែរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ទម្រង់ផែនការចំណាយត្រូវបានបំពេញដោយដៃរួចចម្លងជាបីច្បាប់ ដោយច្បាប់ចម្លងទីមួយរក្សាទុកដោយអ្នកស្នើ រីឯច្បាប់ដើមរក្សាដោយប្រធាន និងច្បាប់ចម្លងមួយទៀតរក្សាដោយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមានការអនុម័ត ដោយអគ្គនាយកហិរញ្ញវត្ថុរបស់រោងចក្រ។ នៅពេលដែលទទួលបានជាសាច់ប្រាក់ ទម្រង់នៃការទទួលប្រាក់បុរេប្រទានត្រូវបានបំពេញ និងចុះហត្ថលេខារក្សាដោយអ្នកទាំងបីខាងលើ។ ដើម្បីតាមដានការចំណាយ វាទាមទារឱ្យមានការប្រើនូវទម្រង់លិខិតតាមដានចំណាយដែលបង្ហាញក្នុងវិក្កយបត្រ គ្រប់វិក្កយបត្រចំណាយនីមួយៗត្រូវបរិយាយពីមុខទំនិញដែលត្រូវទិញ ឬការជួលសេវា តម្លៃក្នុងមួយឯកតា តម្លៃសរុប កាលបរិច្ឆេទប្រតិបត្តិការ

ចំណាយ ឈ្មោះ ហត្ថលេខា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកទិញ ព្រមទាំងអាសយដ្ឋានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផង រាល់កង្វះខាតនៃទម្រង់បែបបទខាងលើណាមួយ វិក្កយបត្រនោះត្រូវបានបដិសេដចោល។

រាល់ចុងខែនីមួយៗ គ្រប់វិក្កយបត្រទាំងអស់ត្រូវបានបង់លេខរៀងត្រឹមត្រូវ ចុះក្នុងបញ្ជីគណនេយ្យក្នុងទម្រង់លិខិតតាមដានចំណាយ។ ទម្រង់លិខិតតាមដានចំណាយ ត្រូវបានបំពេញយ៉ាងត្រឹមត្រូវបង្ហាញជាមួយនឹងទម្រង់លិខិតផែនការចំណាយសម្រាប់ខែក្រោយទៀត រួចប្រគល់ទៅប្រធានដែលត្រូវអនុម័តលើទម្រង់លិខិតទាំងពីរ បន្ទាប់ពីបានត្រួតពិនិត្យលើវិក្កយបត្រទាំងអស់ ទម្រង់លេខបុរេប្រទានត្រូវបានបំពេញ។

ផ្នែកការងារបច្ចេកទេស និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធគណនេយ្យ

កំណត់ត្រាគណនេយ្យនៅរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd. ត្រូវបានធ្វើឡើងយ៉ាងម្មត់ចត់ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគណនេយ្យ JDE និង Microsoft Excel។ គ្រប់គណនីទាំងអស់ ត្រូវបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ (Reconcile) តួលេខយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដូចទៅនឹងតួលេខនៅក្នុងប្រព័ន្ធគណនេយ្យ JDE ជាប្រចាំ មុននឹងគណនេយ្យករបញ្ចូលនូវរាល់ទិន្នន័យដែលជាប្រតិបត្តិការចំណាយរបស់រោងចក្រ គណនយ្យករត្រូវគោរពទៅតាមគោលការណ៍ និងនីតិវិធីចំណាយទាំងនោះ។ ការផ្លាស់ប្តូរកម្មវិធីគណនេយ្យកុំព្យូទ័រនឹងត្រូវបានគ្រប់គ្រងនូវរាល់ប្រតិបត្តិការច្រើនជាងមុនព្រមទាំងទទួលបានការវិភាគយ៉ាងលម្អិត។

ផ្នែកការងារគណនេយ្យថ្លៃដើម

ដំណើរការនៃគណនេយ្យថ្លៃដើមរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd គឺបែងចែកចេញជាពីរផ្នែកសំខាន់ៗរួមមាន៖

