

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS



វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
របស់ក្រុមហ៊ុនអូរ៉េវី អាន់ឌី ហ្វឺនីឈ័រ ឯ.ក**

THE BENEFITS OF STAFF MOTIVATION IN OVER
UNDER FURNITURE CO., LTD

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់

ក្រុមហ៊ុនអូរី អាន់ឌី ហ្វឺនីឈ័រ ឯ.ក

THE BENEFITS OF STAFF MOTIVATION IN OVER UNDER
FURNITURE CO., LTD

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ ហឿង ម៉ុក

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024



**គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១
ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអូរ៉េ អាន់ដឺ
ហ្វើនីឈ័រ ឯ.ក**

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី១

សាស្ត្រាចារ្យណេនាំ

បេក្ខបណ្ឌិត ស្រេង ផល្លា

ហឿង ម៉ុក

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៣

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី២

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក វុឌ្ឍិ

បេក្ខបណ្ឌិត មាស សំណាង

ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជាប្រធាន
មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៤

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ែម សុខហៀក

នាយកវិទ្យាស្ថាន

នាយិកាអចិន្ត្រៃយ៍

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

បណ្ឌិត ហ៊ុ គុជគន្ធលីនណា

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យនៅវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ សិក្សារួចមក ក្រុមយើងខ្ញុំ បានទទួលនូវចំណេះដឹងជាច្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ ជាពិសេស ក្រុមយើងខ្ញុំយល់ច្បាស់ថា ជំនាញគណនេយ្យ សវនកម្ម និងពន្ធដារ គឺជាជំនាញមួយមានសារៈសំខាន់មួយដែរសម្រាប់ទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន ក្នុងនោះស្ថាប័នរដ្ឋក្តី ឯកជនក្តី ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្តី សុទ្ធតែត្រូវអនុវត្តកិច្ចការគណនេយ្យ សវនកម្ម និងពន្ធដារដូចគ្នា។ ដោយឡែក ដើម្បីឱ្យការសិក្សារបស់និស្សិតកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់ វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា បានបញ្ចូលនូវមុខជំនាញសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យ សវនកម្ម និងពន្ធដារតាមកម្មវិធីសិក្សាក្នុងឆ្នាំសិក្សាទី១ រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សាទី៤។

គ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការត្រួសត្រាយផ្លូវដល់និស្សិតឱ្យយល់ច្បាស់ ពីការអនុវត្តការងារគណនេយ្យ សវនកម្ម និងពន្ធដារ ពីការចាប់ផ្តើមរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការបញ្ចប់ និងត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ព្រមទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ នៅក្នុងការងារគណនេយ្យ សវនកម្ម និងពន្ធដារ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័នខ្លួន ក្នុងន័យឆ្លើយតបឱ្យបានល្អប្រសើរនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលបានដាក់ចេញ។ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា កិច្ចការងារមួយនេះ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងស្របពេលនៃការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានមកដល់ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទមួយស្តីពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌើ ហ្វីនីយ៉ា ឯ.ក” យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ ឱ្យយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅពីការរៀបចំសារណា និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ការរៀបចំសារណានេះ នឹងបានចូលរួមចំណែក ក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ព្រមទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវដ៏ទៃទៀត ដែលមានបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីកិច្ចការនេះ។

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

បេតាសម្ព័ន្ធក្រុម



ឈួន តូចឡាន
ID B21/230



សិត លីង្ខៀ
ID SP21/028



ឡឺន គីមយី
ID B21/625



នីម សុយីម
ID B21/3512



សំបាត់ មកេត
ID B21/1865

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមយើងខ្ញុំ ជានិស្សិតនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១ ជំនាញគណនេយ្យ
សូមសម្តែងនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ និងថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ

ក្រុមគ្រួសារដែលបានជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ ទាំងសម្ភារៈ ថវិកា និងស្មារតី ជំរុញលើកទឹកចិត្ត ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរព និងកត្តាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ដល់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់ខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំគ្រប់រូប និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់បណ្តាសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ទាំងអស់ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមយើងខ្ញុំនាពេលកន្លងមក។

ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមសម្តែងនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ដ៏ជ្រាលជ្រៅដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ហេង វ៉ាន់ដា** នាយកនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ដែលបានផ្តល់ទីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងផ្តល់បទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនដល់យើងខ្ញុំ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះសាស្ត្រាចារ្យ **ហឿង ម៉ុក** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ដោយបានជួយជ្រោមជ្រែង បង្ហាត់បង្ហាញសព្វបែបយ៉ាង ដើម្បីជួយដល់ក្រុមយើងខ្ញុំបញ្ចប់កិច្ចការសារណានេះជាស្ថាពរ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់សាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិកនៃវិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដាទាំងអស់ ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ លើកទឹកចិត្ត អនុគ្រោះដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ រហូតធ្វើឱ្យការសិក្សាបានបញ្ចប់ និងទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះដែរ ក្រុមយើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់បុគ្គលទាំងអស់ខាងលើឱ្យជួបតែពុទ្ធពរឬនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាច

ក្រុមនាងខ្ញុំ ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជំនាញគណនេយ្យ នៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ជំនាន់ទី២១៖

សូមធានាអះអាងថា ខ្លឹមសារសារណាក្រោមប្រធានបទ “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
របស់ ក្រុមហ៊ុនអូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក” នេះគឺជាស្នាដៃរបស់ក្រុមខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំ ដោយគ្មានការពាក់ព័ន្ធ
នឹងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ទិន្នន័យ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលលើកឡើងនេះ
ជាអត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីសុទ្ធសាធ ដែលពុំធ្លាប់មានជនណាម្នាក់យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវពីមុនឡើយ។

ថ្ងៃ. ខែ..... ឆ្នាំ..... ព.ស.២៥៦....

ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០២....

ហត្ថលេខាអំណាចក្រុម

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសជាតិមួយ អាចរីកចម្រើនទៅបាន លុះត្រាតែប្រទេសនោះ ពោរពេញទៅដោយធនធានមនុស្ស ដែលប្រកបដោយ ជំនាញ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងមានដែលមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។ ពីព្រោះថា ធនធានមនុស្ស គឺជាទ្រព្យដ៏មានតម្លៃ និងសំខាន់បំផុតក្នុងការសម្រេចនូវគោលដៅឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ហើយវាក៏ជាសមាសធាតុដ៏សំខាន់បំផុតផងដែរ ដើម្បីឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យកាន់តែ មានភាពរីកចម្រើន ជឿនលឿនសម្រាប់ប្រទេសជាតិទាំងមូល។ យ៉ាងណាមិញ ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពមួយគឺ អាស្រ័យលើវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងមនុស្ស ជាពិសេសការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដែលវាអាចរីកចម្រើនទៅ បានត្រូវទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ត្រូវតែចេះប្រើវិធីសាស្ត្រ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធ ភាពខ្ពស់។ ដោយមើលឃើញពីភាពសំខាន់ នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបែបនេះ ទើបខ្ញុំជ្រើសរើសប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក** យកមកធ្វើការស្រាវ ជ្រាវ។

បច្ចុប្បន្ននេះ យើងសង្កេតឃើញថានៅបណ្តាអង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុននានាជាច្រើនកំពុងធ្វើការប្រកួត ប្រជែងគ្នាដើម្បីដណ្តើមយកបុគ្គលិក ឬនិយោជិតដែលមាន ជំនាញ ចំណេះដឹង សមត្ថភាព ឆន្ទៈ និងភាពស្មោះ ត្រង់ដើម្បីយកមកបម្រើការក្នុងអង្គភាពឬក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ទៅតាមវិធីសាស្ត្រ និងគោលការណ៍រៀងៗខ្លួន។ ដោយឡែកចំពោះក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក** វិញក៏បានប្រើប្រាស់នូវគោលការណ៍ និងវិធីសាស្ត្រ ថ្មីៗរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើការប្រកួតប្រជែងផងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ ខ្លួនទៅតាមបែបបទ តាមទ្រឹស្តី អ្នកប្រាជ្ញ ដើម្បីឱ្យការលើកទឹកចិត្តរបស់ខ្លួន កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនិងកាន់តែ ប្រសើរឡើងថែមមួយកម្រិតទៀត។ បន្ទាប់ពីបានស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការ សម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយ GM បណ្តា ញបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក** រួចមកយើងឃើញថា គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនពិតជាមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ប្រសិទ្ធភាពដែលទទួលបាននេះគឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុន បានគិតគូរយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន នៅក្នុងកម្រិតមួយដែលល្អប្រសើរ។ លើសពីនេះទៀតគឺក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជាកញ្ចប់អត្ថ ប្រយោជន៍បន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិក ដែលអាចជាប្រាក់ផ្តល់ឱ្យក្នុងកំឡុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម សម្រាកលំហែមាតុភាព មរណភាព មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈអ្នកគ្រប់គ្រង និងកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀ ត។ ម្យ៉ាងទៀត បុគ្គលិកក៏បានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុននូវចំណេះដឹងថ្មីៗដែលទាក់ទង និងជំនាញសម្រាប់បង្កើន និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន និងប្រសើរថែមទៀត។ មិន តែប៉ុណ្ណោះក្រុមហ៊ុន ក៏មានការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមរយៈរូបភាពផ្សេងៗទៀតដូចជា ការផ្តល់សិទ្ធិ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងការចូលរួមដោះស្រាយរាល់បញ្ហារបស់បុគ្គលិកជាដើម។

ទន្ទឹមនឹងភាពជោគជ័យនេះផងដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏ជួបប្រទះនូវបញ្ហាមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ពោលគឺមានបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនពេញចិត្តនឹងគោលការណ៍នៃ ការលើកទឹកចិត្តខាងលើនេះឡើយ។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ ចំណុច ខ្វះខាតទាំងអស់នោះសុទ្ធតែជាបញ្ហាដែលក្រុមហ៊ុនអាចដោះស្រាយបាន។ ដូចនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក** មានការរីកចម្រើន និងលូតលាស់ជាលំដាប់។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា	i
រចនាសម្ព័ន្ធក្រុម	ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ.....	iii
អំណះអំណាង	iv
សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ.....	v

ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	១
១.២ ចំណេញបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
១.៤ ទំហំដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៤.១ ទំហំដែនកំណត់	២
១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៥.១ ការប្រមូលទិន្នន័យដំបូង.....	២
១.៥.២ ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ.....	៣
១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៣

ជំពូកទី២ ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៤
២.១.១ និយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៤
២.១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត.....	៤
២.២ គោលការណ៍ក្នុងការជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៦
២.២.១ និយមន័យក្រុមហ៊ុន	៦
២.២.២ ប្រភេទរបស់ក្រុមហ៊ុន	៦
២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៧

២.៣.១ និយមន័យនៃផលប្រយោជន៍	៧
២.៣.២ ប្រភេទនៃផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ	៧

ជំពូកទី៣ ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១០
៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១០
៣.១.២ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១០
៣.១.៣ ផ្លាកសញ្ញា និងផលិតផល របស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១០
៣.១.៤ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១៤
៣.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	១៥
៣.២.១ សារៈសំខាន់នៃគោលការណ៍ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	១៥
៣.២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបែបហិរញ្ញវត្ថុ	១៨
៣.២.៣ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបែបមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ	១៩
៣.២.៤ បញ្ហាប្រឈមពេលអនុវត្តន៍គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្ត	២៥
៣.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក	២៦
៣.៣.១. ផលប្រយោជន៍ផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ	២៦
៣.៣.២. ផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់សំណងជាសាច់ប្រាក់	២៧
៣.៣.៣. ផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់សំណងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់និងអត្ថប្រយោជន៍	២៧

ជំពូកទី៤ ៖ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង	២៩
៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ	២៩

ជំពូកទី៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៣០
៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍	៣០

