

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា



MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរីថធីស**

BENEFITS OF MOTIVATING EMPLOYEES OF
KHMER BEVERAGES COMPANY

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរទីវីស**

BENEFITS OF MOTIVATING EMPLOYEES OF
KHMER BEVERAGES COMPANY

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ៖ យ៉ែម សុខហៀក

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024



**គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១
ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន
ខ្មែរម៉ែរើរីជីស**

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី១

សាស្ត្រាចារ្យណេនាំ

បេក្ខបណ្ឌិត ស្រេង ផល្លា

យ៉ែម សុខហៀក

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៣

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី២

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក រុទ្ធី

បេក្ខបណ្ឌិត មាស សំណាង

**ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជាប្រធាន
មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ**

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៤

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ែម សុខហៀក

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

នាយកវិទ្យាស្ថាន

នាយិការងារអចិន្ត្រៃយ៍

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

បណ្ឌិត ហ៊ុ គុជគន្ធលីនណា

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញ គណនេយ្យនៅវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ សិក្សារួចមក ក្រុមយើងខ្ញុំបាន ទទួលនូវចំណេះដឹងជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាគណនេយ្យ ជាពិសេសក្រុមយើងខ្ញុំយល់ច្បាស់ថា ជំនាញគណនេយ្យគឺជាជំនាញមួយមានសារៈសំខាន់មួយដែរ សម្រាប់ទីផ្សារបច្ចុប្បន្នក្នុងនោះស្ថាប័នរដ្ឋក្តី ឯកជនក្តី ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្តី សុទ្ធតែត្រូវអនុវត្តកិច្ចការធនាគារដូចគ្នា។ ដោយឡែក ដើម្បីឱ្យការសិក្សារបស់និស្សិតកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា បានបញ្ចូលនូវមុខជំនាញសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ គណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុនិងធនាគារ តាមកម្មវិធីសិក្សាក្នុងឆ្នាំសិក្សាទី១ រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សាទី៤។

គ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការត្រួតត្រាយន្ត្រីនិស្សិតឱ្យយល់ច្បាស់ ពីការអនុវត្តការងារធនាគារពីការចាប់ផ្តើមរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការបញ្ចប់ និងត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃព្រមទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍នៅក្នុងការងារធនាគារ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័នខ្លួន ក្នុងន័យឆ្លើយតបឱ្យបានល្អប្រសើរនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលបានដាក់ចេញ។ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា កិច្ចការងារមួយនេះមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងស្របពេល នៃការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានមកដល់ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទមួយស្តីពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនខ្មែរវ៉ិអិលជីស” យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ឱ្យយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅ ពីការរៀបចំសារណា និងប្រសិទ្ធភាពនៃលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ការរៀបចំសារណានេះ នឹងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ព្រមទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវដទៃទៀត ដែលមានបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីកិច្ចការនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមមេត្តាខន្តី អភ័យទោស ពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ រៀបច្បង និងអ្នកអានទាំងអស់ នូវរាល់កំហុសឆ្គងដែលកើតមានដោយអចេតនា នៅក្នុងសារណានេះ ហើយក្រុមយើងខ្ញុំរីករាយនឹងទទួលយករាល់ការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីឱ្យការរៀបចំលើកក្រោយទៀតមានភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញ គណនេយ្យ នៅវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ សិក្សារួចមក យើងខ្ញុំរៀបចំចងក្រងសារណានេះឡើងមក ក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍នូវចំណេះដឹង ដោយធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅទាំងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តព្រមទាំងពង្រីកការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមមួយកម្រិតទៀត។ ក្នុងនាមនាងខ្ញុំជាក្រុមនិស្សិតដែលបានសិក្សាជំនាញគណនេយ្យ តាំងតែពីឆ្នាំទីមួយកន្លងមក នាងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានឹងខិតខំប្រឹងប្រែងព្យាយាមទាំងកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តក្នុងការរៀបចំចងក្រងនូវសារណាមួយនេះឡើងដោយមានសាស្ត្រាចារ្យជាអ្នកណែនាំ និងសម្របសម្រួល។

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុម



មាស ស្រីមុច

ID B21/1076



មោង នីដា

ID B21/709



លី ហ្គេងចៀង

ID B21/832



យឿន ស៊ីសេង

ID B21/699

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមយើងខ្ញុំជានិស្សិតវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១ ជំនាញគណនេយ្យ

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ព្រះ

ក្រុមគ្រួសារដែលបានជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ ទាំងសម្ភារៈ ថវិកា និងស្មារតី ជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមយើង ខ្ញុំក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំសូម សំដែងនូវការគោរព និងកត្តញ្ញតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ដល់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់ខ្ញុំ បាទ នាងខ្ញុំគ្រប់រូប និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ដល់បណ្តាសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នក គ្រូទាំងអស់ ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមយើងខ្ញុំនាពេលកន្លងមក។

ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមសំដែងនូវការគោរពដ៏គុណដ៏ជ្រាលជ្រៅ ដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ហេង វ៉ាន់ដា** នាយក គណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក សាស្ត្រាចារ្យនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ដែលជានិច្ចកាលគឺតែងតែផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្ត អនុគ្រោះដល់ក្រុមយើងខ្ញុំរហូតមកធ្វើឱ្យការសិក្សាបានបញ្ចប់និងទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

ជាពិសេសលោកគ្រូ **យ៉ែម សុខហៀង** ដែលលោកបានឆ្លៀតពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីជួយដឹកនាំដល់ ការរៀបចំសរសេរកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមនាងខ្ញុំឱ្យរឹតតែមានភាពល្អប្រសើរ។

ជាទីបញ្ចប់ក្រុមនាងខ្ញុំ សូមលើកដៃសំពះបួងសួងដល់គុណព្រះរតនត្រ័យ និងវត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងលោក ជួយបីបាច់ថែរក្សាដល់លោកអ្នកមានគុណខាងលើឱ្យជួបតែសេចក្តីសុខគ្រប់ប្រការកុំបីអាក់ខានឡើយ។

សូមគោរពជូនពរដល់គុណូបការជនទាំងអស់ សូមជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ ដ៏មហាប្រសើរ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាច

ក្រុមនាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាង និងទទួលខុសត្រូវ លើខ្លឹមសារនៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវផ្ទាល់របស់ក្រុមនាងខ្ញុំ ដោយគ្មានពាក់ព័ន្ធជាមួយរបាយការណ៍ សារណា ឬកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ចំពោះទិន្នន័យលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដែលមានក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គឺថ្មីហើយក៏មិនទាន់មានជនណាម្នាក់យកទៅប្រើប្រាស់នៅក្នុងកិច្ចការ សារណា ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់គេឡើយ។

ថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦....

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០....

ហត្ថលេខាអំណាចក្រុម

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ ប៊ែរវីរីជីស គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលផ្គត់ផ្គង់ខាងស្រាបៀរ ទឹកបរិសុទ្ធ និងភេសជ្ជៈឈានមុខ គេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ដែលមានអាយុកាលប្រហែល ១០ ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ និងមានបានការគ្រប់គ្រងដោយវិនិយោគិនខ្មែរ ១០០%។ ក្រុមហ៊ុន បានពង្រីករោងចក្រ និងផលិតភាពរបស់ ខ្លួនដំណាក់កាលទីបី ដែលការពង្រីកសង្វាក់ផលិតកម្មនេះ ត្រូវបានបញ្ចប់ជាស្ថាពរក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ដែល អនុញ្ញាតឲ្យរោងចក្របង្កើនសមត្ថភាពផលិត និងបង្កើតផលិតផលថ្មីរួមមាន ស្រាបៀរគូដូ (KUDO) ស្រាបៀរ ស្ពោត Barley Black ភេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំ វើក (WURKZ) ទឹកក្រូច អាយស៍ (IZE) ទឹកផ្លែឈើ ជូប (Joop) និង ទឹកបរិសុទ្ធកម្ពុជា។

ឈរលើមូលដ្ឋាន ដែលជាកត្តានៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណាមួយនេះឡើង គឺស្វែងយល់ អំពីចំណុចសំខាន់ៗ នៅក្នុងប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនខ្មែរ ប៊ែរវីរីជីស យកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោល នយោបាយធនធានមនុស្ស ការផ្តល់នូវសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹក ចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតឡើង។ ដំណើរការ និងការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស គឺពឹងផ្អែកទៅលើ បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងដែលខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស។ វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុននេះ បានប្រើប្រាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង (Intrinsic Motivation) និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្រៅ (Extrinsic Motivation)។ លើសពីនេះ បុគ្គលិកត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយស្មោះត្រង់ និងជៀសវាងការធ្វេស ប្រហែស។

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាច្រើនខែកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស លើប្រធានបទ ផល ប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស រួចមកក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋាន បានថា ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស ពិតជាទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពពិត ប្រាកដមែន។ ប្រសិទ្ធភាព ដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបាននោះ គឺនៅពេលដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក ត្រូវបាន បំពេញនោះ ពួកគេនឹងបញ្ចេញនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវសមិទ្ធផល ខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់។

ជាមួយផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនខ្មែរប៊ែរវីរីជីស មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ចំពោះកិច្ចការងារជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងការផលិត ផ្គត់ផ្គង់ទៅនឹងបទពិសោធន៍ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីមាន ភាពជឿជាក់ទៅលើការកិច្ចរបស់ខ្លួន។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា	i
រចនាសម្ព័ន្ធក្រុម	ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	iii
អំណះអំណាង	iv
សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ	v

ជំពូកទី១: សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	១
១.២ ចំណេញបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៤ ទំហំ ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	៣
១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៣

ជំពូកទី២: លើកទឹកចិត្ត

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន	៤
២.១.១ និយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន	៥
២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៦
២.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៦
២.២ យុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៧
២.២.១ និយមន័យ	៧
២.២.២ ប្រវត្តិយុទ្ធសាស្ត្រ	៧
២.២.៣ ទ្រឹស្តីយុទ្ធសាស្ត្រ	៧
២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន	៨
២.៣.១ និយមន័យ	៨
២.៣.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្ត	៨
២.៣.៣ ទ្រឹស្តីផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៩

ជំពូកទី៣: លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីជីស	១០
៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីជីស	១១
៣.១.២ ប្រភេទផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីជីស	១៧

៣.១.៤ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស	១៨
៣.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស	២០
៣.២ មធ្យោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស	២៣
៣.២.១ ការទូទាត់សំណង	២៣
៣.២.២ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក	២៣
៣.២.៣ ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក	២៣
៣.២.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្នុង	២៣
៣.២.៥ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ	២៤
៣.២.៦ ការណែនាំការងារ	២៤
៣.២.៧ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	២៤
៣.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស	២៤
៣.៣.១ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិក	២៥
៣.៣.២ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន	២៦

ជំពូកទី៤: ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង	២៧
៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ	២៨

ជំពូកទី៥: សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	២៩
៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍	៣០