១- ផ្នែកតម្លៃដើមសម្រាប់លក់ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ បុរស នារី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡាជូនទៅអតិថិជន គឺរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd មានការចាប់ផ្តើមចេញពីការទទួលការស្នើរសុំតម្លៃពីខាងអតិថិជន មកកាន់នាយកដ្ឋានគណនេយ្យថ្លៃដើម ជាមួយនឹងពត៌មានដូចជា រូបនៃម៉ូត តម្លៃក្រណាត់ តម្លៃក្រណាត់ទ្រាប់ជាន់ខាងក្នុង ឡេវរូត អំបោះសម្រាប់ដេរ។ល។ រួចហើយគណនេយ្យករថ្លៃដើម ក៏ចាប់ផ្តើមឆែកពត៌មានទាំងអស់នោះថា តើត្រឹមត្រូវ គ្រប់គ្រាន់ហើយ ឬនៅ? បើត្រឹមត្រូវ គ្រប់គ្រាន់ហើយ ត្រូវធ្វើការស្នើរសុំទៅកាន់ ពីនាយកដ្ឋានផ្សេងទៀតគឺ នាយកដ្ឋានវិស្វកម្មសម្លៀកបំពាក់ខាងធ្វើការគណនាចំនួននាទីសរុប និងនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍសម្លៀកបំពាក់គំរូខាងធ្វើការគណនាលើការប្រើប្រាស់ចំនួនក្រណាត់ និងសម្ភារៈផ្សេងៗ។ បន្ទាប់ពីទទួលបាននូវទិន្នន័យពីនាយកដ្ឋានទាំងពីរមក គណនេយ្យករថ្លៃដើមធ្វើការរៀបចំគណនានូវតម្លៃនៃផលិតផលនោះ ហើយដាក់ជូនអគ្គនាយកហិរញ្ញវត្ថុធ្វើការអនុម័តតម្លៃលក់ សម្រាប់អតិថិជន ក្នុងរយៈពេលកំណត់ត្រឹម២ថ្ងៃជាកំណត់។

២- ផ្នែកតម្លៃដើមសម្រាប់ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ បុរស នារី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡា បន្ទាប់ពីទទួលបាននូវការបញ្ជាទិញពីអតិថិជន គណនេយ្យករថ្លៃដើមត្រូវឆ្លងកាត់ការរៀបចំពីសំណាក់នាយកដ្ឋានចំនួនបីគឺ នាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសសម្លៀកបំពាក់ នាយកដ្ឋានទិញ ឬលក់វត្ថុធាតុដើម នាយកដ្ឋានវិស្វកម្មសម្លៀកបំពាក់។ រាល់តារាងនៃការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមសរុបទាំងអស់ គឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកបច្ចេកទេសសម្លៀកបំពាក់ ដែលដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រព័ន្ធ Desl រួចហើយគណនេយ្យករថ្លៃដើមធ្វើការទាញ

យកពី Desl មកដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ JDE (ដែលជាប្រព័ន្ធគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ) ដើម្បីគណនាតម្លៃដើមនៃវត្ថុធាតុដើម និងក៏បញ្ចូលផងដែរនូវចំនួននាទីសរុបដែលនឹងត្រូវប្រើក្នុងការផលិតសម្លៀកបំពាក់បុរស នារី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡា តម្លៃដឹកជញ្ជូនផលិតផលសម្លៀកបំពាក់បុរស នារី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡា ការចំណាយលើកម្លាំងពលកម្មប្រយោល ការចំណាយលើថ្លៃផលិតផលិតផលសម្លៀកបំពាក់បុរស នារី កុមារ និងសម្លៀកបំពាក់កីឡាគំរូ និងការចំណាយផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងនោះផងដែរក៏មានការធ្វើតាមរយៈ Microsoft Excel ដើម្បីធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធ JDE យ៉ាងត្រឹមត្រូវ។

៣.៣ ផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លើការធ្វើសវនកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd រួចមក គឺវាអាចឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីផលប៉ះពាល់នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ដែលទិន្នន័យបឋមត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមរយៈកម្រងសំណួរដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រដែលបានជ្រើសរើសដោយប្រើគំរូងាយៗ។ ដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរបស់គណៈកម្មាធិការឧបត្ថម្ភអង្គការ Treadway Commission (COSO) ការកំណត់ចំនួនប្រាំមួយនៃការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងដែលរួមមាន៖ បរិយាកាសត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃហានិភ័យ សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យ ព័ត៌មាននិងទំនាក់ទំនង ការត្រួតពិនិត្យនិងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ត្រូវបានពិនិត្យដើម្បីកំណត់ឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេលើហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រតិបត្តិការនានា។

ជាលទ្ធផលបានបង្ហាញថាកត្តាកំណត់ទាំងនេះ ពិតជាមានឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅលើដំណើរការទាំងមូលរបស់រោងចក្រ។ ផលប៉ះពាល់នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ អាចមានសារៈសំខាន់ និងទូលំទូលាយ។ នេះ គឺជាផលប៉ះពាល់សំខាន់ៗមួយចំនួនរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ដែលមានដូចខាងក្រោម៖

១. ប្រសិទ្ធភាព និងផលិតភាព៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងដែលបានរចនាយ៉ាងល្អ ជួយសម្រួលដំណើរការលុបបំបាត់កិច្ចការដែលលែងត្រូវការ ហើយនិងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរួមរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ។ នេះនាំទៅរកការបង្កើនផលិតភាព ដោយសារនិយោជិតទាំងអស់អាចផ្តោតលើសកម្មភាពតម្លៃបន្ថែម ជាជាងការដោះស្រាយជាមួយនឹងភាពគ្មានប្រសិទ្ធភាព ឬកំហុស។

២. ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ៖ ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd តាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ដូចជាការបែងចែកភារកិច្ចត្រឹមត្រូវទៅតាមមុខងារតួនាទី នីតិវិធីក្នុងការទទួលស្គាល់ និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដែលរោងចក្រអាចកាត់បន្ថយលទ្ធភាពនៃការក្លែងបន្លំ កំហុស ឬការមិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនានាក៏ដូចជាការការពារទ្រព្យសម្បត្តិ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់រោងចក្រផងដែរ។

៣. ការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម៖ ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពអាចជួយរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd អាចកំណត់បាននូវតំបន់នៃការចំណាយបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវថា ការចំណាយណាខ្លះ

ដែលចាំបាច់ត្រូវចំណាយ ការចំណាយណាខ្លះដែលមិនចាំបាច់ត្រូវចំណាយ ការពារការខ្ជះខ្ជាយ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានបានយ៉ាងល្អ តាមរយៈការកាត់បន្ថយកំហុស ការក្លែងបន្លំ និងអសមត្ថភាពប្រតិបត្តិការ រោងចក្រអាចសន្សំសំចៃថ្លៃដើម កម្លាំងពលកម្ម ការប្រើប្រាស់ថាមពល និងការចំណាយប្រតិបត្តិការផ្សេងៗទៀត។ តាមរយៈការវិភាគទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធ្វើឱ្យការព្យាករណ៍ត្រឹមត្រូវជាងមុន ប្រសិនបើអ្នកផលិតអាចអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌគ្រប់គ្រងការចំណាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពវានឹងនាំទៅរករបាយការណ៍ដែលអាចទុកចិត្តបាន ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងថា តើការរំពឹងទុកកំពុងត្រូវបានបំពេញ ឬយ៉ាងណា រង្វាស់ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញគោលដៅនាពេលអនាគត និងបន្តមតិកែលម្អលើនិន្នាការនៃការចំណាយ និងប្រាក់ចំណេញ។