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំដាប់បញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងអង្គភាពមួយ មិនថាជាអង្គភាពរបស់ឯកជន ឬអង្គភាពរបស់រដ្ឋ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងដូចជា ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យ បានក្លាយជាកត្តាយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការ សម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពមួយ។ ការគ្រប់គ្រងត្រូវបានគេផ្តល់តម្លៃតាមរយៈការទទួលបានប្រសិទ្ធភាព ការងារ និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិរបស់វានៅក្នុងដំណាក់កាលប្រតិបត្តិការក្នុងស្ថានប៉ាន់នោះ។ លើសពីនេះ ការ គ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់នៅធនធានសំខាន់ៗទាំង៤រួមមានធនធាន មនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ម៉ាស៊ីន សម្ភារៈ (4Ms: Men, Money, Machine, and Materials)។ ក្នុងចំណោមនេះ ធនធានមនុស្ស គឺជាធនធានដ៏សំខាន់មួយ ដោយសារតែពួកគេអាចកំណត់ពីជោគវាសនារបស់ស្ថាប័នមួយ តាមរយៈសមត្ថភាព ទេពកោសល្យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតរបស់ពួកគេ។ ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់ទាំង នេះ ហើយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានក្លាយទៅជាមុខងារស្នូលមួយ ក្នុងចំណោមមុខងារស្នូលដទៃ ទៀត ដែលចាំបាច់សម្រាប់ គាំទ្រដំណើរការរបស់អង្គភាព។ ក្រោយពីមានការកើនឡើងយ៉ាងគំហុកពី សម្ពាធនៃការប្រកួតប្រជែងរវាងក្រុមហ៊ុនជាច្រើន និងការរីកចម្រើនខាងបច្ចេកវិទ្យាមុខងារគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស ក៏ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងជាមួយនឹងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ តាមរយៈមុខងារចម្បង របស់ខ្លួន រួមមាន ការវិភាគការងារ ការរចនាការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការជ្រើសរើសនិងសម្រិត សម្រាំង ការបណ្តុះបណ្តាលការលើកទឹកចិត្ត ការវាយតម្លៃការងារ ការកំណត់ការទូទាត់សំណង ការគិតគូរពី សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកជាដើម។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដែលបានកើតមានឡើងខាងលើ ការលើកទឹកចិត្តទៅកាន់បុគ្គលិកគឺជា កត្តាសំខាន់ក្នុងការថែរក្សា និងជួយឱ្យពួកគេមានភាពរីករាយជាមួយនឹងការបំពេញការងារ។ នៅពេលដែល បុគ្គលិក ឬសមាជិកនីមួយៗមានការពេញចិត្ត ឬត្រូវបានលើកទឹកចិត្តពួកគេនឹងបង្ហាញពីការតាំងចិត្តយ៉ាង មុតមាំក្នុងអង្គភាពរួមមាន ការខិតខំប្រឹងប្រែង ការប្តេជ្ញាចិត្ត។

ដោយសង្កេតឃើញពីសក្តានុពល និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្ត និងទូទាត់សំណងទាំងអស់ នេះហើយទើបយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តលើកយកប្រធានបទគឺ «**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស**» ដោយធ្វើការសិក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅលើក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស ដែលជាក្រុមហ៊ុន របស់ប្រទេសកម្ពុជាឈានមុខគេ និងមានភាពល្បីល្បាញលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធិ ភាពសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងការសរសេរសារណាមួយនេះ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ការលើកទឹកចិត្តតម្រូវឱ្យនិយោជកសិក្សាអំពីកត្តាលើកទឹកចិត្តនីមួយៗដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងការ ពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ឬសមាជិករបស់ខ្លួនតាមរយៈទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តសំខាន់ៗ ហើយអង្គភាពអាជីវកម្ម នីមួយៗ ត្រូវបានពឹងផ្អែកទាំងស្រុងនៅក្នុងការទូទាត់សំណងទៅកាន់បុគ្គលិកដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ។ បុគ្គលិកម្នាក់ៗទទួលបានការបំពេញចិត្ត និងមានសុវត្ថិភាពនៅ

ពេលដែលសេចក្តីត្រូវការរបស់ពួកគេត្រូវបានបំពេញ ហើយនៅពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗបំពេញភារកិច្ចតាមតួនាទីបានត្រឹមត្រូវ នោះពួកគេនឹងត្រូវទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ។ ដូចនេះក្រោមប្រធានបទ «ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស» យើងខ្ញុំបានលើកជាសំណួរស្រាវជ្រាវសំខាន់ចំនួន២ ដែលនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ ជាមគ្គុទេសន៍ក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវរួមមាន ៖

១. តើក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីសធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមមធ្យោបាយណា ?
២. តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស ផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់បុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ «ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស» មានគោលបំណងចំនួន២ ធំៗ ដែលធ្វើការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទាំង២ ខាងលើរួមមាន ៖

- យល់ដឹងពីគោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស
- យល់ដឹងពីនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស
- យល់ដឹងពីផលប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលបុគ្គលិកទទួលបាន
- យល់ដឹងពីផលប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបាន ។

១.៤ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺសិក្សាទៅលើផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅផ្លូវលេខ២១៧ ភូមិជើងឯក សង្កាត់ជើងឯក ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ ។ យើងផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ការលើកទឹកចិត្ត និងព័ត៌មានទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស ។

១.៤.២ វិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីតថៈភាពការផ្តល់ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២-២០២៣តែប៉ុណ្ណោះ ។

១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យដំណើរការនៃការសរសេរសារណាទៅលើប្រធានបទស្តីពី «ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស» ឱ្យបានជោគជ័យក្រុមនាងខ្ញុំធ្វើការស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម ៖

❖ ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់

ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់ គឺជាការប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើទៅឯកសារមួយចំនួននៅតាមបណ្ណាល័យនានា សារណារបស់រៀបចំរួម និងតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវើជីស ។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចជួយដល់និស្សិតនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍទៅលើផ្នែកចំណេះដឹងបង្កើន នូវសមត្ថភាពទំនាក់ទំនងយល់ដឹងបន្ថែមទៅលើសង្គមខាងក្រៅ។ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវនេះ នាំមកនូវចំណេះដឹងដល់ក្រុមនាងខ្ញុំដូចជា៖

- បង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែមទៅលើការស្រាវជ្រាវ ក៏ដូចជាស្វ័យសិក្សា
- មានការទំនាក់ទំនងល្អចេះសហការគ្នាក្នុងក្រុមការងារ
- មានបទពិសោធន៍ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ
- មានទំនួលខុសត្រូវ យល់ដឹងពីតួនាទីផ្ទាល់ខ្លួន
- ធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីក្រុមហ៊ុនខ្មែរ បើកវិវឌ្ឍន៍ឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ ។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា យើងខ្ញុំបានចែកចេញជាប្រាំជំពូកដោយមានសង្ខេបខ្លីដូចខាងក្រោម៖

- ❖ **ជំពូកទី១ (សេចក្តីផ្តើម)៖** កំណត់លំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទសារណា ។
- ❖ **ជំពូកទី២ (លើកទ្រឹស្តី)៖** លើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញាជំនាញ និងអ្នកស្រាវជ្រាវពីមុនៗមួយចំនួនមកបកស្រាយដើម្បីជាជំនួយក្នុងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ។ ក្នុងនោះមានបង្ហាញពីនិយមន័យ ប្រភេទ តួនាទី សារៈសំខាន់ និងទស្សនៈរបស់អ្នកប្រាជ្ញផ្សេងៗ ។ លើសពីនេះក៏មានការអធិប្បាយបន្ថែមទាក់ទងទៅនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកព្រមទាំងរបៀបវាយតម្លៃការងារ ។
- ❖ **ជំពូកទី៣ (លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ)៖** ពណ៌នាអំពីស្ថានភាពទូទៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរបើកវិវឌ្ឍន៍ មានដូចជា ប្រវត្តិនៃការចាប់ផ្តើម ទីតាំង និមិត្តសញ្ញា និងអត្ថន័យ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង មធ្យោបាយ និងផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរបើកវិវឌ្ឍន៍ ។
- ❖ **ជំពូកទី៤ (វិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ)៖** វិភាគនិងការស្វែងយល់ពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធ ។
- ❖ **ជំពូកទី៥ (សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍)៖** គឺជាចំណុចចុងបញ្ចប់ នៃសារណារបស់ប្រធានបទ ដោយមានសេចក្តីសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងអត្ថបទ និងផ្តល់អនុសាសន៍នៅលើចំណុច ដែលមានកង្វះខាតដើម្បីធ្វើការកែលម្អ ។

ជំពូកទី២ រំលឹកច្រើន

ជំពូកទី២

ផែនការយោងនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១.១ និយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

ចំពោះពាក្យការលើកទឹកចិត្ត គឺត្រូវបានគេយកមកបកស្រាយនិយមន័យខុសៗគ្នា ជាច្រើននៅក្នុង សៀវភៅនីមួយៗ ទៅតាមការគិត និងការយល់ឃើញរបស់អ្នកនិពន្ធម្នាក់ៗ។ សរុបជាមួយគ្នា គឺរាល់អត្ថន័យ របស់ពាក្យមួយនេះ គឺវាមានលក្ខណៈស្រដៀងៗគ្នា។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយយើងក៏អាចធ្វើការពិចារណា និងយកមកប្រើប្រាស់ទៅតាមនិយមន័យនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការផ្តល់គ្រឿងទៅដល់បុគ្គលិក ក្នុងគោលបំណងឱ្យបុគ្គលិកទាំងនោះ បំពេញ ការងារកាន់តែរឹកចម្រើន និងជោគជ័យ^១។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយ ដ៏សំខាន់ដែលអាចជួយឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ទទួលបាន ដោយជោគជ័យ។ ការលើកទឹកចិត្តបានជំរុញឱ្យបុគ្គលិកមានឆន្ទៈ បំពេញការងារប្រកបដោយគំនិតផ្តួចផ្តើម យកចិត្តទុកដាក់ និងមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារដោយហ៊ានលះបង់ខ្ពស់ទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត និងពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការបន្ថែមថាមពលកម្លាំង ដើម្បីជំរុញល្បឿនការងារសម្រេច ឱ្យបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ ខ្លួននឹងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ^២។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាស្ថានភាពផ្ទៃក្នុងដែលជួយជំរុញឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗ ចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយាគម្រង់ ទិសដៅ។ ជារឿយៗ ត្រូវបានគេយល់ថាជាកម្លាំង ដែលពន្យល់ពីមូលហេតុដែលមនុស្ស ឬសត្វចាប់ផ្តើមបន្ត ឬបញ្ចប់អាកប្បកិរិយានៅពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ វាគឺជាបាតុភូត ដ៏ស្មុគស្មាញមួយ ហើយនិយមន័យ ច្បាស់លាស់របស់វាត្រូវបានជំទាស់។ វាផ្ទុយនឹងការលើកទឹកចិត្ត ដែលជាស្ថានភាពនៃការព្រងើយកន្តើយ ឬ ការគ្មានបញ្ជី។ ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានសិក្សាលើមុខវិជ្ជាដូចជា ចិត្តវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត និងទស្សន វិជ្ជា^៣។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាដំណើរការផ្ទៃក្នុង មិនថាយើងកំណត់វាជាកត្តាជំរុញ ឬតម្រូវការនោះទេ ការលើក ទឹកចិត្ត គឺជាលក្ខខណ្ឌមួយនៅក្នុងខ្លួនយើង ដែលចង់បានការផ្លាស់ប្តូរមិនថានៅក្នុងខ្លួនយើង ឬបរិស្ថានក៏ដោយ។ នៅពេលដែលយើងចូលទៅក្នុងអណ្តូងនៃថាមពលនេះ ការលើកទឹកចិត្តផ្តល់ឱ្យមនុស្សដែលមានកម្លាំង ជំរុញ និងទិសដៅដែលត្រូវការដើម្បីចូលរួមជាមួយបរិស្ថាន ក្នុងទម្រង់នៃការសម្របខ្លួនបើកចំហ និងដំណោះ ស្រាយបញ្ហា (Reeve, 2015)។ ខ្លឹមសារនៃការលើកទឹកចិត្ត គឺជាអាកប្បកិរិយា ការគម្រង់ទិស

¹ តើការលើកទឹកចិត្តជាអ្វី? (khsearch.com) (16/02/2024)

² កត្តា «លើកទឹកចិត្ត» ជាតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក? (thmeythmey.com) (21/02/2024)

³ Motivation - Wikipedia (21/02/2024)

គោលដៅដែលមានថាមពល និងខ្ជាប់ខ្ជួន។ នៅពេលដែលយើងមានការលើកទឹកចិត្ត យើងធ្វើចលនានឹងធ្វើសកម្មភាព ⁴។

២.១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត

ប្រវត្តិនៃការស្រាវជ្រាវលើកទឹកចិត្តក្នុងការអប់រំត្រូវបានតាមដានតាមរយៈ ជំពូកស្តីពីការលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងសព្វវិស័យនៃការស្រាវជ្រាវអប់រំពីឆ្នាំ1941 ដល់ឆ្នាំ1990។ ការពិភាក្សាអំពីគំនិតជំរុញភាពខុសគ្នានៃការលើកទឹកចិត្ត ការរៀនសូត្រ តួនាទីនៃភាពខុសគ្នារបស់បុគ្គល និងការកើតឡើងនៃការព្រួយបារម្ភខាងការយល់ដឹង។ ការផ្លាស់ប្តូរ ដ៏អស្ចារ្យត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ហើយបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជានិន្នាការនាពេលអនាគតត្រូវបានពិភាក្សា⁵។ ម៉្យាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានវិភាគថាជាកត្តាកំណត់ឯកចនៈនៃគំនិត, អារម្មណ៍, និងសកម្មភាពរបស់មនុស្ស។ ការយល់ដឹងនេះ បានអនុញ្ញាតឱ្យចិត្តវិទ្យានៃការលើកទឹកចិត្តឈានទៅកម្រិតដ៏ស្មុគស្មាញ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរថាតើតម្រូវការរបស់មនុស្សមួយណាដែលត្រូវបែងចែកនិងរបៀបដែលតម្រូវការទាំងនេះ អាចគ្រប់គ្រងដើម្បីណែនាំ និងផ្តល់ថាមពលដល់មនុស្ស។ វាក៏បានផ្សព្វផ្សាយផងដែរ ដោយការពិចារណាលើគោលគំនិតនៃគោលដៅ (នៅលើការលើកទឹកចិត្ត និងការរំពឹងទុក) ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងអំពីការគ្រប់គ្រងសកម្មភាព។ សព្វថ្ងៃនេះ កម្លាំងចិត្តត្រូវបានគេវិភាគ ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(ដោយការប្រឹងប្រែងនិងដោយស្វ័យប្រវត្តិ) នៃការស្វែងរកគោលដៅ ⁶។

២.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត

តាមលោក Stephen P. Robbins គាត់បានឱ្យនិយមន័យថា ការលើកទឹកចិត្ត (Motivation) គឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត (The Willingness) ដាក់កម្រិតខ្ពស់នៃការខំប្រឹងប្រែង លើគោលដៅរបស់អង្គការចាត់តាំងនីមួយៗ និងដាក់លក្ខខណ្ឌ ដោយសមត្ថភាពនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង (The effort's ability) ដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន ⁷។

ទ្រឹស្តីនិងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តដោយលោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler គឺជាការចាកចេញពីការវិភាគបែបប្រពៃណីនៃការពេញចិត្ត និងទំនាក់ទំនងការងារ។ ក្នុងការអនុវត្ត គេបានរកឃើញថាការលើកទឹកចិត្តមិនមែនជារឿងសាមញ្ញធម្មតាទេ ហើយវាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដល់ការបំពេញការងារអាចនិយាយបានថា វាជាបាតុភូតមួយនឹកស្មានមិនដល់នៅពេលខ្លះ។ ទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តដោយលោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីរក្សាបានបុគ្គលិកដែលល្អ និងទទួលបានផលិតភាពការងារយ៉ាងប្រសើរ។ ហើយនេះជាការបកស្រាយមួយចំនួនពីសារៈសំខាន់៖

- ផ្ដួចផ្ដើមសមត្ថភាព និងលក្ខណៈរបស់បុគ្គលិក ទៅនឹងតម្រូវការនៃការងារដោយដាក់ការងារត្រូវនឹងសមត្ថភាព និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក (Put the right person on the right job) ។

⁴ [What is Motivation? A Psychologist Explains \(positivepsychology.com\)](https://www.positivepsychology.com/what-is-motivation/) (21/02/2024)

⁵ [\(PDF\) History of Motivational Research in Education \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/338888888_History_of_Motivational_Research_in_Education) (18/02/2024)

⁶ [\(PDF\) Motivation: History of the Concept \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/338888888_Motivation_History_of_the_Concept) (18/02/2024)

⁷ [human_resource_management.pdf \(weebly.com\)](https://www.weebly.com/human-resource-management/pdf) (03/02/2024)

- គាត់គួរពន្យល់ណែនាំដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់នូវតួនាទីរបស់ពួកគេ ឬអ្វីដែលពួកគេត្រូវធ្វើដើម្បីទទួលបានង្វាន់។ បង្គាប់មកគាត់ត្រូវប្រាកដថាពួកគេយល់ពីវា។
- បង្គាប់តាមលក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែង នូវកម្រិតនៃការអនុវត្តពិតប្រាកដ ដែលរំពឹងទុករបស់បុគ្គលិក និងមើលថាកម្រិតទាំងនេះដែលគួរធ្វើឱ្យសម្រេចបាន។ មានន័យថាគេការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកវាសមស្របនឹងអ្វីដែលបានកំណត់ពីថ្នាក់លើឬទេ។
- ដើម្បីសម្រេច និងរក្សាបាននូវការលើកទឹកចិត្ត ង្វាន់ដ៏សមរម្យនឹងត្រូវប្រគល់ទៅឱ្យបុគ្គលិកដែលអនុវត្តការងារបានជោគជ័យស្របតាមតម្រូវការចង់បានរបស់ថ្នាក់លើ និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។
- ប្រាកដថាង្វាន់ដែលជូនទៅបុគ្គលិក ពិតជាទៅដល់ដៃពួកគេ។ ពិតណាស់ថាង្វាន់ទាំងនោះបានធ្វើឱ្យមានភាពទាក់ទាញពីបុគ្គលិកហើយគេក៏ពេញចិត្ត⁸។

២.២ យុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.២.១ និយមន័យ

យុទ្ធសាស្ត្រ គឺជាវិធីសាស្ត្រ ល្បិច មធ្យោបាយ ឬជាផែនការសកម្មភាព ដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងទិសដៅអ្វីមួយ⁹។

យុទ្ធសាស្ត្រ គឺជាសំណុំនៃផែនការ ដើម្បីរៀបចំគម្រោងក្នុងគោលបំណងអ្វីមួយ ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ¹⁰។

យុទ្ធសាស្ត្រ គឺជាសិល្បៈនៃការរៀបចំ ឬការដឹកនាំដើម្បីសម្រេចកិច្ចការឱ្យស្របតាមគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់¹¹។

យុទ្ធសាស្ត្រ គឺជាគោលការណ៍សម្រាប់រយៈពេលវែង និងសម្លឹងមើលទៅអនាគត ក្នុងគោលដៅទប់ស្កាត់បញ្ហា ដោះស្រាយបញ្ហា ឬធ្វើកំណែទម្រង់អ្វីមួយ¹²។

២.២.២ ប្រភេទយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ (មកពីភាសាក្រិច សិល្បៈនៃមេដឹកនាំកងទ័ព ការិយាល័យឧត្តមសេនីយ៍ បញ្ជាការ ឧត្តមសេនីយ៍) គឺជាផែនការទូទៅដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរយៈពេលវែងមួយ ឬច្រើន ឬជារួមក្រោមលក្ខខណ្ឌនៃភាពមិនច្បាស់លាស់។ ពាក្យនេះបានចូលប្រើក្នុងសតវត្សទី៦ នៃ គ.ស. នៅក្នុងវាក្យសម្ព័ន្ធម្យ៉ាងខាងកើតហើយត្រូវបានបកប្រែទៅជាភាសាកាតខាងលិច។ ដែលមានប្រើតែនៅក្នុងសតវត្សទី១៨ ប៉ុណ្ណោះ។ ចាប់ពីពេលនោះមករហូតដល់សតវត្សទី២០ ពាក្យ "យុទ្ធសាស្ត្រ" បានសំដៅថា វិធីដ៏ទូលំទូលាយមួយដើម្បីព្យាយាមបញ្ចប់នយោបាយរួមទាំងការគំរាមកំហែង ឬការប្រើប្រាស់កម្លាំងជាក់ស្តែង ក្នុងគ្រាមភាសានៃឆន្ទៈ នៅក្នុងជម្លោះយោធា ដែលសត្រូវទាំងពីររបស់អន្តរកម្ម¹³។

⁸ BizKhmer - ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តរបស់លោក Porter និងលោក Lawler អំពីវិធានបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលិក (03/02/2024)

⁹ អក្សរស្រង់ចេញពីសៀវភៅ Strategic Management (2019 Page 02)

¹⁰ «យុទ្ធសាស្ត្រ» និង «វិធីសាស្ត្រ» មានន័យខុសគ្នាដូចម្តេច? (thmeythmey.com) (24/02/2024)

¹¹ យុទ្ធសាស្ត្រ - Wiktionary (24/02/2024)

¹² ការយល់ដឹងអំពីពាក្យថា “យុទ្ធសាស្ត្រ” | (wordpress.com) (24/02/2024)

¹³ Strategy - Wikipedia (24/02/2024)