៤. ការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ៖ ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង គឺអាចធានាថា រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ដំណើរការក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ តាមរយៈការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យដែលធានាបាននូវការអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ បទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន ស្តង់ដារសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងបទបញ្ញត្តិដែលអាចអនុវត្តបានផ្សេងៗទៀត ដែលរោងចក្រក៏អាចជៀសផុតពីការពិន័យផ្លូវច្បាប់ ការខូចខាតកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងការរំខានដល់ប្រតិបត្តិការដែលអាចកើតមាន។ គ្រប់គោលនយោបាយ និងនីតិវិធី ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនៃរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ពិតណាស់ថា ដើម្បីជាជំនួយធ្វើឱ្យសម្រេច និងធានាឱ្យបាននូវកម្មវត្ថុរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ក៏ដូចជាអនុវត្តន៍ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងអាជីវកម្ម ក្នុងនោះរួមមាន ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលនយោបាយរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ការថែរក្សាឱ្យមានសុវត្ថិភាពនៃទ្រព្យសកម្ម ការការពារ និងការរុករកគ្រប់កំហុសទាំងឡាយឱ្យមានភាពត្រឹមត្រូវ និងកត់ត្រាគ្រប់ប្រតិបត្តិការទាំងអស់។

៥. ភាពត្រឹមត្រូវនៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ៖ ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានានូវភាពត្រឹមត្រូវ និងភាពជឿជាក់បាននៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យដែលផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពពេញលេញ និងភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុ រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd អាចផ្តល់ព័ត៌មានដែលអាចទុកចិត្តបានដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដូចជា អ្នកវិនិយោគ អ្នកផ្តល់ប្រាក់កម្ចី និងនិយតករ។ នេះបង្កើនតម្លាភាព បង្កើតទំនុកចិត្ត និងកែលម្អលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនបន្ថែម។

៦. ការគាំទ្រក្នុងការសម្រេចចិត្ត៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងដ៏រឹងមាំផ្តល់នូវការគ្រប់គ្រងជាមួយនឹងព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ។ ដោយមានទិន្នន័យដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីកម្រិតសារពើភ័ណ្ឌ អំពីថ្លៃដើមផលិតកម្ម អំពីវិធានការត្រួតពិនិត្យគុណភាព និងសូចនាករប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗផ្សេងទៀតដែលអ្នកគ្រប់គ្រងអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយព័ត៌មានដែលជំរុញឱ្យមានការកែលម្អប្រតិបត្តិការ ការកាត់បន្ថយការចំណាយ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមជាយុទ្ធសាស្ត្រ។

សរុបមកប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងដែលបានរចនាយ៉ាងល្អនៅក្នុងរោងចក្រ គឺមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ការកាត់បន្ថយការចំណាយ ការអនុលោមតាមរបាយការណ៍

ហិរញ្ញវត្ថុ និងការសម្រេចចិត្ត។ វាជួយបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំ សម្រាប់ការរីកចម្រើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់គ្រប់អង្គភាពអាជីវកម្មទាំងអស់ មិនថាតូចក្តី ធំក្តី សុទ្ធតែត្រូវការវាជាចាំបាច់ បើគ្មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងទេ អង្គភាពអាជីវកម្មមិនអាចដំណើរការបានល្អទេ និងអាចពង្រីកឱ្យមាននូវផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដល់គ្រប់បញ្ហាទាំងអស់។

ការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នឹងបន្ថែមតម្លៃដែលមានសារៈសំខាន់ ដល់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ។ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនឹងបកប្រែទៅជាព័ត៌មាន ដែលអាចទុកចិត្តបានបន្ថែមទៀត ដែលមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៤
ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ក្នុងការស្វែងយល់ពីរបៀបរបបការងាររបស់ស្ថាប័ន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្ម ជាទូទៅ គេត្រូវយល់ដឹងជាមុនសិននូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ស្ថាប័ន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងនោះ តាមរយៈការសាកសួរផ្ទាល់មាត់ទៅលើបុគ្គលិក ឬអ្នកគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យលើឯកសារផ្សេងៗ ការអង្កេតមើលរឿងរ៉ាវនោះដោយប្រយោល ឬដោយសម្ងាត់ និងការពិនិត្យមើលឡើងវិញថា តើពួកគេអនុវត្តតាមគោលនយោបាយនិងនីតិវិធីទាំងនោះហើយឬនៅ?