២.២.៣ ទ្រឹស្តីយុទ្ធសាស្ត្រ

ទ្រឹស្តីនៃយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំចិត្តរបស់អ្នកយុទ្ធសាស្ត្រ។ វាជួយដាក់វិន័យការគិតរបស់យើង ដើម្បីដោះស្រាយជាមួយនឹងភាពស្មុគស្មាញ និងភាពប្រែប្រួលនៃបរិយាកាសយុទ្ធសាស្ត្រ និងការផ្លាស់ប្តូរ និងការបន្តបញ្ហា ឱកាស និងការគំរាមកំហែងដែលកើតមានចំពោះវា។ វាលើកទឹកចិត្តឱ្យយើងគិតឡើងវិញនូវការសន្មត់ និងការប្រកាន់ពូជសាសន៍របស់យើង ប៉ុន្តែវាក៏លើកទឹកចិត្តឱ្យយើង ពិចារណាពីការសន្មត់ និងការរើសអើងដែលអាចកើតមាននៃសត្រូវរបស់យើង និងតួអង្គដទៃទៀត។ ទ្រឹស្តីយុទ្ធសាស្ត្របើកគំនិតចំពោះលទ្ធភាព និងកម្លាំងទាំងអស់ដែលបានជំរុញឱ្យយើងពិចារណាលើការចំណាយ និងហានិភ័យនៃការសម្រេចចិត្តរបស់យើង ហើយថ្លឹងថ្លែងពីផលវិបាកនៃសត្រូវ សម្ព័ន្ធមិត្ត និងអ្នកដទៃ។ នៅកម្រិតមួយទៀត ទ្រឹស្តីអនុញ្ញាតឱ្យសមាជិកនៃវិជ្ជាជីវៈយោធា និងសហគមន៍អន្តរទំនាក់ទំនង ដែលអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងយ៉ាងឆ្លាតវៃទាក់ទងទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ។ វាបម្រើជាស៊ីម៉ង់ទូទៅនៃសេចក្តីយោងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការវាយតម្លៃនៃយុទ្ធសាស្ត្រសមស្រប និងការទំនាក់ទំនងរបស់វាទៅកាន់អ្នកដែលត្រូវតែអនុវត្តន៍វា។ ទ្រឹស្តីយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានវិន័យក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកជំនាញវាយតម្លៃគុណសម្បត្តិ នៃយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់មួយ ដោយបានរិះគន់វានៅក្នុងន័យដ៏មានន័យសម្រាប់អ្នកដែលកំណត់គោលនយោបាយ និងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រគឺពិបាកណាស់។ វាត្រូវបានចាត់ទុកថាជាល្អបំផុតជាសិល្បៈ និងវិទ្យាសាស្ត្រ។ ក្របខណ្ឌនៃទ្រឹស្តីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ដំណើរការគិតប្រកបដោយវិន័យ ដើម្បីជួយអ្នកយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រ ហើយវាក៏បម្រើជាការណែនាំសម្រាប់អ្នកដទៃក្នុងការធ្វើតាមក្នុងការយល់ដឹង វាយតម្លៃ និងរិះគន់ពីគុណសម្បត្តិនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់មួយ។ ខណៈពេលដែលទ្រឹស្តី គឺជាជំនួយដ៏សំខាន់ សម្រាប់ការអប់រំចិត្តវាមិនមែនជាការជំនួសមុខសម្រាប់ទេពកោសល្យ ដូចដែលបានពិពណ៌នាដោយ Clausewitz នោះទេ។ អ្នកយុទ្ធសាស្ត្រដ៏អស្ចារ្យរបស់ប្រវត្តិសាស្ត្រមាន សមត្ថភាពផ្លូវចិត្តដែលមានការអភិវឌ្ឍយ៉ាងខ្លាំង សម្រាប់ទាំងសិល្បៈ និងវិទ្យាសាស្ត្រ។ ពួកគេមានសមត្ថភាពក្នុងការយល់ឃើញពីការពិត និងទំនាក់ទំនងនៃបរិស្ថានរបស់ពួកគេ ហើយថែមទាំងអនុវត្តវាដោយជោគជ័យ ក្នុងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រ។ ពួកគេប្រកែក ពិបាកពេកសម្រាប់មនុស្សតែម្នាក់ សូម្បីតែមនុស្សពូកែម្នាក់ ក៏ស្វែងយល់ពីភាពមិនច្បាស់លាស់ទាំងអស់ នៃពិភពលោកទំនើបនេះដែរហើយពួកគេស្នើថា យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានបម្រើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងដោយដំណើរការរៀបចំ។ ទោះបីជាមានទស្សនៈទាំងនេះក៏ដោយ ក៏យុទ្ធសាស្ត្រជារឿយៗ ត្រូវបានគេផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលនៅក្នុងភ្នែកសាធារណៈ ហើយបុគ្គលមួយចំនួនពួកគេហាក់បី ដូចជាមានទេពកោសល្យ ពិសេសសម្រាប់សិល្បៈ និងវិទ្យាសាស្ត្រនេះ។¹⁴

២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

២.៣.១ និយមន័យ

ផលប្រយោជន៍ គឺជាដំណើរការដែលគួរប្រកប អ្វីៗដែលគេត្រូវការ ដែលគេប្រកបទៅកើតការ ផលដែលសម្រេចពីការប្រកប។¹⁵

¹⁴ [files.ethz.ch/isn/20753/Strategic Theory for the 21st Century.pdf](https://files.ethz.ch/isn/20753/Strategic%20Theory%20for%20the%2021st%20Century.pdf) (24/02/2024)

¹⁵ ប្រយោជន៍ - Wiktionary (24/02/2024)

បុគ្គលិក គឺជាទ្រព្យដ៏មានតម្លៃបំផុតរបស់អង្គភាព ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើអ្នកមិនបានរួមចំណែក ដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេគិតថា ខ្លួនពិតជាមានតម្លៃសម្រាប់អង្គភាពដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការទេសូមកុំភ្ញាក់ផ្អើល ប្រសិនបើពួកគេសម្រេចចិត្តចាកចេញ។ ការទទួលស្គាល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិក ការរក្សាទំនាក់ទំនងដោយបើកចំហ និងការរក្សាតម្លាភាពនៅកន្លែងធ្វើការ គឺគ្រាន់តែដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកសប្បាយចិត្ត និងកាត់បន្ថយអត្រានៃការលាឈប់តែប៉ុណ្ណោះ។¹⁶

បុគ្គលិក គឺជាពាក្យបាលីសំដៅទៅលើបុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលមិនមែនជាសាធារណៈ ជាភ្នាក់ងាររាជការ ដែលធ្វើការក្នុងក្រសួង រាជការផ្សេងៗ ឬនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្ម។¹⁷

ក្រុមហ៊ុន គឺជានីតិបុគ្គលដែលបានបង្កើតឡើង ដោយក្រុមបុគ្គលដើម្បីចូលរួម និងដំណើរការសហគ្រាសអាជីវកម្មក្នុងសមត្ថភាពពាណិជ្ជកម្ម ឬឧស្សាហកម្ម។ ខ្សែអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺអាស្រ័យទៅលើចរនាសម្ព័ន្ធរបស់វា ដែលអាចរាប់ចាប់ពីភាពជាដៃគូរហូតដល់ភាពជាម្ចាស់ ឬសូម្បីតែសាជីវកម្ម។¹⁸

២.៣.២ ប្រវត្តិនៃផលប្រយោជន៍

ផលប្រយោជន៍ដំបូងបំផុត ដែលបានកត់ត្រាទុកសម្រាប់កម្មករ បានកើតឡើងនៅក្នុងសម័យអាណានិគម។ នៅឆ្នាំ1636 Plymouth (ជាផ្នែកមួយនៃរដ្ឋ Massachusetts) បានចាប់ផ្តើមផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ដល់អាណានិគម ដែលពិការក្នុងអំឡុងពេលប្រយុទ្ធដើម្បីទាមទារឯករាជ្យ។ រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងឆ្នាំ1789 បានអនុម័តផែនការសោធននិវត្តន៍របស់សហព័ន្ធ ដែលនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅដល់អតីតយុទ្ធជន នៃសង្គ្រាមបដិវត្តន៍។ ផែនការសោធនឯកជនដំបូងនឹងបានលេចឡើងរហូតដល់ឆ្នាំ1875 នៅពេលដែលផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍ពីក្រុមហ៊ុន50%នៃប្រាក់ខែដែលពួកគេទទួលបាន ក្នុងទសវត្សចុងក្រោយរបស់ពួកគេជាមួយពួកគេ (ប៉ុន្តែមិនលើសពី 500 ដុល្លារ)។¹⁹

២.៣.៣ ទ្រឹស្តីផលប្រយោជន៍នៃការលើកកម្ពស់បុគ្គលិក

ទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍ គឺជាការបង្កើតគំនិតមួយ ដើម្បីជំរុញការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលអង្គការ សង្គមត្រូវបានផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន។ ក្នុងនាមជា ទ្រឹស្តីវិជ្ជមានដល់កម្រិតដែលការសន្មតរបស់វាត្រូវបានទៅនឹងរបៀបដែល SPOs ប្រព្រឹត្តជាក់ស្តែង វាមានប្រយោជន៍ក្នុងការពិពណ៌នាអំពីរបៀបដែល SPOs ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ខ្លួនពួកគេក្នុងការអនុវត្ត។ ភស្តុតាងពីការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទ្រឹស្តីនេះជាការពិតដល់កម្រិតមួយយ៉ាងសំខាន់ ដោយពន្យល់ពីគំរូហិរញ្ញវត្ថុដែលបានសង្កេតឃើញ ប្រហែលជាសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតនោះ ទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍ក៏ជាបទដ្ឋានផងដែរ ដោយផ្តល់នូវការណែនាំអំពីរបៀបដែល SPOs អាចផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានជោគជ័យដោយខ្លួនឯង ខណៈពេលដែលកំពុងបន្តបេសកកម្មដែលបានជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ។ ខ្លឹមសារនៃទ្រឹស្តីគឺសាមញ្ញ ដោយការអនុវត្តបេសកកម្មពិសេសរបស់ខ្លួន SPO បង្កើតការលាយបញ្ចូលគ្នាជាក់លាក់នៃអត្ថប្រយោជន៍សាធារណៈ និងឯកជនសម្រាប់ក្រុមអ្នកទទួលផលផ្សេងៗ ហើយអ្នកទទួលផលទាំងនេះគាំទ្រ SPO តាមរយៈប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន។ យន្តការ ភាពល្អិតល្អនៃទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបញ្ចូលសាច់ចេញនូវប្រភេទនៃអត្ថប្រយោជន៍ និងអ្នកទទួលផលផ្សេងៗ និងការបញ្ជាក់អំពីរបៀប

¹⁶ [Asean-Works | បុគ្គលិកគឺជាទ្រព្យដ៏មានតម្លៃរបស់អង្គភាព](#) (24/02/2024)
¹⁷ [បុគ្គលិក - Wiktionary](#) (24/02/2024)
¹⁸ [What Is a Company, How to Start One, Different Types \(investopedia.com\)](#) (24/02/2024)
¹⁹ [Employee benefits and perks have been 400 years in the making \(fastcompany.com\)](#) (24/02/2024)

ដែលយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសមស្របនឹងគ្នា អាចបកប្រែអត្ថប្រយោជន៍ទៅជាជំនួយធនធាន។ គោលគំនិតនៃ "ការផ្លាស់ប្តូរ" គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍។ ការពិតណាស់ ការចិញ្ចឹមជីវិតរបស់អង្គការនានា ទូទាំងសេដ្ឋកិច្ចអាចយល់បានក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការផ្លាស់ប្តូរ។ អ្នកចូលរួម ឬអតិថិជននៃអង្គការនានាផ្តល់ការគាំទ្ររូបិយវត្ថុ ឬដោយសប្បុរស ជាថ្នូរនឹងទំនិញ ឬសេវាកម្មដែលបង្ហាញ។ នេះគឺជាកំណែបំផុត នៅក្នុងវិស័យអាជីវកម្ម ដែលអ្នកប្រើប្រាស់ទទួលបានទំនិញ ឬសេវាកម្មដែលពួកគេបានធ្វើការទូទាត់ជារូបិយវត្ថុ ដល់អ្នកលក់ និងកន្លែងដែលអ្នកវិនិយោគទិញកាតហ៊ុន និងសញ្ញាប័ណ្ណ ឬមូលបត្រ ឬទំនិញដើមទុនផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ អចលនទ្រព្យ) ជាថ្នូរនឹងប្រាក់ចំណេញ ឬភាគលាភដែលរំពឹងទុកនាពេលអនាគត ²⁰។

²⁰ [Benefits theory \(repec.org\)](https://repec.org/) (24/02/2024)

ជំពូកទី៣
លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣
ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន
ខ្មែរម៉ែរើរើស