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង

បន្ទាប់ពីធ្វើការស្រាវជ្រាវរួចមក បានឃើញនូវចំណុចខ្លាំង និងសក្ដានុពលរបស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd ដែលមានដូចខាងក្រោម ៖

- មានលក្ខន្តិកស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារដាក់លាក់សម្រាប់កម្មករ និយោជិត អនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងាររបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- មានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់ជំណាច់ឆ្នាំ ប្រាក់អតីតភាពការងារ ដែលត្រូវបើកជូនកម្មករ និយោជិតចំនួនពីរដងជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៅក្នុងខែមិថុនា និងខែធ្នូ ហើយមានភាពទៀងទាត់ល្អក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ជូនដល់កម្មករ និយោជិតរៀងរាល់ខែ។
- មានសេវាសុខាភិបាលផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រោងចក្រ ដែលផ្តល់សេវាព្យាបាលសុខភាពជាប្រចាំ ដល់កម្មករ និយោជិត។
- មានផ្តល់ជូននូវការធានារ៉ាប់រងសុខភាព គ្រោះថ្នាក់ក្នុងម៉ោងការងារ និងការធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតដល់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម បុគ្គលិកថ្នាក់កណ្តាល នឹងថ្នាក់កំពូល។
- ផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់ដល់កម្មករ និយោជិត ដោយឥតគិតថ្លៃ។
- ផ្តល់ពេលសម្រាករយៈពេល១៥នាទី ពីរដងក្នុងមួយថ្ងៃ នៅចន្លោះម៉ោងធ្វើការងារ ពេលព្រឹក និងពេលរសៀល ជូនដល់កម្មករ និយោជិត និងមានបន្ទប់បំបៅដោះកូន ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតបំបៅដោះកូនពីរដងក្នុងមួយថ្ងៃ។
- មានផ្តល់កម្មវិធីបង្រៀនអក្ខរកម្មដល់កម្មករ។
- មានបណ្ណាល័យ ដែលឧបត្ថម្ភដោយអង្គការ Sipar សម្រាប់កម្មករ និយោជិតអានសៀវភៅក្នុងពេលសម្រាកពីការងារ។
- មានបន្ទប់លំហែរ និងកីឡា ដែលអាចឱ្យកម្មករ និយោជិត លេងកីឡា ស្តាប់ភ្លេង និងច្រៀងកំសាន្តនៅពេលសម្រាកពីការងារ។

- មានការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ នៅរៀងរាល់ពិធីចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិខ្មែរជូនដល់កម្មករ និយោជិត ដោយក្នុងនោះមានការចាប់រង្វាន់ម៉ូតូ កង់ ឆ្នាំងដាំបាយអគ្គីសនី ឆ្នាំងដាំទឹកអគ្គីសនី ក្បាលឌីវីឌី ទូរទឹកកក កង្ហារ និងមានធ្វើការប្រឡងបវរកញ្ញាប្រចាំឆ្នាំ។
- ជួយបង់ថ្លៃសេវា ប.ប.ស និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ចំនួន៥០% ដល់កម្មករ និយោជិត ជូនទៅរដ្ឋាភិបាល។
- មានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងច្បាស់លាស់ ដោយមានការបែងចែកបុគ្គលិក ទៅតាមជំនាញនីមួយៗដូចជា នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងធនធានមនុស្ស នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានទិញលក់ នាយកដ្ឋានវិស្វកម្ម នាយកដ្ឋានយន្តការីនិងអគ្គិសនី នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យគុណភាព នាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសក្រណាត់ និងនាយកដ្ឋានផលិតផលិតផលគំរូ ដោយក្នុងនោះបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់អនុវត្តការងារទៅតាមមុខជំនាញតួនាទីរបស់ពួកគេបានយ៉ាងល្អ ក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវផែនការដែលថ្នាក់លើដាក់ឱ្យ។
- សម្រេចបាននូវគុណភាពស្តង់ដារជាចំបង ដែលធ្វើឱ្យរោងចក្រនេះ ទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ ភាពប្រកួតប្រជែងបានលើស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងទទួលបាននូវវិញ្ញាបនបត្រជាច្រើន ដូចជា C-TPAT និរន្តរភាពបរិស្ថាន និងស្តង់ដារដំណើរការ វិញ្ញាបនបត្រ WRAP/CT PAT វិញ្ញាបនបត្រ ISO9001/ISO14001/ISO26000 និងស្តង់ដារក្រណាត់ Oeko-Tex Standard 100 ដែលអនុលោមទៅតាមសង្គម ក្រមសីលធម៌ សុវត្ថិភាពនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការផលិត និងទូទាំងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។
- មានការហ្វឹកហាត់ដល់ កម្មករ និយោជិត អំពីការជម្លៀសខ្លួនចេញពីគ្រោះអគ្គីភ័យ ឬពីគ្រោះអាសន្នជាយថាហេតុណាមួយដែលអាចកើតឡើង។
- មានគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការការពារឱ្យបាននូវបរិស្ថានល្អ ក្នុងការផលិតដូចជា មិនផលិតចេញពីវត្ថុជាតុដើមទាំងឡាយណាដែលយកចេញពីស្បែក ឆ្អឹង រោមសត្វ។ល។ និងថែរក្សាបានយ៉ាងល្អនូវបរិស្ថានក្នុងកន្លែងការងារនីមួយៗ ដោយមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់មិនបិទជិត ដោយការបំពាក់បន្ថែមនូវប្រព័ន្ធ Cooling Air ។
- មានដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុងដ៏ល្អមួយ ដោយមានការធ្វើសវនកម្មពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ សវនករផ្ទៃក្នុងជាជនជាតិអង់គ្លេសមកពី Dewhirst Group និងសវនករផ្ទៃក្រៅមកពីKPMG ដែលមកធ្វើសវនកម្មទៀងទាត់ និងចេញរបាយការណ៍ជូនទៅអ្នកគ្រប់គ្រង និង Public Users។
- គណៈគ្រប់គ្រងមានការប្រជុំបូកសរុបការងារ និងធ្វើកំណត់ហេតុប្រជុំទៀងទាត់រៀងរាល់សប្តាហ៍ និងរៀងរាល់ខែ។
- មានបច្ចេកទេសល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ដោយមានប្រើតាម Microsoft Office និង JDE System រាល់ទិន្នន័យទាំងអស់ត្រូវបានផ្ទុកក្នុង Server រួមមួយ របស់រោងចក្រ និង

ប្រព័ន្ធ Internet និង Email ដែលគ្រប់គ្រងដោយ IT របស់រោងចក្រ និង IT របស់ Dewhirst Group។

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ

ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការធ្វើការស្នើសុំត្រួតពិនិត្យលើគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង រួមទាំងរបាយការណ៍សវនកម្មផ្ទៃក្នុងផងរបស់រោងចក្រ ដែលបានធ្វើសវនកម្មដោយក្រុមហ៊ុនកន្លងមក កង្វះខាតដែលទាក់ទងទៅនឹងគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្ររួមមាន ៖