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរើរើស

៣.១.១ ប្រវត្តិក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរើរើស ត្រូវបានបង្កើត ឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ហើយបានក្លាយជា ក្រុមហ៊ុនផលិត ស្រា បៀរ និង ភេសជ្ជៈ ឈានមុខគេនៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរើរើស ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ វិនិយោគិន ខ្មែរ ១០០%។ រោងចក្រ ខ្មែរម៉ែរើរើស ត្រូវប្រើប្រាស់ តែគ្រឿងផ្សំ ល្អផ្ទាល់គេពី អឺរ៉ុប និង បំពាក់ដោយ សម្ភារបរិក្ខារទំនើបបំផុត ដែលដំណើរការដោយបច្ចេកវិទ្យាទំនើបចុងក្រោយបង្អស់ ពីប្រទេស អាល្លឺម៉ង់។ បច្ចុប្បន្ន រោងចក្រនេះមាន សមត្ថភាពផលិតស្រាបៀរ ដល់ទៅ៧លានហិកតូលីត្រក្នុងមួយឆ្នាំ។ ស្រាបៀរ កម្ពុជា ដ៏ល្បីល្បាញរបស់យើងដែលជាផលិតផលដំបូងបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរើរើស រក្សាបាននូវគុណភាព និងរសជាតិលំដាប់កំពូលរបស់ខ្លួន ដែលបន្តផ្តល់ជូនអតិថិជននូវរសជាតិ ស្រាបៀរថ្មីប្លែក។ ក្រុមហ៊ុនបាន ពង្រីករោងចក្រ និងផលិតភាពរបស់ខ្លួនដំណាក់កាលទីបី ដែលការពង្រីកសង្វាក់ផលិតកម្មនេះ ត្រូវបាន បញ្ចប់ជាស្ថាពរក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យរោងចក្របង្កើនសមត្ថភាពផលិត និងបង្កើតផលិតផលថ្មីរួម មានស្រាបៀរគូដូ (KUDO) ស្រាបៀរស្ពោត Barrley Black ភេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំង វើក (WURKZ) ទឹកក្រូច អាយស៍ (IZE) ទឹកផ្លែឈើជូប (Joop) និងទឹកបរិសុទ្ធកម្ពុជា។

បើនិយាយពីចំណាត់ថ្នាក់ យើងស្ថិតក្នុងតំណែងកំពូលពីរនៅកម្ពុជា ពេលខ្លះលេខមួយ ពេលខ្លះ លេខពីរ។ លោកបន្តថា៖ «ទីផ្សារកម្ពុជាមានការប្រកួតប្រជែងខ្លាំង វាមិនមែនជាទីផ្សារងាយស្រួលនោះទេ។ លោក លាង ពៅ (Peter) ប្រធានក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរើរើស បានប្រាប់ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ យើងនៅក្នុងណាស់ នៅក្នុងវិស័យនេះមាន អាយុប្រហែល១០ ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ មានទីតាំងនៅលើផ្ទៃដីទំហំ១៥ ហិកតា ក្នុងខណ្ឌដង្កោ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានផលិតភាពប្រចាំឆ្នាំចំនួន៧៥០ លានលីត្រ បើធៀបនឹងត្រឹមតែ ៦០ លានលីត្រប៉ុណ្ណោះ នៅពេលចាប់ផ្តើមដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០០៩។ ស្រាបៀរកម្ពុជាជាដប និងកំប៉ុងមានលក់នៅទូទាំងប្រទេស។ ហើយការផលិតភេសជ្ជៈរបស់ខ្លួនឈានដល់២០០ លានលីត្រក្នុងមួយឆ្នាំ។ ជាដំបូងនៃការពង្រីករបស់យើង គឺដោយសារសេដ្ឋកិច្ច។ ក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើន យ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយសារស្ថិរភាពរបស់ប្រទេស ហើយប្រជាជនកម្ពុជាមានប្រាក់ចំណូលកាន់តែប្រសើរ ឡើងនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ប្រជាជននៅតាមជនបទ ដែលធ្លាប់ទទួលបានស្រាក្នុងស្រុក ដូចជាស្រាអង្ករដែល មានតម្លៃថោក និងខ្លាំងឥឡូវនេះបានងាកមកប្រើប្រាស់ស្រាបៀរវិញ ព្រោះវាបានក្លាយទៅជាភេសជ្ជៈសង្គម។ ដូច្នេះ តម្រូវការស្រាបៀរបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងឧស្សាហកម្មស្រាបៀររបស់យើង។ ក្រៅពីអ្នកលក់ កំពូលរបស់ខ្លួនស្រាបៀរកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរនេះ ក៏ផលិតម៉ាកស្រាផ្សេងទៀតដូចជា ស្រាបៀរ Kudo lager និងស្រាបៀរ Barrley Black Extra Stout ខណៈដែលផលិតផលគ្មាន ជាតិអាល់កុល រួមមាន ភេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំង Wurkz ភេសជ្ជៈ

កាបូណាត Ize និងទឹកកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុននេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុន ជីប ម៉ុង ដែលចូលរួមក្នុងអាជីវកម្ម ចំនួន13 ផ្សេងទៀតរាប់ចាប់ពីផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ បដិសណ្ឋារកិច្ច រហូតដល់ការអភិវឌ្ឍ អចលនទ្រព្យ។ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវើជីស បានពង្រីកខ្លួនបីដងក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវើជីស ក្រោមការ ដឹកនាំរបស់លោក លាង ពៅ រីកចម្រើនលើសសរស្តម្ភទាំងបួន ឬដូចដែលលោក ពណ៌នាយ៉ាងពេញចិត្តថាជា “លោកស្រីទាំងបួន” គឺគ្រឿងម៉ាស៊ីន សម្ភារៈ វិធីសាស្ត្រ និងមនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគច្រើនលើបច្ចេកវិទ្យា ខ្ពស់ គ្រឿងចក្រ ទំនើបពីប្រទេសអាឡឺម៉ង់ និងអឺរ៉ុប ដែលអាចទុកចិត្តបាន និងមានប្រសិទ្ធភាព។ គ្រឿងផ្សំ សម្រាប់ផលិតស្រាបៀរ របស់វាដូចជា hops malt និង yeast ក៏ត្រូវបាននាំចូល ពីអឺរ៉ុបដែរ។ សម្រាប់វិធីសាស្ត្រ ក្នុងនាមក្រុមហ៊ុនមួយ យើងជឿថា ដំណើរការ និងប្រព័ន្ធមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដូចជាបច្ចេកវិទ្យា។



៣.១.២ ប្រភេទផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវើជីស

ក.ផលិតផលរបស់ស្រាបៀរកម្ពុជា

ស្រាបៀរកម្ពុជា គឺជាស្រាបៀររបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ដែលត្រូវបានផលិតផ្តាច់មុខក្នុងប្រទេស កម្ពុជា ដោយប្រើប្រាស់គ្រឿងផ្សំផ្តាច់គេពីសហភាពអឺរ៉ុប។ ស្រាបៀរកម្ពុជា គឺជាស្រាបៀរតែមួយគត់ ដែល នាំមកនូវមោទនភាពសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា និងត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិលើសជាតិ និងគុណ ភាពដ៏ល្អឥតខ្ចោះ។ ទឹកដែលប្រើសម្រាប់ផលិត ស្រាបៀរកម្ពុជា ត្រូវបានឆ្លងកាត់ការបន្សុទ្ធយ៉ាងហ្មត់ចត់ បំផុតនៅក្នុងរោងចក្របន្សុទ្ធទឹករបស់យើង។ ស្រូវសាលីត្រូវបាននាំចូលពីប្រទេសជាណាចក្រ ហូឡង់ និង

អាជីវកម្ម ។ ដើម្បីធានាបាននូវ រសជាតិល្អឥតខ្ចោះ ដែលយើងបានជ្រើសរើសនូវស្រូវសាលីមានគុណភាពខ្ពស់ ពីស្រូវសាលី ដែលមានកូរ៉េជ័យ ។ រសជាតិល្អនៃផ្កាហប់ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ស្រាបៀរ ជួយឱ្យ ស្រាបៀរមានក្លិនឈ្ងុយឈ្ងប់ និងរសជាតិឆ្ងាញ់ ។ មេស្រាបៀរ ដ៏ពិសេសពីប្រទេសអាជីវកម្ម ត្រូវបានគេប្រើ ប្រាស់ក្នុងដំណាក់កាលនៃការកាច់មេ និងបន្លំស្រាបៀរ ។ ស្រាបៀរកម្ពុជា គឺជាម្ចាស់ជ័យលាភីកំពូលរបស់ ប្រទេស ដែលមិនត្រឹមតែទទួលបានពានរង្វាន់ International Brewing Award ឆ្នាំ២០១៣ និងពានរង្វាន់ European Beer Star នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ និង២០១៤ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងទទួលបានមេដាយមាសពីពាន រង្វាន់ Monde Selection Awards នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ២០១៥ ២០១៦ ២០១៨ និង២០១៩ទៀតផង ។

រូបភាពរបស់ស្រាបៀរ កម្ពុជា



ខ.ភេសជ្ជៈ

ទឹកក្រូចអាយស៍ ធ្វើឱ្យអ្នកទទួលបានភាពស្រស់ស្រាយ បំបាត់នូវភាពស្រេកទឹក និងបង្កើនកម្លាំង ខួរក្បាលរបស់យើងឱ្យសម្រេចបានការកិច្ចគ្រប់បែបយ៉ាងប្រចាំថ្ងៃ ។ គ្រឿងផ្សំរបស់ ទឹកក្រូចអាយស៍ ត្រូវបាន ឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តសុវត្ថិភាព និងគុណភាពយ៉ាងហ្មត់ចត់ ។ ជាតិផ្អែម និងជាតិកាបូណេធីត(ហ្គាស) ក្នុងទឹក ក្រូចត្រូវបានផ្សំគ្នាក្នុងកម្រិតដ៏ត្រឹមត្រូវធ្វើឱ្យ ភេសជ្ជៈនេះមានរសជាតិឆ្ងាញ់ពិសាសម្រាប់អតិថិជនគ្រប់រូប ។

រូបភាពរបស់ភេសជ្ជៈ



ដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុត របស់អាជ្ញាធិប័ណ្ណ និងអនុលោមទៅតាមស្តង់ដារកម្ពុជា CS009-2005 និងអន្តរជាតិ។ ទឹកពិសាកម្ពុជា បរិសុទ្ធស្រស់ថ្លា ផ្តល់នូវសុវត្ថិភាពសម្រាប់សុខភាពអ្នកពិសា ជាពិសេសជា ទឹកបរិសុទ្ធជម្រើសទី១សម្រាប់ផ្សងទឹកដោះគោ។ ទឹកបរិសុទ្ធកម្ពុជា នឹងជួយឱ្យអ្នកមានអារម្មណ៍ស្រស់ថ្លា។ ភាពតានតឹងទាំងឡាយនឹងត្រូវបានជំនួសដោយអារម្មណ៍យ៉ាងស្រស់ស្រាយ រៀងរាល់ពេលដែលលោកអ្នក ពិសាទឹកបរិសុទ្ធកម្ពុជា។

រូបភាពរបស់ទឹកបរិសុទ្ធ



យ.កេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំងរីក

កេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំងរីក ត្រូវបានគេផលិតចេញពីគ្រឿងផ្សំពិសេស ដែលបានប្រើបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ទាន់សម័យពីប្រទេសអាស្ត្រីម៉ង់។ កេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំងរីក មានវីតាមីន B6 និង B12 និងសម្បូរទៅដោយសារជាតិចិញ្ចឹម រួមមាន សារជាតិតូរីន កាហ្វេអ៊ីន អ៊ីណូស៊ីតុល និងលីស៊ីន ដែលសារធាតុទាំងអស់នេះ ជួយរក្សា

លំនឹងថាមពល កាត់បន្ថយការអស់កម្លាំងពីសកម្មភាពកីឡាជាច្រើនម៉ោង ថែមទាំងបង្កើនមុខងារការចងចាំ និងរក្សាកម្រិតកង្វះជាតិទឹក ក៏ដូចជាជួយបន្សាបជាតិស្រវឹង និងលើកកម្ពស់ស្មារតីនៅពេលកំពុងបើកបរ ។

រូបភាពរបស់ភេសជ្ជៈប៉ូរកម្លាំងវើក



❖ វិចិត្រសាល

ក.ពានរង្វាន់ INTERNATIONAL BREWING AWARD ឆ្នាំ2013

ស្រាបៀរ កម្ពុជា



ខ.ពានរង្វាន់ EUROPEAN BEER STAR ឆ្នាំ ពានរង្វាន់គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