- ការបញ្ជូនទំនិញទៅកាន់អតិថិជនមានភាពលម្អៀងបន្តិចបន្តួច ពេលខ្លះខ្វះ (Short Ship) ឬពេលខ្លះលើស (Over Ship) ពីកិច្ចសន្យាដែលបានយល់ព្រម ដោយសារតែធ្វើការប៉ាន់ស្មានលើការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមមានភាពលម្អៀងបន្តិចបន្តួច។
- ទំហំឃ្លាំងស្តុកវត្ថុធាតុដើមនៅមានកម្រិតតូចចង្អៀតបន្តិច ដែលវាមានការលំបាកក្នុងការរៀបចំកន្លែងស្តុកឱ្យមានរបៀបរៀបរយល្អ។
- មិនមានការផ្តល់ជាញឹកញាប់ នូវការសិក្សាហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែម ទៅដល់បុគ្គលិកការិយាល័យ នូវជំនាញខ្លីៗ នៅខាងក្រៅរោងចក្រ។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងកាត់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នាងខ្ញុំអាចធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានបានថា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងវាមានសារៈសំខាន់ណាស់ មិនថាតែបណ្តាស្ថាប័ន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្ម ពីខ្នាតតូចរហូតដល់ខ្នាតធំ គឺសុទ្ធសឹងតែទាមទារឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមួយដ៏រឹងមាំ ដែលមានការចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ហើយអ្នកទាំងនោះអនុម័តនូវគោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិនានាក្នុងការតម្រង់ទិសដៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់គោរព និងអនុវត្តតាម។ ដូច្នេះប្រសិនបើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងគ្មានភាពរឹងមាំទេ អាចបណ្តាលឱ្យមានហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរ ដល់អង្គភាព ដោយសារតែគ្មានការអនុម័តគោលនយោបាយច្បាស់លាស់គួបផ្សំមនសិការ ឆន្ទៈក្នុងការគោរព អនុវត្តន៍តួនាទីរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ ការវាយតម្លៃលើការអនុត្តការងារដោយមានការត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់ជាវិធីសាស្រ្តមួយសម្រាប់កំណត់នូវប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ថាប័ន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្ម ដែលគោលបំណងរបស់អង្គភាពទាំងនោះ ត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់នៅក្នុងអង្គភាព។ ទោះបីជាមានការអនុម័តនូវគោលនយោបាយ និងបទបញ្ញានានាក៏ដោយ ក៏ចៀសមិនផុតនូវការខ្វះចន្លោះឡើយ។ ការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយនឹងថ្កល់ដោយគ្មានការបត់បែនអាចបណ្តាលអោយមានការថ្នាំងថ្នាក់ពីសំណាក់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ។ ទោះបីជាមានគោលការណ៍ ក្នុងការអនុវត្តការងារយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើការប្រើប្រាស់ធនធាន ក្នុងដំណើការអង្គភាពអាជីវកម្មខ្ជះខ្ជាយ ដោយគ្មានការសន្សំសំចៃខ្ពស់ គ្មានការគ្រប់គ្រង ការបែងចែកតួនាទីការងារច្បាស់លាស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវនោះទេ ក៏ដំណើរការអនុវត្តអង្គភាពនោះមិនទទួលបានជោគជ័យទាំងស្រុងនោះដែរ។

ជាងចុងបញ្ចាប់នេះ នាងខ្ញុំ សូមធ្វើការអភ័យទោស និងការអធ្យាស្រ័យអំពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តអ្នកអាន និងអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ចំពោះកំហុសខុសឆ្គងនៅក្នុងប្រការណាមួយដែលបានកើតឡើងដោយអចេតនា ព្រោះវាគ្រាន់តែជាការលើកយកមកបង្ហាញអំពីការងារស្រាវជ្រាវលើការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងបន្ថែមលើមេរៀនដែលបានសិក្សាកន្លងមកតែប៉ុណ្ណោះ។ ថ្វីត្បិតតែកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមិនបាន បង្ហាញអំពីទិន្នន័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែវាជាឯកសារដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយដែលអាចធ្វើជាគំរូ និងការស្រាវជ្រាវដែលទាក់ទងជុំវិញប្រធានបទនៃការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងផងដែរ។ នាងខ្ញុំសូមទទួលការចូលរួមចំណែកកែលម្អ ដើម្បីស្ថាបនាដោយការយោគយល់ និងអនុគ្រោះ ដោយក្តីរីករាយ ។

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍

ដើម្បីឱ្យដំណើរការសកម្មភាព ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង របស់រោងចក្រ Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd រឹតតែមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យស្របទៅតាមទិសដៅដែលបានដាក់

ចេញ គួរតែធ្វើការកែលម្អខ្ពស់ លើប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនដោយធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមួយចំនួនទាក់ទងនឹង ៖

- រោងចក្រគួរតែបង្កើនការត្រួតពិនិត្យបន្ថែមទៀត លើបច្ចេកទេសនៃការប៉ាន់ស្មាន ការគណនាការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើម ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានភាពសុក្រឹតជាងនេះ ដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលពីការិយបរិច្ឆេតមុនៗ។
- រោងចក្រគួរតែពង្រីកទំហំឃ្លាំងស្តុកវត្ថុធាតុដើមបន្ថែមទៀតឱ្យធំជាងមុន ដែលអាចផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកគ្រប់គ្រងឃ្លាំងក្នុងការរៀបចំទុកដាក់វត្ថុធាតុដើមឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ ដែលវាក៏ផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលផងដែរ ដល់ការរាប់ស្តុក ការដកស្តុកទៅប្រើប្រាស់ និងការធ្វើសវនកម្មរបស់សវនករ។
- រោងចក្រគួរតែមានការលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ឱកាស ឱ្យបុគ្គលិកការិយាល័យមានលទ្ធភាពបន្ថែមទៀតក្នុងការទទួលបាននូវចំណេះដឹងពីវគ្គខ្លីៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញពីប្រភពខាងក្រៅ ដើម្បីកុំឱ្យមានចន្លោះប្រហោងណាមួយ ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការងារ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយ និងទិសដៅដែលរោងចក្របានដាក់ចេញ និងអាចការពារហានិភ័យផងដែរ។

ឯកសារយោង

1. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៦ របស់និស្សិតឈ្មោះ ធា សុថាន
2. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាន់ទី១៨ របស់និស្សិតឈ្មោះ កុល សីលា
3. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: Master of Auditing (Part I : Audit Concept)
4. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: Master of Auditing (Part II : Audit Procedures)
5. https://www.dewhirst.com
6. https://fhsu.pressbooks.pub/management/chapter/the-history-of-management/
7. https://www.coursera.org/articles/management/
8. https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct
9. https://www.linkedin.com/pulse/brief-history-auditing-lavneet-bansal

ឧបសម្ព័ន្ធ

DEWHIRST

Est.1880

J12
DEWHIRST

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សា
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ការគ្រប់គ្រងចំណូលរបស់ធនាគារស្ថាបនា ភីអិលស៊ី សាខាទួលគោក

MANAGEMENT REVENUE OF SATHAPANNA BANK PLC (TUOL KOUK BRANCH)

ជំនាញ: សវនកម្ម

រៀបរៀងដោយ: កុល សីលា

VIA .011.1006
កុល សីលា
Library/2020-2022

ឆ្នាំសិក្សា៖ ឆ្នាំ២០២០ - ២០២២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា
វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
ជំនាញ គណនេយ្យ សវនកម្ម និង ពន្ធដា

របាការណ៍ស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
នៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដាគណនេយ្យ

ការធ្វើសវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងគម្រោង
របស់អង្គការ WINROCK

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ៖ បណ្ឌិត កង ឱម

រៀបរៀងដោយនិស្សិត ៖ ជា សុថាន

VIA.011.932
ជា សុថាន
Library/2019

ជំនាញ ៖ សវនកម្ម

ឆ្នាំពេញ ៖ ២០១៩