អាជីវកម្មល្អ 2013

ស្រាបៀរ កម្ពុជា



គ.មេដាយមាសពានរង្វាន់ MONDE SELECTION ឆ្នាំ2020

ទឹកបរិសុទ្ធ កម្ពុជា



យ.មេដាយមាសពានរង្វាន់ MONDE SELECTION ឆ្នាំ2019
ទឹកផ្លែឈើជ្រូប រសជាតិតុលែន



៣.១.៤ បក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរីជីស

ក. បក្ខុវិស័យ

ដើម្បីក្លាយជា ក្រុមហ៊ុនផលិតភេសជ្ជៈជាទីពេញនិយម ដែលអាចរកបានគ្រប់ទីកន្លែង និងមានការទទួលស្គាល់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរីជីស យើងប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកមួយនេះ ក្លាយទៅជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរ និងភេសជ្ជៈនាំមុខគេ ដែលបង្កើតផលិតផល ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ សេវាកម្មឈានមុខគេ និងមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះបរិស្ថាននិងសង្គម។ យើងតែងតែខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រិតសម្រាំង បង្កើតផលិតផលស្រាបៀរ និងភេសជ្ជៈគ្រប់មុខ ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ហើយក្លាយជាផលិតផលជម្រើសទីមួយ សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា គ្រប់ឱកាសទាំងអស់ «ផលិតផលខ្មែរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ»។ បន្ថែមលើនេះទៅទៀត ខណៈដែល ក្រុមហ៊ុនយើងរីកចម្រើន យើងតែងតែបរិច្ចាគទៅសង្គមវិញ។ ការបង្កើតនូវរោងចក្រក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរីជីស ដ៏ធំនៅក្នុងតំបន់ជើងឯកដែលជាអតីតវាលពិឃាដក្នុងសម័យខ្មែរក្រហម ប្រែក្លាយតំបន់ជាក្រុងមួយនេះ ទៅជាតំបន់ឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដ៏ធំ និងដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងប្រទេស។ រោងចក្ររបស់យើង កំពុងផ្តល់ឱកាសការងារ ដល់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ដោយផ្ទាល់ជិត១០០០នាក់ និងរាប់សែននាក់ ដោយប្រយោលក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ រោងចក្រយើងប្រើប្រាស់គ្រឿងចក្រ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើប មិនប៉ះពាល់ទៅដល់បរិស្ថាន ដូចជាការផ្តោតលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទាញយកថាមពលមកប្រើប្រាស់ឡើងវិញយើងមានរោងចក្រសម្អាតទឹកខ្វក់ដ៏ទំនើប ហើយយើងកំពុងតែរៀបចំដំឡើងនូវ ប្រព័ន្ធថាមពលពន្លឺព្រះអាទិត្យ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ថាមពល ដល់រោងចក្រយើងផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែគិតគូរទៅដល់បរិស្ថាន ជាចម្បងធានាបានយ៉ាងណាប្រតិបត្តិការរបស់រោងចក្រយើង មិនជះផលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាននោះទេ។

ខ. បេសកកម្ម

ដើម្បីក្លាយខ្លួនជា ក្រុមហ៊ុនផលិតភេសជ្ជៈឈានមុខគេ ដែលផលិតបាននូវផលិតផលមានគុណភាពខ្ពស់ និងសេវាកម្ម មានគុណតម្លៃបន្ថែមជាមួយនឹងស្មារតី ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ សង្គម និងបរិស្ថាន។



គ. គោលដៅ

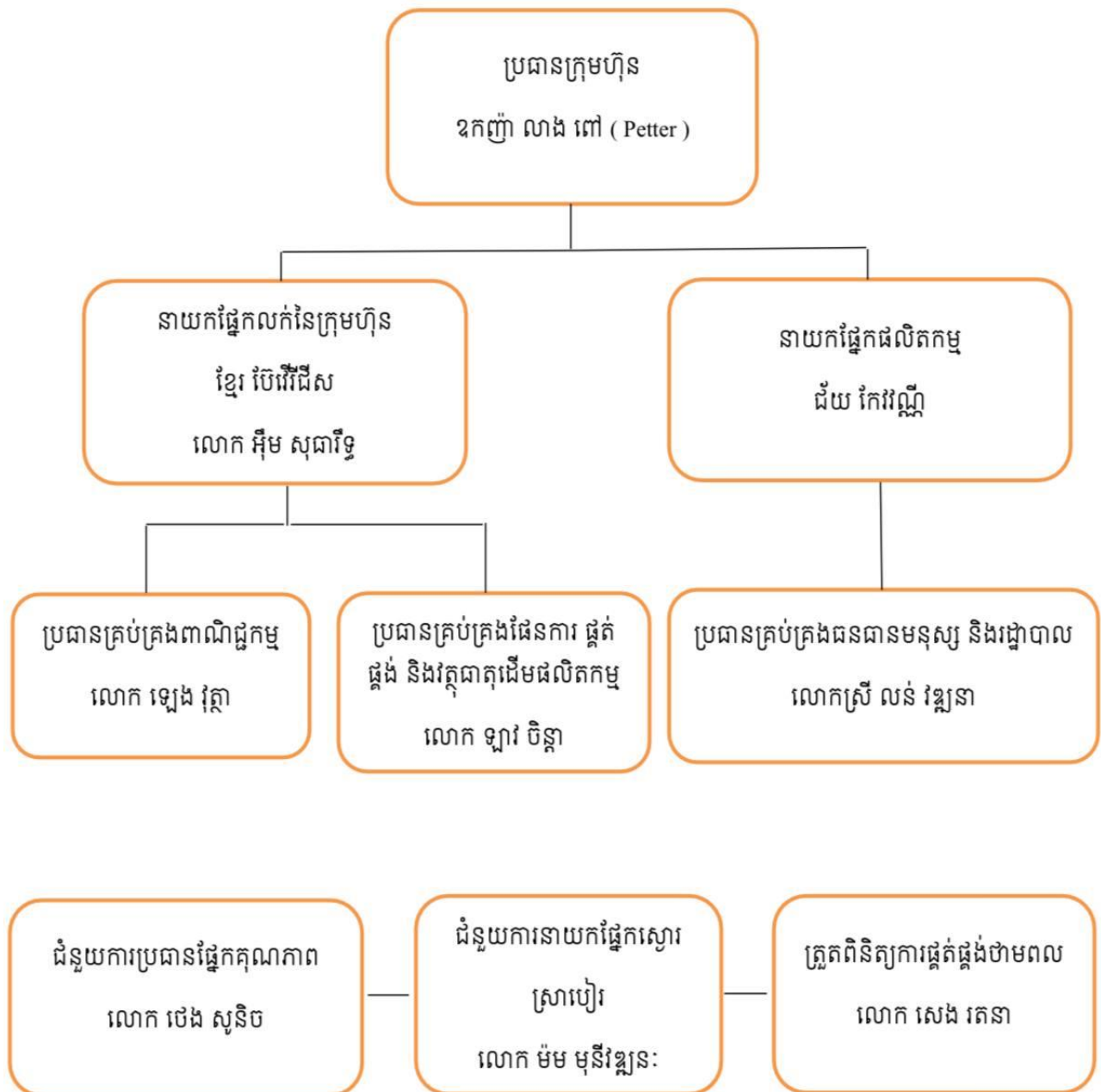
យើងប្តេជ្ញាសាងកេរ្តិ៍ដំណែលយូរអង្វែង ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរ និងភេសជ្ជៈឈានមុខគេ នៅកម្ពុជា ដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍផលិតផល ។ ជាមួយនឹងគុណភាពល្អបំផុត អតិថិជន អាចមានមោទនភាពចំពោះសហគមន៍ ដែលយកចិត្តទុកដាក់បំផុត ។ ដោយគោលដៅទាំងនោះរួមមាន ៖

- ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅរកភាពល្អប្រសើរ
- កិច្ចសហការប្រកបដោយការប្តេជ្ញាចិត្ត
- ការរីកចម្រើន និងការផ្តល់ត្រឡប់ទៅសង្គមវិញ
- ការផ្តោតសំខាន់លើអតិថិជន ។

ពង្រីកទីផ្សារ ស្រាបៀរ និងភេសជ្ជៈនៅកម្ពុជាហើយក្រុមហ៊ុនរំពឹងថាវានឹងមានកំណើនល្អទោះបីមាន ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីគូប្រជែងក៏ដោយ ។



៣.១.៥ របបសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង តួនាទី និងភារកិច្ច របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរីជីស
ក. របបសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង



ខ. តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

❖ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុនដូចជា ៖

- រៀបចំចាត់ចែង ផែនការ និងធ្វើការជួបជុំពិភាក្សាជាមួយប្រធានផ្នែកនីមួយៗ
- ដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- មានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចការដែលត្រូវបានស្នើសុំ
- ត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំរាល់របាយការណ៍សំខាន់ៗ ។

❖ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ផ្នែកលក់ដូចជា ៖

- ធ្វើការលក់ជូនរាល់អតិថិជនទាំងអស់ដែលធ្វើការចង់ជាវផលិតផល
- ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយម៉ាកថ្មីៗរបស់ក្រុមហ៊ុនជារៀងរាល់ថ្ងៃច័ន្ទ
- រីករាយស្វាគមន៍អតិថិជនជានិច្ច
- ដាក់កម្មង់រាល់អីវ៉ាន់ដែលអតិថិជនកម្មង់

❖ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ផ្នែកគណនេយ្យដូចជា ៖

ប្រមូលរាល់វិក័យបត្រ ដែលផ្នែកលក់ ធ្វើការលក់បានទាំងវិក័យបត្រជំពាក់ និងវិក័យបត្រលក់ និងទូទាត់ភ្លាមៗយកមករៀបចំដាក់ទៅតាមកន្លែងរបស់វានីមួយៗ

- រក្សាបញ្ជីស្នាមរបស់ក្រុមហ៊ុន
- គិតលុយនៅពេលអតិថិជនទិញវ៉ាន់
- រៀបចំ និងចាត់ចែងរក្សាទុកឯកសារគណនេយ្យ
- ធ្វើការតាមដានឥណទានដែលដល់ថ្ងៃទូទាត់
- ធ្វើការតាមដានចំពោះអតិថិជនណាដែលមានបញ្ហាចំពោះការទូទាត់
- ធ្វើការប្រមូលរាល់ឯកសារចំណាយទុកធ្វើការប្រកាសជារៀងរាល់ខែ
- ប្រកាសពន្ធ និងបិទបញ្ជីជារៀងរាល់ខែឆ្នាំ
- រៀបចំឯកសារផ្សេងៗសម្រាប់ទុកឱ្យខាងពន្ធដារចុះត្រួតពិនិត្យ
- ទទួលបន្ទុកទូទាត់បំណុលជាមួយអតិថិជន
- ធ្វើការចេញវិក័យបត្រចំពោះការលក់ជាប់ពន្ធ
- រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ
- ត្រួតពិនិត្យឥណទានប្រចាំខែ និងតារាងតុល្យការចំណេញខាតរបស់គណនេយ្យ
- ត្រួតពិនិត្យសាច់ប្រាក់ក្នុងបេឡា និងធនាគារ
- ត្រួតពិនិត្យឯកសារអតិថិជនដែលចង់ស្នើសុំជំពាក់ ។

❖ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់រដ្ឋបាល

- ធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល

- រៀបចំឯកសារបុគ្គលិកដូចជា (ជីវប្រវត្តិ លិខិតសុំចូលបម្រើការងារ....)
- ទទួលខុសត្រូវ ឬមើលការខុសត្រូវទៅលើច្បាប់ស្នើសុំឈប់សំរាក លិខិតស្នើសុំលាឈប់ ការសុំចេញមុន ឬយឺត ក្រដាសស្នើសុំសម្ភារៈប្រើប្រាស់របស់បុគ្គលិកជាដើម...
- តាមដានវត្តមានរបស់បុគ្គលិក
- ថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន
- រៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ធ្វើការរាយឈ្មោះបុគ្គលិកដើម្បីធ្វើប័ណ្ណ ប.ស.ស
- កត់ត្រានិងប្រកាសព័ត៌មានដែលកើតមានឡើងក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិក
- ធ្វើការសម្រួលដល់បុគ្គលិកទាំងអស់នូវពេលមានបញ្ហាសម្ភារៈប្រើប្រាស់ណាមួយខូចខាត
- ទទួលបន្ទុកប្រាក់បៀវត្សន៍បុគ្គលិក
- ទទួលបន្ទុកផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជិកទាំងអស់
- ទទួលបន្ទុកដោះស្រាយរាល់បញ្ហាទាំងអស់ និងធ្វើការកែលម្អ
- ផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខ ។
- ❖ **តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ប្រធានផ្នែកនីមួយៗ**
- រៀបចំឯកសារសំខាន់ៗដែលត្រូវសម្រេចចិត្តពីអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនចុះហត្ថលេខា
- ធ្វើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៃនាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួនឱ្យបានសមស្រប
- ធ្វើការសម្រេចចិត្តចំពោះការដាក់ច្បាប់ឈប់របស់បុគ្គលិកនៅក្នុងនាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួន
- ធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើងក្នុងនាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួន
- រៀបចំនូវឯកសារផ្សេងៗ ដែលមានបញ្ហា និងបញ្ហា ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងអង្គភាពយកទៅប្រជុំជាមួយប្រធានផ្នែកផ្សេងៗ និងអគ្គនាយកជារៀងរាល់ខែ
- ធ្វើការចុះទៅផ្ទាល់ចំពោះអតិថិជនណាដែលមានបញ្ហាចំពោះការទូទាត់ ។
- ❖ **តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អ្នកទទួលភ្ញៀវ (Receptionist)**
- ទទួលភ្ញៀវ និងរីករាយរាក់ទាក់ដល់អតិថិជន
- ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អតិថិជន
- រៀបចំវិក័យបត្រឱ្យមានរបៀបដើម្បីបញ្ជូនទៅផ្នែកគណនេយ្យងាយស្រួលធ្វើការ
- កត់ត្រាសម្ភារៈដែលបើកយកទៅប្រើប្រាស់ ។
- ❖ **តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ផ្នែកទីផ្សារ**
- រកយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឱ្យមនុស្សស្គាល់ ផលិតផលកាន់តែច្រើនឡើង
- ធ្វើការសហការជាមួយផ្នែកលក់ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយផ្ទាល់លើទំព័រ អ៊ីនធើណែត នូវព័ត៌មានផ្សេងៗទាក់ទងនឹងក្រុមហ៊ុន

- ធ្វើការរៀបចំម៉ូតូនៃទឹកនៃដូចជាក្រុមហ៊ុនកន្លែងដាក់តាំងកុំព្យូទ័រឱ្យមានភាពទាន់សម័យ
- រកវិធីសាស្ត្រនៃការលក់ដើម្បីវាយលុកទីផ្សារនៅកម្ពុជាទាំងមូល
- ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយការលក់តាមប្រព័ន្ធ អ៊ីនធឺណិត ដើម្បីងាយស្រួលដល់អតិថិជន
- ធ្វើការសហការជាមួយដៃគូធ្វើការគ្រប់ផ្នែក និងដើម្បីធ្វើការបង្ហាញអំពីការផ្សព្វផ្សាយនូវផលិតផលយើង និង ផលិតផលថ្មីៗ ដើម្បីបង្ហាញទៅដល់អតិថិជនដែល មានចំណាប់អារម្មណ៍ស្វែងរកគ្រឿងបច្ចេកវិទ្យា ទំនើបអាចមកជាផលិតផលនៅ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរវ៉ែរីវីដេស នេះជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃការដំណើរការទីផ្សារគួរឱ្យ ចាប់អារម្មណ៍មែនទែន។

៣.២ មធ្យោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរវ៉ែរីវីដេស

៣.២.១ ការទូទាត់សំណង

ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនេះ និយោជិតត្រូវបានក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្ត និងតបស្នង ឬដាក់ ទោសវិន័យ។ ការតបស្នងជាង្វាន់ទាំងឡាយដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកដែលជាការដោះដូរ និងសេវាកម្លាំង ពលកម្ម ដែលបុគ្គលិកត្រូវទទួលបានក្រោយពីពេលធ្វើការរួច។ ការទូទាត់សំណង គឺមានសារៈសំខាន់បំផុត នៅ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ហើយមានភាពសុខសាន្ត របស់វាពឹងផ្អែកយ៉ាងសំខាន់ទៅលើចរន្តសម្ព័ន្ធទូទាត់នៃ ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ខែនៅក្នុងអង្គភាពដែលនឹងជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិត។

៣.២.២ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុនដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅកន្លែងការងារ ត្រូវតែធ្វើឱ្យប្រាកដថា បុគ្គលិកអាច អនុវត្តន៍ការងាររបស់ពួកគេបាន។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជ្រើសរើស និងការជ្រើសមនុស្សដែលត្រឹមត្រូវ ត្រូវ ជ្រើសរើសយកអ្នកដែលអាចចាប់ផ្តើមជាមួយក្រុមហ៊ុន។

៣.២.៣ ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក

ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិកគឺជាដំណើរការដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់ស្វាគមន៍បុគ្គលិកថ្មីនៅក្នុងអង្គភាព។ គោលដៅនៃការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក គឺដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកទទួលបានការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុន និងរៀនពីរបៀបដែលការងារជាក់លាក់របស់ពួកគេសមស្របនិងចូលទៅក្នុងគោលដៅរួម។

៣.២.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្នុង

កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនផ្នែកខាងក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាឱកាសរៀនសូត្ររបស់បុគ្គលិក ដែលបានបង្កើតឡើង ដោយអង្គភាព។ ជាទូទៅកម្មវិធីនេះ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងទៅនឹង ការងារជាក់លាក់ ដូចជារបៀបប្រើ ប្រភេទកម្មវិធីណាមួយ។ នៅក្នុងរោងចក្រផលិតការកំណត់ហ្វឹកហ្វឺននៅខាងក្នុង អាចរាប់បញ្ចូលបុគ្គលិក ដែលរៀនពីរបៀបប្រើប្រភេទនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីនជាពិសេស។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានផ្តល់នូវការហ្វឹកហាត់ទៅដល់ បុគ្គលិកដូចជា៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមសីលធម៌
- ការបណ្តុះបណ្តាលពុហវប្បធម៌ ឬវប្បធម៌ចម្រុះ
- ការបណ្តុះបណ្តាលការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា
- ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង

- ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាអតិថិជន
- ការបណ្តុះបណ្តាលប្រតិបត្តិការនៃឧបករណ៍ពិសេស
- ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការធ្វើការងារដោយខ្លួនឯង
- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមូលដ្ឋាន ។

៣.២.៥ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ

ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ រួមបញ្ចូលទាំងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ វាអាចរួមបញ្ចូលការបញ្ជូនបុគ្គលិកទៅចូលរួមសិក្ខាសាលា ។

៣.២.៦ ការណែនាំការងារ

បន្ទាប់ពីនិយោជិកបានបញ្ចប់វគ្គតម្រង់ទិស និងការហ្វឹកហ្វឺនការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនបានមើលឃើញតម្លៃក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ជាដំណោះស្រាយបន្ទាប់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ជួនកាលអ្នកណែនាំអាចត្រូវបានតែងតាំងក្នុងកំឡុងពេលហ្វឹកហ្វឺននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ អ្នកណែនាំគឺជា ទីប្រឹក្សាដែលមានបទពិសោធន៍គួរឱ្យទុកចិត្ត ដែលមានការវិនិយោគផ្ទាល់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក។ អ្នកណែនាំ អាចជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់អ្នកណែនាំ គឺជាមិត្តរួមការងារដែលមានបទពិសោធន៍និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ ដើម្បីជួយណែនាំនរណាម្នាក់តាមរយៈដំណើរការនានា ។

៣.២.៧ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ

ការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក មានបំណងដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវទៅតាមកម្មវិធីវាយតម្លៃការងារ ដែលបានអនុវត្តន៍នូវសកម្មភាពមួយចំនួន។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការបំពេញការងារបានផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុននូវអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត។ ការគ្រប់គ្រងការងារក៏បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក។

៣.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរម៉ែរ៉េវីជីស

៣.៣.១ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិក

ក.ផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាមានតម្លៃ

ការជម្រុញឱ្យនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថា “យើងទាំងអស់គ្នារួមគ្នា” និងធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថា មតិរបស់ពួកគេមានតម្លៃ។ ការពិតដែលថា មនុស្សខិតខំធ្វើការនៅពេលដឹងថា ពួកគេត្រូវបានកោតសរសើរ។ វាជាផ្នែកដ៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេគឺជាផ្នែកសំខាន់មួយ នៃក្រុមហ៊ុន។

ខ.ការបង្កើតបរិយាកាសរីករាយ

ការិយាល័យមួយចំនួន បុគ្គលិកអង្គុយមុខកុំព្យូទ័ររាប់ម៉ោងដោយពុំបានសម្រាកឡើយ បុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងមិនសូវបានជជែកគ្នា ជាហេតុធ្វើឱ្យខ្វះការលើកទឹកចិត្តចំពោះនិយោជិក។ បើចង់រក្សាបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវរៀបចំឱ្យមានកន្លែងសម្រាក និងព័ត៌មានប្រាណដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកបានទំនាក់ទំនងគ្នា និងកាត់បន្ថយភាពតានតឹង។ ការបង្កើតឱ្យមាននូវបរិយាកាសរីករាយនៅកន្លែងធ្វើការអាចជួយជម្រុញប្រសិទ្ធភាពការងារបានកាន់តែច្រើន។

គ. លើកទឹកចិត្តការងារដល់បុគ្គលិក

អ្នកគ្រប់គ្រងមិនចាំបាច់តែតម្លើងប្រាក់ខែបុគ្គលិកណាម្នាក់ទើបហៅថា ការលើកទឹកចិត្តពួកគេនោះទេ។ ដោយគ្រាន់តែធ្វើការលើកទឹកចិត្តជាប្រាក់រង្វាន់ខ្លះសម្រាប់ការសម្រេចបានគោលដៅណាមួយ ឬជាអ្វីផ្សេងដែលសាមញ្ញដូចជា អាហារថ្ងៃត្រង់ ឬកាត់អំណោយ ។ល។ ទាំងនេះជាវិធីដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ល្អនិងកក់ក្តៅ ព្រមទាំងខិតខំធ្វើការកាន់តែខ្លាំង។

៣.៣.២ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន

- ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនជាងមុន ដោយសារសម្បូរទៅដោយបុគ្គលិកឆ្នើម កត្តាដែលសំខាន់នោះគឺក្រុមហ៊ុនទទួលបាននូវទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក ដើម្បីជាជំហានឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍដ៏កំពូល
- ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានភាពរីកចម្រើន
- ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកល្អៗហើយខិតខំធ្វើការបានល្អប្រសើរជាងមុន
- ក្រុមហ៊ុនជាក្រុមហ៊ុនដ៏រឹងមាំដែលមានបុគ្គលិកឆ្នើម
- ក្រុមហ៊ុន បានធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានការជឿជាក់លើក្រុមហ៊ុនកាន់តែខ្លាំង
- ក្រុមហ៊ុនចំណាយធនធានត្រូវគោលដៅដោយផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវ និងមានការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកបំពេញការងារអោយអស់ពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ
- មានការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយតម្លាភាពនិងទៀងទាត់អំពីកត្តាសំខាន់ចំពោះនិយោជិត
- សកម្មភាពគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្តល់អំណាចដល់បុគ្គលិកធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុន រីកចម្រើន
- បុគ្គលិកយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជាការងាររបស់ខ្លួន
- បុគ្គលិកយល់ព្រមទទួលរាល់ភារកិច្ច និងធ្វើការបំពេញការងារប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់
- បង្កើនភាពឆ្លែងវិជ្ជាជីវៈនិងផលិតភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដោយបុគ្គលិកដែលត្រូវបានលើកទឹកចិត្តគឺមានភាពប្រសព្វក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា មិនអោយបញ្ហាដែលពួកគេជួបប្រទះបញ្ឈប់ពួកគេឡើយ
- កាត់បន្ថយវិវាទឬបញ្ហាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជា បញ្ហាអវត្តមានបុគ្គលិក ភាពចម្រូងចម្រាស់រវាងនិយោជក និងនិយោជក ទ្រឹស្តីអវិជ្ជមានក្នុងកន្លែងការងារ ភាពយឺតយ៉ាវផ្សេងៗ
- ទាក់ទាញដៃគូសហការតូចធំ ជាតិនិងអន្តរជាតិ កាលណាបុគ្គលិកទទួលបានការលើក ទឹកចិត្តមួយដែលសមស្រប នោះមិនត្រឹមតែអាចទទួលបានផលិតភាពការងារល្អប៉ុណ្ណោះទេ គឺថែមទាំងអាចទាក់ទាញក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព ដែលអាចធ្វើជាដៃគូសហប្រតិបត្តិការបានយ៉ាងច្រើនទៀតផង
- បង្កើតនូវវប្បធម៌ល្អនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឬអង្គភាព ដោយសារភាគីក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាភាគី បុគ្គលិកទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ស្របគ្នាក្នុងពេលតែមួយព្រមទាំងស្របតាមច្បាប់ការងារបន្ថែមទៀត

- ធ្វើឱ្យឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកពួកគេមានការសមរម្យ អាចធ្វើឱ្យអតិថិជនមានការពេញចិត្ត និងសេវាកម្មបម្រើអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុន ធ្វើឱ្យអតិថិជនយើងមានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយបុគ្គលិក របស់យើង និងសប្បាយចិត្តចំពោះសេវាកម្មរបស់យើង ។

ជំពូកទី៤
ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស កន្លងមកយើងខ្ញុំបានពិនិត្យឃើញថា ក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនតែងតែមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ ប៉ុន្តែការវិភាគចំណុចទាំងនេះវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការវាយតម្លៃ វាស់វែងពីដំណើរការ និងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីមានការអភិវឌ្ឍ និងការរីកចម្រើនទៅមុខ ។ ដូចនេះសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស ឃើញថាមានភាពខ្លាំងច្រើនជាងភាពខ្សោយដែលក្រុមហ៊ុន មិនទាន់បានបំពេញបន្ថែមទៀត ។

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង

ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវកន្លងមក យើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថាមានចំណុចខ្លាំងជាច្រើនរបស់ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស ដូចខាងក្រោម ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស មានអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយទេពកោសល្យ ក្នុងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកទៅតាមជំនាញ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដោយតម្រូវទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ។
- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ គុណតម្លៃច្បាស់លាស់ និងរឹងមាំ ក្នុងការដឹកនាំក្រុមហ៊ុនឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន ។ ក្រុមហ៊ុននេះ បានប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនក្លាយទៅជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេ ដែលផលិតបាននូវផលិតផលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ មានទំនួលខុសត្រូវចំពោះបរិស្ថាន និងសង្គមផងដែរ ។
- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងយ៉ាងច្បាស់លាស់ជាក់លាក់ មានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់បំពេញការងារទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាព និង មានការរៀបចំលំហូររបាយការណ៍ យ៉ាងច្បាស់លាស់ ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនគឺជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានអភិបាលកិច្ចល្អ ។
- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស បានរៀបចំបង្កើតនូវគោលការណ៍ និង នីតិវិធីជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទៅតាមគោលការណ៍ ដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ដំឡើងឋានៈប្រកបដោយ ភាពច្បាស់លាស់ និងតម្លាភាពក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងរលូនទៅមុខជាលំដាប់ ។
- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរីវីជីស បានកំណត់លក្ខខណ្ឌ និងរៀបចំនីតិវិធីយ៉ាងល្អប្រសើរ ក្នុងការវាយតម្លៃការងារជាប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងទៅកាន់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិក និងជាឱកាស សម្រាប់បង្ហាញនូវសក្តានុពលក៏ដូចជាចំណុចខ្វះខាត ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងដោយមានម្ចាស់ខ្លួន និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដែលបានមកក្រោមលក្ខខណ្ឌនៃការជជែកគ្នា

ដោយបើកដំហែរការលើកទឹកចិត្ត និងមានលក្ខណៈបង្ហាញផ្លូវសំដៅទៅរកការលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញថែមទៀត។

- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស គឺមានការអនុវត្តការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងករណីសម្រាកមាតុភាព ដែលស្របទៅតាមច្បាប់ការងារ របស់ប្រទេសកម្ពុជាដោយអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែដោយបានទទួលប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ។
- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ខ្លួនក្រោមរូបភាពជាច្រើនដូចជា ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ដំឡើងឋានៈ តាមរយៈការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការបម្រើការងារជូនក្រុមហ៊ុនខ្មែរប៊ែរវីរីជីសឱ្យឆ្ពោះទៅរកភាពរីចម្រើនជោគជ័យរហូតដល់សព្វថ្ងៃ។

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស មានចំណុចខ្លាំង ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើយ៉ាងណាក៏ដោយ ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស ក៏មានផងដែរនូវចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវីរីជីស មានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបម្រើការងារ មិនស្មើភាពព្រោះយកអ្នកដែលមានកាយសម្បទាល្អចូលបម្រើការងារ។
- ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះផងដែរក៏មាន បុគ្គលិកមួយចំនួនក៏មិនពេញចិត្តទៅលើការផ្តល់នូវ ការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ ដោយធ្វើការប្រកាសជាសាធារណៈ គឺដោយសារតែការដែលធ្វើបែបនេះគឺ ធ្វើឱ្យពួកគេមានការអាក់អន់ស្រពន់ចិត្ត មិនពេញចិត្តដូចជា ច្រណែន ឬ គុំគួនជាដើម។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

បន្ទាប់ពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស រួមមកក្រុមយើងខ្ញុំសូមធ្វើការសន្និដ្ឋាន និងផ្តល់អនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម៖

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាច្រើនខែកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស លើប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស រួមមកក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថាការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីសពិតជាទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដមែន។ ប្រសិទ្ធភាពដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបាននោះ គឺនៅពេលដែលតម្រូវការបុគ្គលិក ត្រូវបានបំពេញនោះពួកគេនឹងបញ្ចេញ នូវការខិតខំប្រឹងប្រែង ក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីទទួលបាននូវសមិទ្ធផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់។ ដូចនេះហើយ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស ពិតជាបានខិតខំស្វែងយល់ និងយកចិត្តទុកដាក់ព័ត៌មានសម្រាប់ការបង្កើនបុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយ ធនធានមនុស្ស ការផ្តល់នូវសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ ទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ត្រូវបានកើតឡើង។ ដំណើរការ និងការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស គឺពឹងផ្អែកទៅលើបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស ។ វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុននេះ បានប្រើប្រាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង(Intrinsic Motivation) និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្រៅ(Extrinsic Motivation)។ ជាក់ស្តែងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស មានការពេញចិត្តចំពោះវិធីសាស្ត្រ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្រៅ។ បន្ទាប់មកវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុងដែលបុគ្គលិកពេញចិត្តចំពោះក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស មានដូចជា៖ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍការងាររបស់បុគ្គលិក ការដំឡើងឋានៈ ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស។ បើយោងសុខភាពរបស់បុគ្គលិក និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ដែលបុគ្គលិកពេញចិត្ត មានដូចជា៖ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងការងារ និងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមការងារដំបូងរបស់បុគ្គលិក។ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈកត្តាទាំងនេះ ជាពិសេសប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងអស់នោះសុទ្ធសឹងតែមាន ឥទ្ធិពលទៅលើឥរិយាបថការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលតាមទិន្នន័យខាងលើចំណុចដែលល្អប្រសើរមាន ដូចជាការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនបរិយាកាសការងារនិងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុននូវចំណេះដឹងថ្មីៗ ចំណេះដឹងដែលទាក់ទង និងជំនាញសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ សរុបមក ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែរដីស នេះគឺមានចំណុចល្អប្រសើរជាច្រើន និងចំណុចដែលគួរពិចារណាខ្លះៗនិងគួរតែបន្តការអនុវត្តដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ននេះ។

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍

យោងទៅតាមការស្ទង់មតិបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែជីស ចំពោះការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ឬ និយោជិត ក្រុមយើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថា មានចំណុចមួយចំនួននៃវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក នៅ មិនទាន់មានការពេញចិត្តបានល្អប្រសើរនៅឡើយ។ ក្នុងនាមយើងខ្ញុំ ជានិស្សិតដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើ ប្រធានបទនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមផ្ញើតយកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃនេះ ដើម្បីធ្វើការផ្តល់គំនិតយោបល់ ក៏ដូចជា ការផ្តល់នូវអនុសាសន៍មួយចំនួន ក្នុងន័យស្ថាបនាដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរប៊ែរវ៉ែជីស គួរផ្តល់ឱកាសដល់ជនពិការ ដែលមានសមត្ថភាពបំពេញការងារ ដើម្បីចូល រួមលើកកម្ពស់ដល់ជនពិការ និងបញ្ឈប់ការរើសអើងក្នុងសង្គម។
- ក្រុមហ៊ុន គួរតែពិនិត្យមើលពីគោលនយោបាយឱ្យមានសមភាព ក្នុងការដំឡើងឋានៈទៅដល់បុគ្គលិក ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាព ការច្នៃប្រឌិត និងមានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការងារ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

- [តើការលើកទឹកចិត្តជាអ្វី ? \(khsearch.com\)](http://khsearch.com)
- កត្តា «លើកទឹកចិត្ត» ជាតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក? (thmeythmey.com)
- BizKhmer - ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តរបស់លោក Porter និងលោក Lawler អំពីឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក
- *វិទ្យាស្ថាន វ៉ានដា ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ Strategic Management (2019 Page 02)*
- «យុទ្ធសាស្ត្រ»និង«វិធីសាស្ត្រ»មានន័យខុសគ្នាដូចម្តេច? (thmeythmey.com)
- យុទ្ធសាស្ត្រ - Wiktionary
- ការយល់ដឹងអំពីពាក្យថា “យុទ្ធសាស្ត្រ” | (wordpress.com)
- ប្រយោជន៍ - Wiktionary
- Asean-Works | បុគ្គលិកគឺជាទ្រព្យដ៏មានតម្លៃរបស់អង្គភាព
- បុគ្គលិក - Wiktionary
- Motivation - Wikipedia
- What is Motivation? A Psychologist Explains (positivepsychology.com)
- (PDF) History of Motivational Research in Education (researchgate.net)
- (PDF) Motivation: History of the Concept (researchgate.net)
- human_resource_management.pdf (weebly.com)
- Strategy - Wikipedia
- files.ethz.ch/isn/20753/Strategic Theory for the 21st Century.pdf
- What Is a Company, How to Start One, Different Types (investopedia.com)
- Employee benefits and perks have been 400 years in the making (fastcompany.com)
- Benefits theory (repec.org)

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ