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១ **សេចក្តីផ្តើម**

១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

សព្វថ្ងៃបណ្តាស្ថាប័នរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនឯកជន និងអង្គការនានា កំពុងតែកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ស្របពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកកំពុងតែមមាញឹក ដែលធ្វើឱ្យមានការប្រកួតប្រជែងវិវត្តខ្លាំង ដូចនេះហើយមានបណ្តាក្រុមហ៊ុនជាច្រើនទទួលបានភាពជោគជ័យ ក៏ដូចជាភាពបរាជ័យផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនមួយអាចជោគជ័យទៅបាន អាស្រ័យលើទីផ្សារ ឱកាស ជំនាញ បច្ចេកវិទ្យាជាពិសេសគឺមានធនធានមនុស្សដ៏សំខាន់។ បើសិននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានធនធានមនុស្សដ៏ល្អហើយ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើពួកគេ នោះធនធានមនុស្សរបស់ពួកគេ ដូចជាបុគ្គលិកដែលមានភាពស្មោះត្រង់ បុគ្គលិកដែលខិតខំបំពេញការងារ ជាពិសេសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារខ្ពស់។

បុគ្គលិកដែលមានភាពស្មោះត្រង់ និងខិតខំបំពេញការងារ ជាពិសេសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារខ្ពស់ គឺមិនមែនដោយសារតែពួកគេចង់បានប្រាក់បៀវត្សរ៍មួយមុខនោះទេ គឺពួកគេតែងតែរំពឹងថាក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវអ្វីដែលលើសពីនេះទៅទៀត។ ដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាអង្គភាពជាច្រើនតែងតែផ្តល់នូវការបំពេញចិត្តបុគ្គលិករបស់ពួកគេតាមរយៈការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិកគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព ប្រើប្រាស់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យខិតខំបំពេញការងារ ដោយកើតឡើងតាមរយៈអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិក។ នៅពេលដែលបុគ្គលិកទទួលបាននូវអ្វីដែលគេចង់បាន ក៏ដូចជាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតនោះពួកគេនឹងបញ្ចេញនូវការខិតខំបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងភាពពេញចិត្ត។

ជាមួយក្រុមហ៊ុនគួរសិក្សាពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ថាតើបុគ្គលិកពួកគេចង់បានអ្វី និងត្រូវអ្វីខ្លះជាមុនសិន ទើបក្រុមហ៊ុនធ្វើការកំណត់គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានលទ្ធផលល្អ និងការសម្រេចគោលដៅដែលខ្លួនចង់បានដែលនាំមកនូវជាប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុនទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

១.២ ចំណោទបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសង្កេតឃើញថា ក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីយ៉ា ឯ.ក** ជាស្ថាប័នឯកជនមួយ ហើយក៏ជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានម្ចាស់ជាកូនខ្មែរមួយរូប នឹងបានជួយលើកកម្ពស់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាតិនិងវិស័យការងារដោយការបង្កើតការងារជាច្រើនទៅដល់ប្រជាជន ឬនិស្សិតដែលនៅសិក្សាក៏ដូចបញ្ចប់ការសិក្សាគឺឱ្យមានការងារនិងមានប្រាក់ចំណូលដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពខ្លួនឯងនិងគ្រួសារ។ ហេតុនេះហើយទើបធ្វើឱ្យក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើផលប្រយោជន៍ដែរក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីយ៉ា ឯ.ក** បានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ។

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះដែរ ក្រុមយើងខ្ញុំនឹងផ្តោតទៅលើសំណួរ ពីរ គឺ ៖

១.តើ ក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីយ៉ា ឯ.ក** បានប្រើប្រាស់គោលការណ៍អ្វីខ្លះក្នុងការជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ?

២.តើផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក មានអ្វីខ្លះ ?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនៃការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើរួមមាន៖

- ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក
- ស្វែងយល់អំពីផលប្រយោជន៍ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិក
- ស្វែងយល់អំពីគោលការណ៍ នៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដល់បុគ្គលិក
- ស្វែងយល់អំពីការរំលឹកទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត
- ស្វែងយល់អំពីសារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្ត
- ស្វែងយល់អំពីការវាយតម្លៃទៅលើ ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ
- ស្វែងយល់អំពីការធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង ការផ្តល់អនុសាសន៍។

១.៤ ទំហំនៃកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ទំហំនៃកំណត់

ឯកសារ និង ព័ត៌មានដែលលើកយកមកវិភាគស្តីអំពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក” ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅ #46 ផ្លូវម៉ៅសេទុង សង្កាត់បឹង ត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ។

១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ឯកសារ និង ព័ត៌មានដែលលើកយកមកវិភាគស្តីអំពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក” ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅ #46 ផ្លូវម៉ៅសេទុង សង្កាត់បឹង ត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ។

១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមរយៈ កម្មសិក្សានេះអាចប្រព្រឹត្តទៅបានចាប់តាំងពីពេលចាប់ ផ្តើមដំបូងរហូត ដល់ទីបញ្ចប់ ប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ប្រសិទ្ធិភាព គុណភាព គឺពិតណាស់ដែលត្រូវទាមទារអោយកើត មាននូវការកំណត់វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវដោយភាពច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ។

ខាងក្រោមនេះ ជាវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមយើងធ្វើការស្រាវជ្រាវនិងប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់សរសេរនូវ របាយការណ៍កម្មសិក្សា ៖

១.៥.១ ការប្រមូលទិន្នន័យដំបូង

ទិន្នន័យទាំងនេះ យើងខ្ញុំទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវក្នុងឯកសារផ្សេងៗដូចជា ៖

- ធ្វើការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយ GM
- ធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយបណ្តាញបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក

១.៥.២ ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់មក

ក្រៅពីស្វែងរកទិន្នន័យដំបូងរួចមក យើងខ្ញុំបានស្វែងរកឯកសារមួយចំនួនទៀតដែលយើងហៅថាទិន្នន័យបន្ទាប់ដែលស្វែងរកពី

- សៀវភៅ និង ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងទ្រឹស្តី
- វិចិត្រភាសា
- ឯកសារក្នុងបណ្ណាល័យ
- សៀវភៅអ្នកប្រាជ្ញ
- ឯកសារដែលមានស្រាប់ដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទ
- អ៊ីនធឺណិត (Internet) ។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំមួយនេះ គឺបានផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ដល់អ្នកសិក្សាក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុន ដូចខាងក្រោម ៖

- ផ្តល់ឱ្យអ្នកសិក្សានូវការពង្រីកចំណេះដឹងផ្នែកធនធានមនុស្ស ពិសេសការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- បន្សល់ទុកជាឯកសារដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយៗ សម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ
- ក្រុមហ៊ុន នឹងទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះក្នុងការផ្តល់ឱកាសដល់និស្សិតចុះកម្មសិក្សា ដែលជាប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុន ហើយក៏បានផ្តល់ជាបទពិសោធន៍ការងារដល់និស្សិតផ្ទាល់
- ក្រុមហ៊ុន ទទួលបានលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងមតិយោបល់បន្ថែមក្នុងការកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាតនានាដែលទាក់ទងនឹងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- ក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗ ដើម្បីយកទៅអនុវត្តនៅក្នុងអង្គភាព។

១.៧ បេសាសម្តីនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ក្រុមយើងខ្ញុំបានបែងចែកជា ៦ ផ្នែកធំៗដែលមានដូចខាងក្រោម

❖ ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងផ្នែកនេះពួកយើងបានធ្វើការបកស្រាយពីមូលហេតុដែលបានជំរុញឱ្យពួកយើងជ្រើសរើសបញ្ហាទាក់ទងនឹង ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ា ឯ.ក ដើម្បីយកមកធ្វើការសិក្សាឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដោយមានការកំណត់ទំហំ និងដែនកំណត់ ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការស្រាវជ្រាវ ដោយមានការបញ្ជាក់ពី ទីកន្លែង គំរូតាង ឧបករណ៍ ទម្រង់ និង ការវិភាគទិន្នន័យស្រាវជ្រាវ ដែលនឹងយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះ យ៉ាងច្បាស់លាស់។ បន្ថែមពីនេះទៀត ពួកយើងក៏បានបង្ហាញពីគោលបំណង និងផលប្រយោជន៍នៃការសិក្សាមួយនេះចំពោះអ្នកសិក្សា និងស្ថាប័នផងដែរ។

❖ ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី

ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តន៍ការលើកទឹកចិត្ត ឱ្យទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ យើងបានលើកយកទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្តជាច្រើនមកពន្យល់រៀបរាប់។ ការស្រាវជ្រាវទៅលើទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញនីមួយៗ ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្តន៍នូវគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងគោលបំណងឈានទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។

❖ ជំពូកទី៣៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងជំពូកនេះក្រុមយើងខ្ញុំបានចែកជាបីផ្នែកធំៗមាន

- ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក ដែលបានរៀបរាប់ពី ប្រវត្តិការកកើត ការវិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង ក្រុមសីលធម៌ការងារ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទីតាំងអង្គភាព។
- ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំបានរៀបរាប់អំពីសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិក។
- គោលការណ៍ជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក ត្រង់ចំណុចនេះទៀតសោត ក្រុមយើងខ្ញុំបានបង្ហាញ នូវគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។

❖ ជំពូកទី៤៖ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ ៖ ដោយវិភាគ និងធ្វើការស្វែងយល់អំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធ។

❖ ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍ ៖ ជាការសន្និដ្ឋាន គ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង និងផ្តល់អនុសាសន៍ធ្វើការកែលម្អឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង។

ជំពូកទី២ រំលឹកច្រើន

ជំពូកទី២

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១.១ និយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ឬនិយោជិត គឺជាការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែង។ ដូច្នេះ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការទូទាត់សំណងទៅតាមកិច្ចការប្រឹងប្រែងលើការបំពេញការងាររបស់គាត់។

២.១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត

ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានរៀបចំឡើងជាប្រព័ន្ធ ក្នុងអង្គភាព អាជីវកម្ម។ អង្គភាពមានផែនការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ជាបុគ្គល ឬជាក្រុម ឬផ្តល់ជាអង្គភាពទាំងមូល។ ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តជាបុគ្គល អាចផ្តល់ជាប្រាក់ខែ ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងតាមការវាស់វែងពីលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលនិងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបែបនេះអាចមិនជំរុញឱ្យមនុស្សធ្វើការសហការគ្នាបានល្អប៉ុន្មានទេក្នុងអង្គភាព។

ក. ការលើកទឹកចិត្តជាបុគ្គល

ការលើកទឹកចិត្តជាបុគ្គល គឺជាការលើកទឹកចិត្តតាមអត្រាការងារដែលបុគ្គលធ្វើបាន ការទូទាត់សំណងត្រូវធ្វើតាមចំនួនផលិតផលដែលនិយោជិតធ្វើបាន។ ការលើកទឹកចិត្តប្រាក់ឈ្នួល ទម្រង់នេះ គឺផ្តល់ឱ្យនិយោជិតគិតតាមបរិមាណដែលធ្វើលើសបទដ្ឋានកំណត់ ដោយគុណចំនួនឯកតាដែលគាត់ផលិតលើសគុណ នឹងតម្លៃឈ្នួលក្នុងមួយឯកតាបន្ថែម។

១. **កម្រៃជើងសារៈ** ប្រាក់កម្រៃជើងសារត្រូវបានផ្តល់ដល់និយោជិតផ្នែកលក់ដែលបានលក់លើសការកំណត់របស់អង្គភាពអាចផ្តល់ដល់អ្នកលក់តាមវិធី ៣យ៉ាង គឺ ផ្តល់ជាកម្រៃជើងសារភ្លាមៗអាចផ្តល់ដោយបូក ជាមួយប្រាក់ខែតែម្តង ឬអាចផ្តល់ជាប្រាក់រង្វាន់។

➢ កម្រៃជើងសារភ្លាមៗៈ នៅក្នុងអង្គភាពខ្លះអនុវត្តការផ្តល់កម្រៃជើងសារភ្លាមៗ ដល់អ្នកលក់ណា ដែលលក់បានតាមបរិមាណកំណត់របស់អង្គភាព។ គុណសម្បត្តិនៃប្រព័ន្ធទូទាត់បែបនេះផ្តល់ឱ្យអ្នកលក់ ដើម្បីឱ្យធ្វើការប្រឹងប្រែងលើការងាររបស់គាត់ បើគាត់មិនលក់គាត់ក៏គ្មានទទួលបានកម្រៃជើងសារអ្វីដែរ។

➢ ប្រាក់ខែបូកកម្រៃជើងសារៈ ទម្រង់បែបនេះអង្គភាពអាជីវកម្មនិយមប្រើបំផុត ដោយបូកបញ្ចូល ជាស្រេចចូលក្នុងប្រាក់ខែពីកម្រៃជើងសារប៉ុន្មានភាគរយតាមការកំណត់របស់អង្គភាពដោយមិនគិតពីការប្រែប្រួលនៃសកម្មភាពការងារឡើយ។

២. **រង្វាន់បន្ថែមៈ** ប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមជាវិធីសាស្ត្រកំណត់ប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមសម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំដល់និយោជិត អាចផ្តល់ដល់និយោជិតជាភាគរយនៃប្រាក់ខែរបស់គាត់ម្នាក់ៗ។ អង្គភាពផ្តល់ជាប្រាក់រង្វាន់ប្រសិនបើគោលដៅអង្គភាពសម្រេច ឬលើសគោលដៅ។ ថ្វីត្បិតការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនេះបានដល់បុគ្គលក៏ពិតមែន វាជាការផ្សារភ្ជាប់ជាក្រុម ឬជាអង្គភាពទាំងមូលដែរវាជាប្រាក់ចំណេញរបស់អង្គភាព។

៣. **ការលើកទឹកចិត្តពិសេសៈ** ទោះបីការផ្តល់បែបនេះធ្វើសម្រាប់តែក្រុម ឬសម្រាប់អង្គភាព ក៏ពិតមែន តែកម្មវិធីនេះអាចផ្តល់ផងដែរ ដល់និយោជិតជាបុគ្គលណាដែលធ្វើការបានលទ្ធផលការងារខ្ពស់ ការ

ផ្តល់បែបពិសេសនេះឡើងដល់បុគ្គលិកផ្នែកលក់ដូចជា ប្រាក់ធ្វើដំណើរ ប្រាក់សម្រាប់ស្នាក់នៅ និងប្រាក់សម្រាប់ហូបចុក។ល។

ខ. ការលើកទឹកចិត្តតាមក្រុម

ពេលខ្លះការងារត្រូវអនុវត្តជាក្រុមពិបាកក្នុងការរំកិលញែកឱ្យដាច់ពីលទ្ធផលម្នាក់ៗ ដូច្នេះការលើកទឹកចិត្តត្រូវធ្វើជាក្រុម។

គ. ការលើកទឹកចិត្តដល់អង្គភាពទាំងមូល

ការលើកទឹកចិត្តដល់អង្គភាពទាំងមូល គឺជាការផ្តល់រង្វាន់បែបនេះផ្តល់ឱ្យនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងអង្គភាពតាមការកើនឡើងនៃប្រាក់ចំណេញអង្គភាព ការសម្រេចផ្តល់រង្វាន់បែបនេះវាអាស្រ័យដោយ មានការចូលរួមចំណែកពីនិយោជិតគ្រប់កម្រិតដោយចូលរួមការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម បង្កើន ផលិតភាពផលិតកម្ម។ ការបែងចែកមានរូបភាពផ្សេងៗដូចជា ការបែងចែកតាមប្រាក់ចំណេញដល់និយោជិត ឬការបែងចែកតាមរូបភាព ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ ឬតាមប័ណ្ណភាគហ៊ុនរបស់និយោជិត។

១. ផែនការចែករំលែកប្រាក់ចំណេញ : កម្មវិធីបែបនេះបិតក្នុងផែនការលើកទឹកចិត្តរបស់អង្គភាពដែលនិយោជិតបានខិតខំសម្រេចគោលដៅអង្គភាព។ ការបែងចែកត្រូវផ្តល់ដល់និយោជិតទាំងឡាយផ្អែកតាមផលចំណេញដោយបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ឬ ប្រាក់ខែទទួលបានដូចគ្នាគិតតាមចំនួនថ្ងៃដែលគាត់ចូលបម្រើការងារយូរឆ្នាំ ឬតាមលទ្ធផលសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ។

២. ផែនការផ្តល់ភាពជាម្ចាស់លើប័ណ្ណភាគហ៊ុនរបស់និយោជិត : វាជាទម្រង់នៃការផ្តល់ ប្រាក់ចំណេញតាមភាគហ៊ុនដល់និយោជិតបានទិញពីអង្គភាព ការត្រួតពិនិត្យនៃដំណើរការគ្រប់គ្រងភាគហ៊ុនធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មាធិការប័ណ្ណភាគហ៊ុនអង្គភាពដើម្បីចែកចាយផលចំណេញដល់និយោជិត ដែលមានភាគហ៊ុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ នៅពេលនិយោជិតចូលនិវត្តន៍ ឬចាកចេញពីក្រុមហ៊ុន ប័ណ្ណភាគហ៊ុនត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិត ដោយគណៈកម្មាធិការក្រោមការព្រមព្រៀងគ្នា¹។

២.២ គោលការណ៍ក្នុងការជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.២.១ និយមន័យក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន ជាកិច្ចសន្យារវាងបុគ្គលពីរ ឬច្រើនដែលព្រមព្រៀងគ្នាជាក្រុមនូវទ្រព្យ សម្បត្តិ សេវា ចំណេះដឹង ឬសកម្មភាពផ្សេងៗ ដើម្បីប្រកបរបរអ្វីមួយក្នុងគោលបំណងរកផលចំណេញ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនក៏អាចកើតចេញពីឆន្ទៈរបស់ឯកបុគ្គលបានដែរគឺក្រុមហ៊ុនឯកបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុនឯកត្តនាម²។

២.២.២ ប្រភេទរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ (Sole Proprietorship) គឺជាសហគ្រាសដែលបង្កើតឡើងដោយរូបវន្តបុគ្គលតែម្នាក់ ហើយទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ សហគ្រាសឯកបុគ្គលជាដើមទុនរបស់សហគ្រាសឯកបុគ្គល។ សម្គាល់ដោយការដាក់ឈ្មោះ សហគ្រាសដោយឈ្មោះរបស់ឯកកម្មសិទ្ធិ ដូចជាវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ក្រុមហ៊ុនសូឡា និងក្រុមហ៊ុនម៉ុង វិទ្យុ ជាដើម³។

¹ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បោះពុម្ពលើកទី០៨ ឆ្នាំ២០២២ ទំព័រទី៧៥

² <https://www.facebook.com/Ninphusphea9999> ២៩ ០៦ ២០២៤

³ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: មីក្រូសេដ្ឋកិច្ចវិទ្យា បោះពុម្ពលើកទី៣ (២០១២) ទំព័រទី៦៥

ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធិ (Partnership) គឺជាកិច្ចសន្យារវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើន ដែលដាក់រួមគ្នានូវទ្រព្យសម្បត្តិចំណេះដឹង សកម្មភាពរបស់បុគ្គលទាំងនោះ ដើម្បីប្រកបពាណិជ្ជកិច្ចរួមក្នុងគោលដៅរកប្រាក់ចំណេញ។ សម្គាល់ដោយការដាក់ ឈ្មោះសហគ្រាសដោយឈ្មោះរបស់សហកម្មសិទ្ធិករ ដូចជា Warner Bros. (Brothers), Anco Bros., Kak & Co., Sarin & Associates ។

ក្រុមហ៊ុនដើមទុន ឬសាជីវកម្ម (Corporation) គឺជាអង្គភាពមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ ហើយត្រូវបានបំបែកចេញពីគ្នា។ ម្ចាស់សាជីវកម្មហៅថាម្ចាស់ភាគហ៊ុន⁴។

២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.៣.១ និយមន័យនៃផលប្រយោជន៍

ប្រយោជន៍ ([S.](#)) [ប្រយោជ (សំ., បា.) (ប្រយោជន៍; បយោជន)] ដំណើរដែលគួរប្រកប អ្វីៗដែលគេត្រូវការ ដែលគេប្រកបទៅកើតការ ផលដែលសម្រេចអំពីការប្រកប: ប្រយោជន៍ក្នុងលោកនេះ ប្រយោជន៍ក្នុងបរលោក បុគ្គលគួរកុំធ្វើអំពើឥតប្រយោជន៍ គួរធ្វើតែអំពើណាដែលមានប្រយោជន៍⁵។

២.៣.២ ប្រភេទនៃផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ក. ប្រាក់បំណាច់សុវត្ថិភាព

ជាការទូទាត់សំណងដល់និយោជិតដែលមានរបួសពីការងារដែលមានទម្រង់ជាសាច់ប្រាក់ ឬការផ្តល់ជាថ្នាំសង្កូវ និងផ្តល់សេវាផ្សេងៗទៀតតាមភាពត្រូវការក្នុងការរួសស្មារនោះ។ អង្គភាពខ្លះត្រូវទិញប័ណ្ណធានារ៉ាប់រងពីក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ឬពីការធានារ៉ាប់រង របស់រដ្ឋាភិបាល ឬអង្គភាពធ្វើការធានារ៉ាប់រងខ្លួនឯងសម្រាប់និយោជិត។

ខ. ការទូទាត់សំណងដល់និយោជិតពេលអត់ការងារធ្វើ

ផលប្រយោជន៍បែបនេះ ត្រូវបានអនុវត្ត ដោយ រដ្ឋាភិបាលខ្លះ ជាពិសេសប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍។ ផលប្រយោជន៍បែបនេះត្រូវការការដោយច្បាប់ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាព សង្គម ដោយកំណត់ឱ្យអង្គភាពបង់ពន្ធដល់រដ្ឋនូវប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំនៃបុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ប្រាក់ដែលបង់ពន្ធ នេះរដ្ឋនឹងបង្វិលឱ្យនិយោជិតអត់ការងារធ្វើតាមអត្រាកំណត់របស់រដ្ឋនីមួយៗ។

គ. ផលប្រយោជន៍លើសុខភាព

អង្គភាពមួយចំនួនផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់និយោជិតផ្នែកសុខភាព ខុសៗគ្នាជាការចំណាយរបស់អង្គភាពលើថ្នាំសង្កូវ ចំណាយសម្រាប់ការព្យាបាលជំងឺដល់និយោជិតផ្ទាល់ ឬអ្នកនៅក្រោមបន្ទុកផងដែរ។

ឃ. ផលប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលនិវត្តន៍

គោលនយោបាយចូលនិវត្តន៍: ការចូលនិវត្តន៍ក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងាររដ្ឋដែលមិនត្រូវបង្ខំឱ្យនិយោជិតចូលនិវត្តន៍ទេ។ ការចូលនិវត្តន៍ជាធម្មតានិយោជិតត្រូវបានទទួលប្រាក់សោធន

⁴ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា: *Intermediate Accounting* បោះពុម្ពលើកទី១១ (២០២២) ទំព័រទី១៤៩

⁵ វិចិត្រក្រមជួនណាត

និវត្តន៍ត្រឹមត្រូវ។ និយោជិតបានកំណត់នៅក្នុងអង្គភាពខ្លួន និយោជិតត្រូវចូលនិវត្តន៍អាយុ៦៥ឆ្នាំជាមួយប្រាក់ចូលនិវត្តន៍។ ការចូលនិវត្តន៍មុនអាយុអាចកើតមានតែបុគ្គល ដែលមានបំណងគេចវេលាពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ មាននិយោជកនៃអង្គភាពខ្លះប្រើប្រាស់គោលនយោបាយឱ្យនិយោជិតចូលនិវត្តន៍ ដើម្បីកាត់បន្ថយថ្លៃដើមដោយប្រកាសតាមវិធីស្ម័គ្រចិត្ត។

ផែនការប្រាក់សោធន៍និវត្តន៍: ផែនការផ្តល់នូវប្រាក់សោធន៍និវត្តន៍ ត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិត ដែលបានបម្រើការងារក្នុងកំឡុងពេលកន្លងមក។ គេអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថាជាប្រាក់បំណាច់ដែលបានកំណត់ទុក ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យដោយនិយោជកតាមរូបមន្តច្បាស់លាស់មួយ តាមកាលបរិច្ឆេទចូលនិវត្តន៍របស់និយោជិត។

ង. ផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងផលប្រយោជន៍សម្រាប់ការធានារ៉ាប់រងផ្សេងៗទៀត

ការធានារ៉ាប់រងជីវិត: អង្គភាពខ្លះមានគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងជីវិតសម្រាប់និយោជិត ដែលបម្រើ ការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់។ ប្រាក់នៃការធានារ៉ាប់រងជីវិតផ្សារភ្ជាប់នឹងប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ឈ្នួល របស់និយោជិត នោះជាទូទៅកម្រិតនៃការធានារ៉ាប់រង ជីវិតស្មើនឹងមួយកន្លះទៅពីរដងនៃប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំរបស់និយោជិតម្នាក់ៗ។ ចំណែកឯអ្នកគ្រប់គ្រងវិញអាចទទួលបានប្រាក់ធានារ៉ាប់រងខ្ពស់ជាងនេះដោយផ្អែកតាមសំណុំទូទាត់របស់គាត់។

ការធានារ៉ាប់រងដល់និយោជិតអសមត្ថភាព: អង្គភាពមួយចំនួនមានគោលនយោបាយផ្តល់ដល់ និយោជិតនូវប្រាក់ធានារ៉ាប់រង ពេលនិយោជិតអសមត្ថភាពការងារ ដូចជាអ្នកអសមត្ថភាព ការងាររយៈពេលវែង ខ្លី។ ការធានារ៉ាប់រងបែបនេះផ្តល់ដល់និយោជិតដើម្បីឱ្យគាត់មានចំណូលដដែល ប្រសិនបើពួកគាត់ក្លាយទៅជា អ្នកគ្មានសមត្ថភាពធ្វើការងារដោយប្រកាសណាដែលកើតចេញពីការងារក្នុងពេលគាត់បិតក្នុងពេលបម្រើអង្គភាព។ ការផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងរយៈពេលវែង ជារឿងធម្មតា របស់អង្គភាពតែនិយោជកមានការរយៈពេលខ្លីព្រោះគាត់ត្រូវផ្តល់ការឧបត្ថម្ភការចំណាយសម្រាប់ព្យាបាលនិយោជិតប្រចាំឆ្នាំ។

ច. ផលប្រយោជន៍សម្រាប់ការអប់រំ

មានអង្គភាពមួយចំនួនធំបានចំណាយយ៉ាងច្រើនលើការអប់រំបំប៉ននិយោជិតជាផ្លូវការ ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យនិយោជិតមានសមត្ថភាពបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព ឱ្យរឹតកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងទម្រង់នៃការចំណាយបែបនេះដូចជា ការបញ្ជូននិយោជិតឱ្យចូលរួមសិក្ខាសាលា វគ្គបំប៉ន ឬចំណាយឱ្យនិយោជិតសិក្សារយៈពេលវែងជាដើម។

ឆ. ផលប្រយោជន៍ទាក់ទងពេលឈប់សម្រាក

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើថ្ងៃឈប់សម្រាក: អង្គភាពខ្លះបានរក្សាគោលនយោបាយបង់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់និយោជិតក្នុងថ្ងៃដែលនិយោជិតសុំច្បាប់ ឈប់សម្រាកដោយមិនកាត់ប្រាក់ខែទេ។ អង្គភាពអាជីវកម្មត្រូវគោរពច្បាប់ការងាររបស់រដ្ឋ ដោយផ្តល់ឱកាសឱ្យនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនកាត់ប្រាក់ខែទៅតាមការកំណត់របស់រដ្ឋ។ ប៉ុន្តែនិយោជិតក៏ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ច បំពេញការងារឱ្យគ្រប់ថ្ងៃតាមកាលវិភាគដែលរៀបចំឡើងដោយអង្គភាពដើម្បីមានសិទ្ធិឈប់ សម្រាកទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្របច្បាប់។ សម្រាប់ថ្ងៃអាទិត្យប្រសិន អង្គភាពត្រូវការឱ្យនិយោជិតធ្វើការត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភដល់និយោជិតនៅថ្ងៃបន្ទាប់។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ថ្ងៃវិស្សមកាល៖ អង្គភាពអាជីវកម្មមានគោលនយោបាយផ្សេងៗគ្នាក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភវិស្សមកាល។ ដូច្នេះអង្គភាពនីមួយៗត្រូវកំណត់រយៈពេលពិតប្រាកដសម្រាប់និយោជិតរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យនិយោជិតទទួលបានប្រាក់វិស្សមកាល។ មានដូចជា អង្គភាពខ្លះផ្តល់ឱ្យនិយោជិតចំនួន២ សប្តាហ៍សម្រាប់និយោជិតបានបម្រើការងារនាឆ្នាំដំបូង ៣សប្តាហ៍សម្រាប់និយោជិតបម្រើការងារ៥ឆ្នាំ និង៥សប្តាហ៍សម្រាប់និយោជិតបម្រើការងារ២០ឆ្នាំឡើងទៅ^៦។

^៦ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា៖ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង បោះពុម្ពលើកទី០៧ ឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រទី៨០

ជំពូកទី៣
លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក

៣.១.១ ប្រភេទរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក

ដោយយោងតាមសម្តីរបស់ លោកស្រី ហ៊ុន សេងចិន្តា ជាស្ថាបនិករបស់ក្រុមហ៊ុនបានមើលឃើញពីតម្រូវការ ការខ្វះចន្លោះ ការរស់នៅប្រកបដោយភាពស៊ីវិល័យ ទំនើបជាមួយភាពថ្លៃថ្នូរ រួមនិងការគាំទ្រពីសំណាក់អតិថិជនផងនោះ ក៏សម្រេចចិត្តបង្កើតក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក ដែលអាចហៅឈ្មោះកាត់បានថា **OU** នៅថ្ងៃទី ០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ (យោងតាមក្នុងវិញ្ញាបន្តបត្រចុះក្នុងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម) ដែលមានបុគ្គលិកបំពេញការងារសរុបចំនួន១១នាក់ ក្នុងនោះបានផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការអតិថិជននូវសម្ភារៈប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ និងគ្រឿងសង្ហារឹម គ្រឿងបរិក្ខារតុបតែង ឬប្រើប្រាស់ក្នុងបន្ទប់ការិយាល័យ និងគេហដ្ឋាន ដែលទំនើបទាន់សម័យ និងងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់ដល់អតិថិជនគ្រប់រូប ដែលមានជម្រើសជាច្រើនម៉ត ច្រើនម៉ាក មានទាំងផលិតផលក្នុងស្រុក និងនាំចូលពីក្រៅប្រទេស។ បន្ទាប់ពីការបើកដំណើរការអស់មួយរយៈ ដោយការខិតខំប្រឹងប្រែងពីសំណាក់បុគ្គលិក ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយអាជីវកម្មតាមរយៈ Facebook Website ជាពិសេសការធ្វើ Marketing ការចែកនាមប័ណ្ណ អ្នកដែលស្គាល់គ្នា មិត្តភក្តិ និងបងប្អូន ដូច្នេះហើយទើបធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនរីកចម្រើនលូតលាស់មកដល់សព្វថ្ងៃ។

៣.១.២ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វីនីល័រ ឯ.ក

ក.ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ចង់ក្លាយជាក្រុមហ៊ុនដែលឈានមុខគេ និងស្តង់ដារ ខាងផ្គត់ផ្គង់គ្រឿងសង្ហារឹម គ្រឿងបរិក្ខារតុបតែងឬប្រើប្រាស់ក្នុងបន្ទប់តាំងបង្ហាញ ក្នុងគេហដ្ឋាន និងផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈប្រើប្រាស់ផ្សេងៗ។

ខ.បេសកកម្ម

បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺ ផ្ដោតទៅលើការសិក្សាពី ផលិតផល ទៅលើគុណភាព និងតម្លៃ ហើយ មានស្តង់ដារ ដែលអាចឆក់យកបេះដូង ការកោតសរសើរពីអតិថិជន។

គ.គោលដៅ

គោលដៅរបស់យើងមិនមែនដើម្បីស្វែងរកតែផលចំណេញ ឬគ្រាន់តែចង់ពង្រីកក្រុមហ៊ុនឱ្យធំនោះទេ យើងត្រូវបំពេញការងារប្រកបដោយភាពអស្ចារ្យ និងមានស្តង់ដារដើម្បីឱ្យអតិថិជនជ្រើសរើសយកយើងក្នុងចំណោមជម្រើសដ៏ច្រើនរបស់ពួកគេ ហើយយើងនឹងបន្តធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឱ្យការរស់នៅរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ឱ្យកាន់តែមានភាពសម្បូរបែប និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការរស់នៅ ឱ្យមានភាពថ្លៃថ្នូរ និងទាន់សម័យ។

៣.១.៣ ផ្លាកសញ្ញា និងផលិតផល របស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីឈ័រ ឯ.ក



ក. អត្ថន័យ

- O= Over សំដៅក្នុងលំហខាងលើក្រោមជំបូល
- U = Under សំដៅ បរិវេណខាងក្រោមទាំងអស់ដែលនៅលើផ្ទៃ
- Design = design library គឺជាបណ្ណាល័យរចនា រៀបចំ កែច្នៃអោយមានភាពទាន់សម័យនិងស្តង់ដារ
- Furniture = furniture showroom គឺជាបន្ទប់តាំងបង្ហាញគ្រឿងសង្ហារឹម
- Space = lifestyle space គឺសំដៅដល់ការរស់នៅ ឬកន្លែងរស់នៅ

អត្ថន័យទាំងមូលរបស់ពាក្យ អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីឈ័រ ឯ.ក គឺមានន័យថា គ្រប់ចន្លោះ គ្រប់បរិវេណ មិនថាលំហរផ្នែកខាងលើ ឬខាងក្រោមនៃគេហដ្ឋាន និងការិយាល័យ របស់អតិថិជនទេ គឺក្រុមហ៊ុនអាច ច្នៃ (Design) និងរៀបចំគ្រឿងសង្ហារឹមដែលប្រកបដោយស្តង់ដារ មានគុណភាព ភាពស៊ីវិល័យ ទាន់សម័យ និងមានសោភ័ណភាព។

ខ. ផលិតផល

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីឈ័រ ឯ.ក មានផលិតផលជាច្រើនប្រភេទដូចជា គ្រឿងសង្ហារឹម (Furniture) អំពូលភ្លើង (Lighting) ក្រណាត់ និងក្រដាសបិទជញ្ជាំង (Wallcovering) គ្រឿងលម្អបន្ថែម (Accessories) និងកម្រាលព្រំ (Rugs) ដែលនាំចូលពីប្រទេសក្រៅដូចជា ប្រទេសចិន ប្រទេសជប៉ុន ជប៉ុន ប្រទេសអ៊ីតាលី ប្រទេសវៀតណាម ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រទេសប៉េលហ្ស៊ីក។ ផលិតផលទាំងនោះមានដូចជា៖

HC28

HC28 is an innovative design brand of high-end furniture collection.

In 2007, the company was founded in Beijing, 28km away from the forbidden city and dedicated to modern furniture with innovative design, professional craftsmanship and premium materials. Its core value resonated with world's leading designers and talents, such as Christophe Delcourt, Sebastian Herkner, Yonoh Creative Studio etc. As of 2022, there are more than 140 sales-points of which 110 are mono brand stores in over 50 major cities over the world.



grado

GRADO was established in Hangzhou, China and Grado means "degree" in Italian, 2014. It reminds us to see designs from new perspectives, to pursue a simple and natural style, to design furniture that are related to daily life closely. They try to bring furniture back into the nature of "a houseware", a friendly object like something from the old days. Grado hopes that each product has its own unique story, transmitting our pursuit of quality and thinking about design.



MUUTO

MUUTO is an European furnishing based in Copenhagen, Denmark that embodies the concept of new perspectives. They are characterized "enduring aesthetics, functionality, craftsmanship and an honest expression." Having been founded in 2006, Muuto represents the best of Scandinavian design, expanding the Scandinavian heritage with forward looking materials, techniques and bold creative thinking.



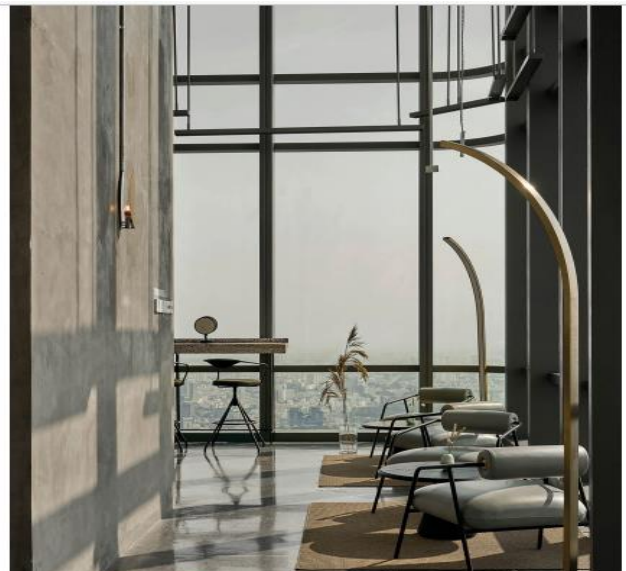
S-CAB

S.CAB Design to be loved, since 1957. A passion for extraordinary objects, which started with the pioneering treatment of technopolymers, has led S.CAB Design to become the symbol of Italian production in the international showroom of design.



DISTRICT EIGHT

DISTRICT EIGHT is one of Vietnam's first design firms to integrate the concept of design and build. They are a lifestyle furnishing brand co-founded by Darren Chew, as Australian-born designer, now a 20 years-local to Saigon, Vietnam. Since 2010, they have pushed to elevate furniture craftsmanship as well as develop products that maintain the highest quality.

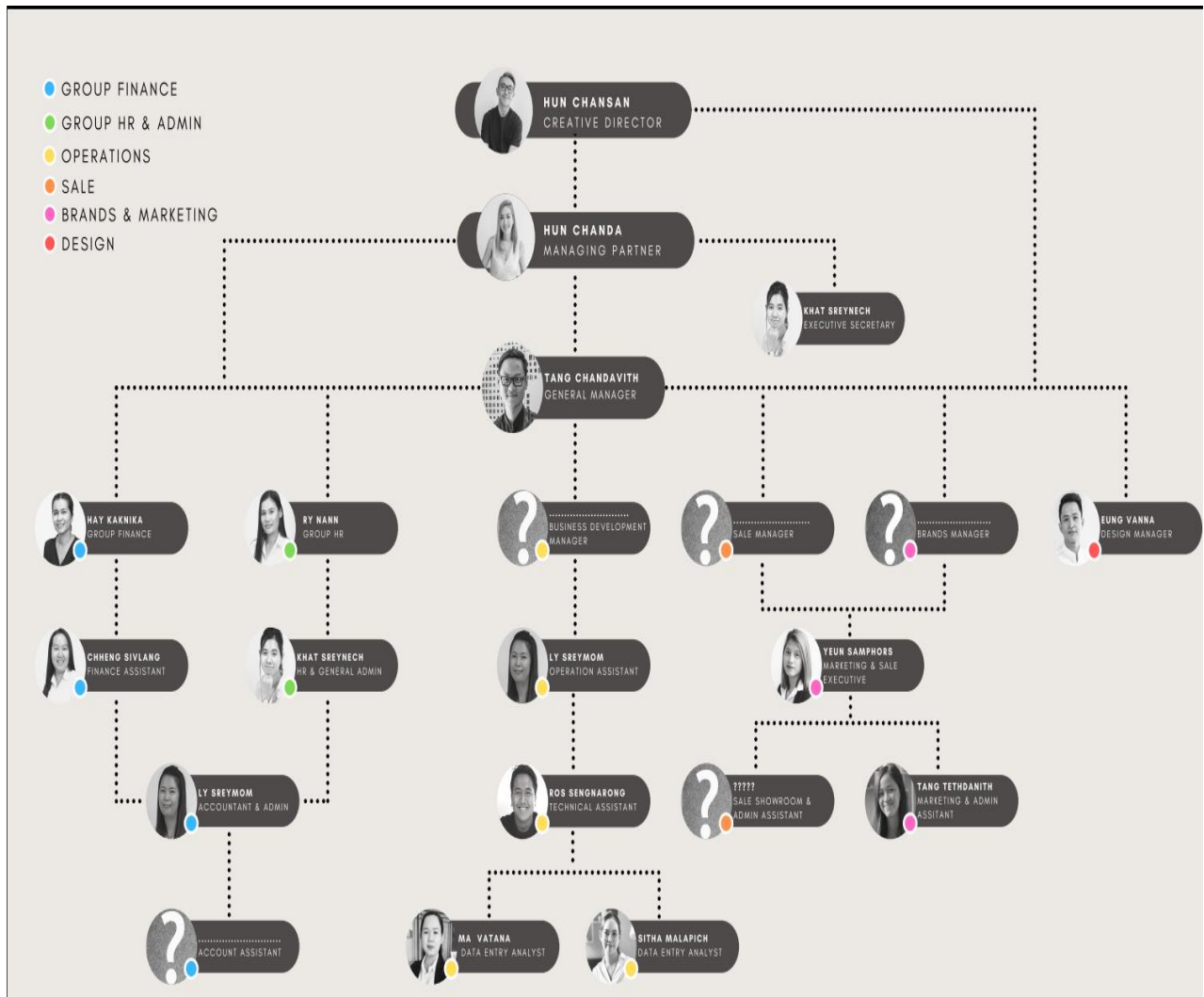


ARTE®

ARTE is a Belgium-based, sophisticated wallcoverings brands. Since 1981, Arte has passionately been designing wallcoverings with an in-house team of experience designers. Every year, they come out with a number of new collections that are innovative and trend-setting, while also sustaining quality and environmental-friendly manufacturing processes.



៣.១.៤ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក



ចំនួនបុគ្គលិកសរុបមានចំនួន១១នាក់ ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក៖
ក្នុងនោះប្រុសចំនួនសរុប៣នាក់ និងស្រីចំនួនសរុប៨នាក់ ។

៣.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ រេន់ឌើ ហ្វេនីស៊ីយ៉េ ៦.ក

៣.២.១ សារៈសំខាន់នៃគោលការណ៍ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ក. កំណត់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិករបស់អ្នក

ការកំណត់អត្តសញ្ញាណតម្រូវការរបស់និយោជិតរបស់អ្នក គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយក្នុងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ដឹងពីអ្វីដែលជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់អ្នក និងអ្វីដែលពួកគេប្រឈមមុខនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការធ្វើការស្ទង់មតិក្រុមផ្ដោតអារម្មណ៍ ឬកិច្ចប្រជុំមួយទល់មួយជាមួយនិយោជិតអាចជួយប្រមូលព័ត៌មាននេះ។

➢ ការស្ទង់មតិជាមួយ ការបោះឆ្នោត និង សំណួរនិងចម្លើយ។ ពួកវាអាចជាឧបករណ៍មានប្រយោជន៍សម្រាប់ការប្រមូលមតិកែលម្អអនាមិកពីបុគ្គលិក។ អ្នកអាចធ្វើការស្ទង់មតិលើអ៊ីនធឺណិតជាមួយនឹងប្រធានបទជាច្រើនដូចជា ការពេញចិត្តការងារ តុល្យភាពជីវិតការងារ ឱកាសសម្រាប់ការលូតលាស់ និងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ និងរង្វាន់។

➢ ក្រុមផ្ដោត វគ្គក្រុមទាំងនេះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិកមួយចំនួនតូចហើយត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយអ្នកសម្របសម្រួលដែលបានបណ្តុះបណ្តាល។ ពួកគេអាចផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅអំពីតម្រូវការរបស់និយោជិត និងកំណត់ប្រធានបទ ឬកង្វល់ទូទៅ។

➢ ការប្រជុំមួយទល់មួយ ការប្រជុំទាំងនេះអាចផ្តល់កន្លែងសុវត្ថិភាពសម្រាប់និយោជិតដើម្បីពិភាក្សាអំពីបញ្ហា ឬបញ្ហាប្រឈមនានាដែលពួកគេអាចប្រឈមមុខ និងអាចជួយបង្កើតទំនុកចិត្តជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកគ្រប់គ្រង។ តាមរយៈការយល់ដឹងពីតម្រូវការរបស់និយោជិតរបស់អ្នក អ្នកអាចបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តដែលតម្រូវតាមតម្រូវការដែលដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងកង្វល់ជាក់លាក់របស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើនិយោជិតរាយការណ៍ថាមានអារម្មណ៍តានតឹង ឬហត់នឿយ អ្នកប្រហែលជាចង់ពិចារណាថាផ្តល់ជំនួយបន្ថែម ឬធនធានដូចជា សេវាកម្មប្រឹក្សា ឬកម្មវិធីសុខភាពជាដើម។

ខ. កំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន

គោលដៅ និងការវាស់វែងទុកច្បាស់លាស់ជួយបុគ្គលិកឱ្យយល់ពីអ្វីដែលពួកគេកំពុងធ្វើការឆ្ពោះទៅរក និងរបៀបដែលការងាររបស់ពួកគេរួមចំណែកដល់បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គការ។ ដើម្បីកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន វាពិតជាសំខាន់ដើម្បី៖

➢ កំណត់គោលដៅជាក់លាក់សម្រាប់ការអនុវត្តដែលអាចតាមដាន និងវាស់វែងតាមពេលវេលាគោលដៅទាំងនេះគួរតែអាចសម្រេចបាន និងជាក់ស្តែង ប៉ុន្តែនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជំរុញបុគ្គលិកឱ្យខិតខំដើម្បីឧត្តមភាព។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើនិយោជិតម្នាក់ទទួលខុសត្រូវលើការលក់គោលដៅរបស់ពួកគេអាចរួមបញ្ចូលការសម្រេចបាននូវកម្រិតនៃការលក់ជារៀងរាល់ខែ ឬត្រីមាស។

➢ ត្រូវប្រាកដថានិយោជិតយល់ពីអ្វីដែលពួកគេកំពុងទុក។ អ្នកអាចរៀបចំការប្រជុំមួយទល់មួយជាទៀងទាត់ជាមួយនិយោជិត ដើម្បីពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាពរបស់ពួកគេ និងអ្វីដែលត្រូវកែលម្អ។

➢ ផ្តល់មតិកែលម្អជាប្រចាំ គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃជំហាននេះ ព្រោះវាអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកតាម ដានការអនុវត្តរបស់ពួកគេ និងធ្វើការកែតម្រូវប្រសិនបើចាំបាច់។ មតិកែលម្អអាចជាការពិនិត្យដំណើរការ ឬ ការត្រួតពិនិត្យក្រៅផ្លូវការបន្ថែមទៀត។

គ. ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការលូតលាស់ និងការអភិវឌ្ឍន៍

អង្គភាពអាចផ្តល់ឱកាសទាំងនេះដោយផ្តល់ជូននូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ការបង្កើត និងកម្មវិធី ណែនាំ។ កម្មវិធីទាំងនេះអាចជួយបុគ្គលិកអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងថ្មីៗ ដែលអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ទាំងបុគ្គលិក និងស្ថាប័ន។

➢ ជាឧទាហរណ៍ និយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ឬដំណើរការ អាចធ្វើការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដែលនាំទៅដល់ការកែលម្អផលិតភាព និងលទ្ធផល។ លើសពីនេះកម្មវិធី ទាំងនេះជួយបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាមានតម្លៃ និងការគាំទ្រ ដែលនាំទៅរកការចូលរួម និងការលើកទឹកចិត្ត កាន់តែច្រើន។

➢ ជាឧទាហរណ៍ បុគ្គលិកដែលមានឱកាសដឹកនាំគម្រោងអាចមានអារម្មណ៍មោទនភាពក្នុង ការងាររបស់ពួកគេ ដែលនាំឱ្យមានការលើកទឹកចិត្ត និងផលិតភាព។

ឃ. ទទួលស្គាល់ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់ការអនុវត្ត

នៅពេលដែលនិយោជិតមានអារម្មណ៍ថាការរួមចំណែករបស់ពួកគេមានតម្លៃ និងកោតសរសើរ ពួកគេទំនងជាត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងចូលរួមក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ការទទួលស្គាល់ និងរង្វាន់អាចមាន ទម្រង់ជាច្រើន ចាប់ពីការសរសើរជាសាធារណៈ រហូតដល់រង្វាន់ ឬការផ្សព្វផ្សាយ។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រាក់ រង្វាន់អាចត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់និយោជិតដែលបំពេញ ឬលើសពីគោលដៅនៃការអនុវត្តជាក់លាក់មួយ ឬការ ផ្សព្វផ្សាយអាចត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់និយោជិតដែលបង្ហាញពីភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងកិច្ចការរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់គួរតែត្រូវបានចងក្លាប់ទៅនឹងសមិទ្ធផល ឬអាកប្បកិរិយា ប្រកបដោយអត្ថន័យ ជាជាងការផ្តល់ឱ្យតាមអំពើចិត្ត។ នេះធានាថាបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាការខិតខំប្រឹង ប្រែងរបស់ពួកគេត្រូវបានកោតសរសើរយ៉ាងពិតប្រាកដ ហើយមានទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់រវាងសកម្មភាព របស់ពួកគេ និងរង្វាន់ដែលពួកគេទទួលបាន។

ង. បង្កើតបរិយាកាសការងារជាវិជ្ជមាន

បរិយាកាសការងារវិជ្ជមានគឺជាការគាំទ្រ រួមបញ្ចូល និងរីករាយ។ បរិស្ថាននេះអាចត្រូវបានបង្កើត ឡើងដោយ៖

- លើកទឹកចិត្តដល់ការសហការ និងការងារជាក្រុម។ នៅពេលដែលនិយោជិតមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេកំពុងធ្វើការរួមគ្នាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរួមពួកគេទំនងជាត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។
- ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់អន្តរកម្មសង្គម ដូចជាសកម្មភាពកសាងក្រុម ឬព្រឹត្តិការណ៍ក្រុមហ៊ុនក៏ អាចជួយបាន។ បង្កើតអារម្មណ៍នៃសហគមន៍ និងការគាំទ្រក្នុងចំណោមបុគ្គលិក។

➢ បង្កើតវប្បធម៌នៃការគោរព និងទំនុកចិត្ត។ នេះអាចសម្រេចបានដោយការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងបើកចំហ និងមតិកែលម្អ ការទទួលស្គាល់ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់អាកប្បកិរិយាវិជ្ជមាន និងការដោះស្រាយបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការក្លាមៗ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ច. ផ្តល់តុល្យភាពការងារ-ជីវិត

តាមរយៈការផ្តល់អាទិភាពដល់សមតុល្យជីវិតការងារ អង្គការអាចបង្កើតវប្បធម៌កន្លែងធ្វើការដែលមានសុខភាពល្អជាងមុន និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្លាំងការងារដែលចូលរួម និងផលិតភាពកាន់តែច្រើន។ ការផ្តល់ការរៀបចំការងារដែលអាចបត់បែនបាន ដូចជាទូរគមនាគមន៍ កាលវិភាគដែលអាចបត់បែនបាន ឬពេលសម្រាកបន្ថែមអាចជួយនិយោជិតឱ្យមានតុល្យភាពការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។ នេះអាចនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយភាពតានតឹង ការបង្កើនការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក កម្រិតខ្ពស់នៃការលើកទឹកចិត្ត និងផលិតភាព និងការសន្សំការចំណាយ។ ជាឧទាហរណ៍ ការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការពីផ្ទះអាចកាត់បន្ថយតម្រូវការកន្លែងការិយាល័យ និងថ្លៃដើម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថាការផ្តល់សមតុល្យជីវិតការងារមិនគួរត្រូវបានមើលឃើញថាជាអត្ថប្រយោជន៍ ឬជាការគិតក្រោយនោះទេ។ វាគួរតែជាទិដ្ឋភាពជាមូលដ្ឋាននៃវប្បធម៌កន្លែងធ្វើការដែលមានសុខភាពល្អ ដែលលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពបុគ្គលិក និងការចូលរួម។

ឆ. ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

នេះគឺជាព័ត៌មានលម្អិតមួយចំនួនអំពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក៖

- **តម្លាភាព៖** ការមានតម្លាភាពអំពីគោលដៅ និងការរំពឹងទុករបស់ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាពួកគេមានតម្លៃ និងជាផ្នែកសំខាន់នៃអង្គភាព។
- **ជំរុញទំនាក់ទំនងពីរផ្លូវ៖** តាមរយៈការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់និយោជិតក្នុងការបញ្ចេញមតិរបស់ពួកគេ ពួកគេមានអារម្មណ៍ថាមានអំណាច ហើយវាក៏ជួយឱ្យស្ថាប័នកំណត់បញ្ហា និងកង្វល់ដែលត្រូវដោះស្រាយផងដែរ។
- **ប្រើបណ្តាញទំនាក់ទំនងផ្សេងៗគ្នា៖** និយោជិតផ្សេងៗគ្នាចូលចិត្តវិធីសាស្ត្រទំនាក់ទំនងផ្សេងៗគ្នា ហើយតាមរយៈការផ្តល់នូវជម្រើសផ្សេងៗ អ្នកអាចធានាថាអ្នកគ្រប់គ្នាត្រូវបានជូនដំណឹង និងចូលរួម។
- **រក្សាព័ត៌មានអំពីការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន៖** វាជួយកាត់បន្ថយភាពមិនច្បាស់លាស់ និងការចប់បាត់នៅកន្លែងធ្វើការ។ និយោជិតចង់មានអារម្មណ៍ចូលរួមក្នុងការណែនាំ និងការសម្រេចចិត្តរបស់អង្គការជាពិសេសប្រសិនបើការសម្រេចចិត្តទាំងនោះនឹងប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់ពួកគេ។
- **ការស្តាប់សកម្ម៖** ការស្តាប់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិកអាចជួយបាន។ ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកការពេញចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្ត។ វាក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដោះស្រាយបញ្ហាមុនពេលពួកគេក្លាយជាបញ្ហាធំ។

ជ. បន្តវាយតម្លៃ និងសម្របខ្លួន

តាមរយៈការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់ និងការកែសម្រួលគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក អង្គភាពអាចធានាថាពួកគេនៅតែមានប្រសិទ្ធភាព និងស្របតាមតម្រូវការរបស់បុគ្គលិករបស់ពួកគេ។ នេះអាចជួយបង្កើតកម្លាំងការងារដែលចូលរួម និងផលិតភាពកាន់តែច្រើន ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវដំណើរការរបស់អង្គភាព និងភាពជោគជ័យ^៧។

៣.២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ័រ ឯ.ក

ក. ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ័រ ឯ.ក បានកំណត់គោលការណ៍ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដោយអាស្រ័យលើកត្តាចំនួន ៣ ដូចជា កត្តាបុគ្គល ការប្រៀបធៀបប្រាក់បៀវត្សរ៍ និង អត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍។

➢ **កត្តាបុគ្គល ៖** សម្រាប់បុគ្គលិកដែលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារថ្មី ក្រុមហ៊ុននឹងកំណត់ប្រាក់ បៀវត្សរ៍ដោយមើលទៅលើបទពិសោធន៍ការងារកម្រិតនៃការសិក្សា និងសមត្ថភាពដែលសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

➢ **ការប្រៀបធៀបប្រាក់បៀវត្សរ៍ ៖** បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកបានស្នើសុំប្រាក់បៀវត្សរ៍ នៅក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ចមក នាយកដ្ឋាននឹងធ្វើការប្រៀបធៀបប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលស្នើសុំទៅនឹងប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់បុគ្គលិកដែលមានឋានៈស្មើគ្នា ឬបុគ្គលិកដែលទើបតែបំពេញការងារថ្មីដូចគ្នា។

➢ **អត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍ ៖** ក្រុមហ៊ុននឹងសម្រេចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់បុគ្គលិកដោយ ផ្អែកទៅលើអត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍។ អត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍ គឺត្រូវបានបែងចែកទៅតាមលំដាប់ ថ្នាក់នៃមុខងារដែលបុគ្គលិកបានបំពេញ និង មានការកែសម្រួលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយផ្អែកតាមការវិភាគរបស់ Mercer Agency ដែលជាភ្នាក់ងារវិភាគការផ្តល់សំណង និង អត្ថប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិក ដោយសមស្របនឹងទីផ្សារការងារ និងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ខ. ប្រាក់រង្វាន់

ប្រាក់រង្វាន់ គឺជាទម្រង់នៃសំណងបន្ថែមរបស់បុគ្គលិក។ អាជីវកម្ម និងឧស្សាហកម្មខ្លះប្រើប្រាក់លើកទឹកចិត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិយោជិករបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងហាងលក់គ្រឿងអេឡិចត្រូនិកអ្នកលក់អាចនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចុងឆ្នាំសម្រាប់ការលក់ទំនិញមួយចំនួនធំ ដោយសារពួកគេលក់បានដល់ចំនួនទិសដៅនៃប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ អាជីវកម្ម។ ជារឿយៗនៅពេលដែលនិយោជិកត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយប្រាក់រង្វាន់ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយដើម្បីបង្កើនកម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ។

គ. កម្រៃជើងសារ

កម្រៃជើងសារ គឺប្រហាក់ប្រហែលនឹងប្រាក់រង្វាន់ដែរ។ កម្រៃជើងសារត្រូវបានផ្តល់ឱ្យលើប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់ខែធម្មតាដើម្បីជួយជំរុញបុគ្គលិកឬនិយោជិក។ កម្រៃជើងសារជាទូទៅត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនិយោជិកជាភាគរយនៃការលក់ឬចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងការលក់។

⁷ <https://ahaslides.com/km/blog/employee-motivation-strategies/> ០៣-០២-២០២៤

ឃ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើដំណើរ និងសេវាទូរស័ព្ទ

ចំពោះបុគ្គលិក អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក អាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើដំណើរ និងសេវាទូរស័ព្ទ ទាំងអស់គ្នា។ រាល់បុគ្គលិកដែលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នេះ គឺអាស្រ័យទៅតាមមុខដំណែង ដែលបុគ្គលិកបានបំពេញ ទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ លើកលែងបុគ្គលិកដែលមិនតម្រូវឱ្យអនុវត្តការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើដំណើរ និងការប្រើប្រាស់សេវាទូរស័ព្ទ ដែលមានដូចជាបុគ្គលិក សន្តិសុខ បុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យ និងបុគ្គលិកអនាម័យជាដើម។

ង. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្ម

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក នឹងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្ម (Per- Diem Benefit) សម្រាប់បេសកកម្មផ្លូវការ នៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលបុគ្គលិកបានបំពេញការងារដូចខាងក្រោម៖

- សម្រាប់ការធ្វើដំណើរក្នុងស្រុកក្រុមហ៊ុនជាអ្នករ៉ាប់រងទាំងអស់តែតម្រូវឱ្យមាន
- ចំពោះថ្លៃធ្វើដំណើរបស់បុគ្គលិកទូទៅ គឺតម្រូវឱ្យមានវិក័យប័ត្រត្រឹមត្រូវដើម្បីទុកជាកត្តាស្តាង។

ច. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបន្តការសិក្សា

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក នឹងផ្តល់កម្មវិធីបុគ្គលិកដែលបានស្នើសុំប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការ សិក្សាផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះជំនាញ។ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្ចីនេះ បុគ្គលិកត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ហើយធ្វើការស្នើសុំមកកាន់នាយកដ្ឋានធនធាន មនុស្ស ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា និងវិក័យប័ត្របង់ថ្លៃសិក្សា បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនឹងធ្វើការស្នើសុំទៅកាន់នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការ កាត់ប្រាក់កម្ចីនេះតាមចំនួនកិច្ចព្រមព្រៀងនៃប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេដែលត្រូវសងដល់ក្រុមហ៊ុនវិញ។

៣.២.៣ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី

ក. ពេលវេលាបំពេញការងារ

១. ការបំពេញម៉ោងការងារ

បុគ្គលិករបស់ អូរី អាន់ឌឺ ហ្វីនីលី ឯ.ក គឺធ្វើការបំពេញការងារចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ ដោយម៉ោងធ្វើការជាផ្លូវការចាប់ពីម៉ោង ៨:០០ ដល់ ១៧:០០ ដោយមានម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១ម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១២ ថ្ងៃត្រង់ដល់ម៉ោង ១៣រសៀលដោយម៉ោងបំពេញការងារសរុបគឺ ៤៨ម៉ោង(មិនគិតម៉ោងការងារដែលត្រូវបត់បែន)។

២. សុវត្ថិភាពការងារ

គ្មានអ្វីអាចលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិក ដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការងារជាបណ្តោះអាសន្នប្រសើរជាងការផ្តល់សុវត្ថិភាពការងារជានិរន្តរៈនោះទេ។ បើទោះបីជាបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការខ្លាំងយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែកង្វះសុវត្ថិភាពការងារនឹងនៅតែជាបញ្ហាបង្កការគំរាមកំហែងដល់បុគ្គលិកជានិច្ច។ ប្រសិនបើនិយោជិកត្រូវបានផ្តល់សុវត្ថិភាពការងារពួកគេនឹងកាន់តែមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះអង្គភាព។

៣. ការងារលំបាក

បុគ្គលិកដែលមានភាពស្មោះត្រង់ នៅក្នុងការបំពេញការងារមិនមានចំណូលចិត្តចំពោះការងារណាដែលធម្មតាទេ។ ពួកគេត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការទទួលយកការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែង។ បញ្ហាប្រឈមអាចត្រូវបាននាំមកតាមរយៈការពន្យល់ណែនាំ (ណែនាំការរៀបចំការងារឡើងវិញ) ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងការងារនិងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ស្វែងយល់ពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗនៅក្នុងអង្គភាពហើយចាត់ឱ្យគាត់បំពេញការងារដែលសមនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

៤. ការទទួលស្គាល់

វាជាការសំខាន់ណាស់ ដែលនិយោជិកត្រូវបាននិយោជកឬអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលស្គាល់អំពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គាត់។ សូម្បីតែពាក្យសរសើរពីនិយោជកឬអ្នកគ្រប់គ្រងក៏នឹងជំរុញឱ្យនិយោជិករក្សាកម្រិតនៃការខិតខំធ្វើការឬធ្វើបានល្អជាងនេះផងដែរ។ និយោជកអាចពោលពាក្យ “អរគុណ” បែបជាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនដែលជា ការសម្តែងនូវការទទួលស្គាល់ចំពោះនិយោជិក បន្ទាប់មកជាការសរសេរដោយដៃបំណ្តុះសរសើរ ជាដើមនៃការកោតសរសើរពីចេហ្វាយឬថ្នាក់លើ។

៥. ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច

ការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេចឱ្យបុគ្គលិក វាគឺជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ និយោជកត្រូវផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជិកក្នុងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ និងនៅក្នុងការបញ្ចេញតម្លៃរបស់ផ្សេងៗ នៅក្នុងអង្គភាពដើម្បីធ្វើឱ្យនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនមានភាពសំខាន់នៅក្នុងអង្គភាព មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះក៏ដើម្បីឱ្យការសម្រេចចិត្តនោះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។

៦. ការផ្លាស់ប្តូរការងារ

តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរការងារ គឺមានន័យថានិយោជិកនឹងត្រូវប្រឈមមុខនឹងប្រភេទការងារផ្សេងៗគ្នា ពោលគឺការដោះដូរការងារនិយោជិករវាងនិយោជិកដែលរៀបចំដោយនិយោជក។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលខ្លះនិយោជិកអាចធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកលក់ បន្ទាប់ពីគាត់អាចត្រូវបានផ្លាស់ទៅក្នុងផ្នែកកាន់ស្តុក។ ការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនត្រឹមតែជំរុញនិយោជិកឱ្យបំពេញការងារបានល្អប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងរៀបចំឱ្យគាត់ មានភាពបត់បែន ហើយនិយោជិកក៏អាចទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗ និងជៀសវាងការធុញទ្រាន់ ជាមួយនឹងកិច្ចការងារដែលខ្លួនធ្វើដដែលៗអស់រយៈពេលយូរមកហើយនៅក្នុងអង្គភាព។

៧. ការលើកទឹកចិត្តការប្រើប្រាស់ការលេងសើច

និយោជិកចំណាយពេលច្រើនក្នុងមួយជីវិតរបស់ពួកគេធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យ ដូច្នេះព្យាយាមធ្វើឱ្យការិយាល័យ មើលទៅមានភាពរស់រវើក ស្រស់ស្រាយ និងទាក់ទាញបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ នៅពេលដែលអ្នកបង្កើតបរិយាកាសរីករាយនៅកន្លែងការងារដែលមានការស្វាគមន៍ និងមានផាសុខភាព និយោជិករបស់អ្នកនឹងកាន់តែចង់ទៅធ្វើការរាល់ថ្ងៃ។ ការបញ្ចូលការលេងសើចនៅកន្លែងធ្វើការអាចជួយ កាត់បន្ថយភាពតានតឹង និងបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមានបន្ថែមទៀតសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា។ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បី បង្កើនភាពកំប្លោកកំប្លែងរួមមានការដាក់រូបតុក្កតា ឬរឿងកំប្លែងប្រចាំថ្ងៃធ្វើទៅកាន់បុគ្គលិកតាមរយៈ

អ៊ីម៉ែល។ ការលើកទឹកចិត្តសំណើចការស្វែងរកភាពសប្បាយរីករាយនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ដែលមិនបានប្រែក្លាយដូចដែលបានគ្រោងទុកឬរំពឹងទុក។ល។

៨. ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

មនុស្សគ្រប់គ្នាមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ ហើយវាប្រហែលជារឿងងាយស្រួល បំផុតដែលនិយោជិកអាចធ្វើជាមួយនិយោជិករបស់ខ្លួន។ ចំណាយពេលខ្លីមួយក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីមានពាក្យ និងយាយងមួយនិយោជិករបស់អ្នកឬពិភាក្សាពីកង្វល់ផ្សេងៗហើយផ្តល់ជាគំនិតផងដែរ។ វាមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យនិយោជិករបស់អ្នកសប្បាយចិត្តប៉ុណ្ណោះទេតែវាថែមទាំងផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវការយល់ដឹង ទូលំទូលាយអំពីអាជីវកម្មរបស់អ្នកក៏និយោជិករបស់អ្នកទៀតផង។

៩. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

បុគ្គលិកនឹងមានឱកាសច្រើនអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននិងខ្លួនពួកគេនៅពេលដែល ពួកគេមានឱកាសរៀនជំនាញថ្មីៗផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិករបស់អ្នកនូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីជំរុញលើកទឹកចិត្តពួកគេនិងឱ្យមានចំណេះដឹងអំពីបច្ចេកវិទ្យា និងព័ត៌មានឧស្សាហកម្មថ្មីៗ។ ឧទាហរណ៍៖ ការផ្តល់នូវការ បណ្តុះបណ្តាល ភាសាអង់គ្លេស ចិន ជប៉ុន និងវគ្គសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងជំនាញរបស់ពួកគេជាដើម។

ខ. ការដាក់ពិន័យ

ការដាក់ទោសពិន័យបុគ្គលិកកើតមានឡើង នៅពេលបុគ្គលិករូបណាម្នាក់ដែល ប្រព្រឹត្តិខុសនឹងក្រមសីលធម៌ការងារ និងគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយការដាក់ពិន័យ នេះដែរគឺត្រូវផ្អែកទៅតាមប្រភេទ និងកម្រិតកំហុសដែលបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្តិ យោងទៅតាមការ កំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន Over Under Design Furniture Space។

១. ប្រភេទនៃកំហុស

រាល់កំហុសដែលបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្តិ ចែកចេញជា ៤ ប្រភេទ គឺ កំហុសវិន័យការងារ កំហុសផលិតភាព កំហុសសុខភាព សុវត្ថិភាព និង កំហុសទ្រព្យសម្បត្តិ និងសន្តិសុខ។

➢ **កំហុសវិន័យការងារ (Against Conduct and Decorum)៖** គឺជាសកម្មភាពដែលបុគ្គលិក ប្រាសចាកនឹងក្រមវិន័យការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានចែង ដូចជាមិនគោរពពេលវេលាធ្វើការ ស្លៀកពាក់ឯកសណ្ឋានមិនសមរម្យ ឈប់អត់ច្បាប់ បង្កជម្លោះក្នុងម៉ោងការងារ ឬការលេង ល្បែងស៊ីសង បន្លំ ឬលួចឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ជាដើម។

➢ **កំហុសផលិតភាព (Against Productivity)៖** គឺជាសកម្មភាពដែលបុគ្គលិកប្រព្រឹត្តិទៅ ប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាពការងារ ដូចជា ការពន្យារពេលក្នុងការបញ្ចប់ការងារ ការឈប់ បង្កភាពចលាចលក្នុងម៉ោងធ្វើការបដិសេធក្នុងការ ទទួលសម្រាកលើសម៉ោងសម្រាកយកការងារឈប់សម្រាកលើសពី ៥ ថ្ងៃ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីថ្នាក់លើ ជាដើម។

➢ **កំហុសសុខភាព និងសុវត្ថិភាព (Against Health and Safety)៖** គឺជាកំហុសទាំងឡាយណា ដែលបុគ្គលិក ប្រព្រឹត្តិទៅ ផ្តល់ផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់អ្នករួមការងារ និងក្រុមហ៊ុន ដូចជា ការ

ជាក់ប្រាកដក្នុងកន្លែងហាមឃាត់ បង្កជាអគ្គិភ័យឆាប់រហ័សដល់ទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន បិទបាំងថា ខ្លួនមានជំងឺឆ្លង ចែកចាយ និងលក់គ្រឿងញៀនជាដើម។

➢ **កំហុសទ្រព្យសម្បត្តិ និងសន្តិសុខ (Against Property and Security)៖** គឺជា សកម្មភាពដែល បុគ្គលិក ធ្វើឱ្យខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន និងបង្កភាពអសន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រួមមាន ការយកឧបករណ៍ប្រើប្រាស់របស់ក្រុមហ៊ុនមកធ្វើជាបស់ផ្ទាល់ខ្លួន មិនបានផ្តល់ដំណឹងពីឧបករណ៍ដែលខ្លួន បានធ្វើឱ្យខូចខាត ការទម្លាយព័ត៌មានសម្ងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន ការនាំបុគ្គលខាងក្រៅចូលកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុន ហាមឃាត់ជាដើម។

២. ប្រភេទនៃការដាក់ពិន័យ

វិធានក្នុងការពិន័យអាចប្រព្រឹត្តទៅតាមទម្រង់ជាច្រើន ដោយបង្ហាញតាមប្រភេទនៃការដាក់ ពិន័យដូចជា ការប្រឹក្សាដោយផ្ទាល់មាត់ ការផ្តល់ដំបូន្មាន និងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ការផ្អាកការងារ បណ្តោះអាសន្ន និងការបញ្ឈប់ការងារ។

➢ **ការប្រឹក្សាដោយផ្ទាល់មាត់៖** អាចធ្វើឡើងរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាន ភាពដែល បុគ្គលិកបង្កកំហុសដែលចាត់ទុកថាមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរ។ ទោះបីកំហុសនេះចាត់ទុកថាមិនសូវ ធ្ងន់ធ្ងរ យ៉ាងណាក៏ដោយ វាគួរតែត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា បុគ្គលិកនោះកំពុងទទួល បានការដាក់ពិន័យជាផ្លូវ ការ។

➢ **ការផ្តល់ដំបូន្មាននិងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ៖** ការពិគ្រោះយោបល់ជា លាយ លក្ខណ៍អក្សរធ្វើឡើងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកនៅពេលដែលបុគ្គលិកនៅតែប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗ ម្តង ហើយម្តងទៀត។ ច្បាប់ចម្លងនៃការព្រមានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទាំងអស់ ត្រូវបានថតចម្លងទុកមួយ ច្បាប់ដល់បុគ្គលិកដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស និងមួយ ច្បាប់ទៀតរក្សាទុកជាឯសារសម្ងាត់ នៅនាយកដ្ឋានធនធាន មនុស្ស។

➢ **ការផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ន៖** គឺកើតឡើងនៅពេលបុគ្គលិក បង្កកំហុសធ្ងន់ធ្ងរដែល អាចត្រូវបានប្រើ ដើម្បីបន្តការស៊ើបអង្កេត ឬសម្រាប់ការកែលម្អ និងស្ថាបនា។ ការផ្អាកការងារ បណ្តោះ អាសន្ននេះ អាចមានកម្រិតខុសៗគ្នាដោយអាស្រ័យលើភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុស។ ច្បាប់ចម្លងនៃការផ្អាកការងារ បណ្តោះអាសន្នទាំងអស់បានថតចម្លងទុកមួយច្បាប់ដល់បុគ្គលិកដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស និងមួយច្បាប់ ទៀតរក្សាទុកជាឯសារសម្ងាត់ នៅនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។

➢ **ការបញ្ឈប់ការងារ៖** ការងាររបស់បុគ្គលិកអាចត្រូវបានបញ្ឈប់ លុះត្រាវិធានការខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្ត ហើយរកឃើញថាពិតជាមានកំហុសពិតប្រាកដមែនដែលមិនអាចលើកលែងបាន ឬបុគ្គលិក ប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង ដោយក្រុមហ៊ុននឹងចេញលិខិតបញ្ឈប់ការងារ និងតម្រូវឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់ ពួកគាត់ភ្លាមៗ។ ក្នុងករណីនេះចាំបាច់តម្រូវឱ្យនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ត្រូវធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ និង ពិចារណាឱ្យល្អិតល្អន់ជាមុន នៅពេលដែលធ្វើការបណ្តេញបុគ្គលិក។

គ. ពេលវេលាបំប៉នសម្រាក

១. ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីយ៉ា ឯ.ក បានផ្តល់ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ សម្រាប់ថ្ងៃ បុណ្យជាតិ ស្របទៅតាមប្រតិទិនឈប់សម្រាកជាផ្លូវការនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា យោងទៅតាម ការប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រកាសលេខ១៦៦ អនក្រ.បក “ស្តីពី ប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក កម្មករប្រចាំឆ្នាំ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០២២”។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកដល់បុគ្គលិក ក្នុងបុណ្យជាតិធំៗ

- ផ្តល់ជូន ការឈប់សម្រាក ៥ ថ្ងៃ ចំពោះ បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ
- ផ្តល់ជូន ការឈប់សម្រាក ៥ ថ្ងៃ ចំពោះ បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ
- ផ្តល់ជូន ការឈប់សម្រាក ៣ ថ្ងៃ ចំពោះ បុណ្យអុំទូក

២. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុន OY បានផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ នូវការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ដប់ប្រាំបី (១៨) ថ្ងៃ ស្មើនឹងមួយថ្ងៃកន្លះ (១,៥ថ្ងៃ) ក្នុងមួយខែ ដោយមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ ដោយត្រូវមានការស្នើសុំត្រឹមត្រូវ។ ការឈប់សម្រាកដែលមិនបានប្រើសម្រាប់ឆ្នាំណាមួយ មិនត្រូវបានទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់ដល់បុគ្គលិកទេ ហើយការឈប់សម្រាកដែលមិនបានប្រើ នឹងត្រូវបាន បាត់បង់នៅខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់។

៣. ការឈប់សម្រាកពិសេសនិងសម្រាកព្យាបាលជំងឺ

ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ឱ្យនិយោជិកទាំងអស់នូវច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស និងច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺប្រចាំឆ្នាំដែលមិនកាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដរាបណាមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ដូចជាពេលដែលមានធុរៈចាំបាច់ជាមួយក្រុមគ្រួសារភ្លាមៗ ដូចជាភាពអាសន្នដែលកើតឡើងដោយមិនបានព្រៀងទុកជាមុនដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ឪពុកម្តាយ ឬ សាច់ញាតិ បងប្អូន និងភាពអាសន្នក្នុងប្រទេសដែលមិនបានរំពឹងទុក ឬ ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់នៅក្នុងជីវិត។ ចំណែកការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺត្រូវមានការបញ្ជាក់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រនិងអមជាមួយលិខិតបញ្ជាក់វេជ្ជសាស្ត្រដែលណែនាំថានិយោជិកមិនអាចធ្វើការបានហើយត្រូវការសម្រាកព្យាបាល។

ឈប់សម្រាកពិសេសដែលមិនកាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ នឹងផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

- ឈប់សម្រាកនៅពេលមានជម្ងឺដែលមានការបញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិត ផ្តល់ជូន ៥ថ្ងៃ
- ឈប់សម្រាកនៅពេលមានជម្ងឺធ្ងន់ ផ្តល់ជូន ១៥ថ្ងៃ
- ឈប់សម្រាកសម្រាប់និយោជិកដែលត្រូវរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ផ្តល់ជូន ៧ ថ្ងៃ
- ឈប់សម្រាកសម្រាប់និយោជិកដែលមានភរិយាត្រូវសម្រាលកូន ផ្តល់ជូន ៧ថ្ងៃ
- ឈប់សម្រាកសម្រាប់និយោជិកដែលមានសាច់ញាតិទទួលអនិច្ចកម្ម ផ្តល់ជូន ៧ថ្ងៃ

៤. ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនបុគ្គលិកស្រ្តី ជានិយោជិកមានសិទ្ធិទទួលបានការសំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៩០ថ្ងៃ។ ក្នុងកំឡុងពេល ២ខែ ដំបូងដែលគាត់ត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ គាត់ត្រូវធ្វើការងារណាដែលស្រាលៗតែប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយមិនមានការបញ្ឈប់និយោជិកជាស្រ្តីក្នុងពេលដែលនិយោជិកកំពុងសំរាកលំហែមាតុភាព ឬ មុនពេលដែលនិយោជិកសំរាកលំហែមាតុភាពនោះឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់បៀវត្ស 50% ដល់បុគ្គលិកដែលកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាព។

៥. ពីជីវប្បវិធី និងដំណើរការកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេសិន ឯ.ក នឹងប្រារព្ធពិធីជីវប្បវិធីនិងការលេងល្បែងកម្សាន្តដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ជាទូទៅប្រារព្ធឡើងក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំសកល បុណ្យចូលឆ្នាំចិន បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិខ្មែរ និងពិធីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ ចំពោះរបៀបវារៈ នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែករដ្ឋបាលរួចនឹងធ្វើការប្រកាសជូនដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវជាភ្ញៀវចូលរួមទាំងអស់។ បុគ្គលិកទាំងអស់នឹងទទួលបានការពិសារអាហារ និងមានការរំលែងកំសាន្ត ជាពិសេសមានការចូលរួមពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ នៅក្នុងកម្មវិធីនេះផងដែរ គឺមានការចែកវិញ្ញាបនបត្រលើកទឹកចិត្ត និងមានប្រាក់លើកទឹកចិត្តផងដែរ សម្រាប់បុគ្គលិកឆ្នើម ។



អបអរពីខ្លួនបំណើតដល់បុគ្គលិក ៖ នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាល បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក នៅការិយាល័យទាំងអស់ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃខួបកំណើតរបស់ បុគ្គលិកទាំងអស់ចូលមកដល់ ពួកគេនឹងទទួលបាននូវខ្លួនបំណើត និងការច្រៀងចំរៀង អបអរសាទរ ពីសំណាក់មិត្តរួមការងារ ក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេផងដែរ។



ចំពោះដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំវិញ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេសិនឈ័រ ឯ.ក ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលចុងឆ្នាំ ដោយទីតាំង គឺត្រូវបានសម្រេចដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់។ ដោយរាល់ការចំណាយទាំងអស់ គឺក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេសិនឈ័រ ឯ.ក ជាអ្នករ៉ាប់រង។



៣.២.៤ បញ្ហាប្រឈមពេលអនុវត្តន៍គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្ត

ទន្ទឹមនឹងការដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍នូវគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានជួបនូវបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផងដែរ ដែលក្នុងនោះមានដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនការបណ្តុះបណ្តាលនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភទៅដល់បុគ្គលិកពិតមែន ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់នោះទេជាហេតុអាចធ្វើឱ្យមានភាពច្រណែនគ្នា។
- បុគ្គលិកមានការមិនសូវពេញចិត្តនិងគោលការណ៍ការលើកទឹកចិត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនប្រើតែពាក្យសម្តីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែពួកគេត្រូវការឱ្យមានការផ្តល់ជាបណ្ណសរសើរជូនទៅដល់ពួកគេសម្រាប់ការខិតខំបំពេញការងារ។
- ទោះបីជានៅក្នុងគោលការណ៍ដែលបានដាក់ចេញទៅនឹង មានបង្ហាញនូវការលើកទឹកចិត្តយ៉ាងច្រើនក៏ដោយ ក៏មានចំណុចខ្លះដែលបុគ្គលិកមិនសូវមានការពេញចិត្តចំពោះគោលការណ៍នោះដែរ គឺនៅពេលដែលបុគ្គលិកបំពេញការងារលើសម៉ោងក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជូនទៅពួកគេឡើយ។
- ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរការងារគឺ ពិតជាមានសារប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិកដោយសារតែពួកគេអាចទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែក៏មាននូវផលប៉ះពាល់ចំពោះបុគ្គលិកនឹងក្រុមហ៊ុនផងដែរ ដោយសារតែពួកគេត្រូវចំណាយពេលបន្ថែមដើម្បីទៅសិក្សាលើមុខជំនាញថ្មីនោះ ដែលអាចធ្វើអោយមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងដំណើរការការងាររៀងៗខ្លួន។
- បុគ្គលិកមិនទាន់មានការយល់ច្បាស់ពីគោលការណ៍នៃការដាក់ពិន័យ និងប្រភេទនៃកំហុសដោយសារតែនៅក្នុងគោលការណ៍មិនបានបញ្ជាក់ពីចំនួនដងឬ រយៈពេលនៃកំហុសរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗមុននឹងឈានទៅដល់ការផ្អាកការងាររបស់ពួកគេ ដែលធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងារ និងជាហេតុធ្វើអោយលទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមានការធ្លាក់ចុះផងដែរ។

៣.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរ៉េ អាន់ឌី ហ្វ្រីនីយ៉ែ ឯ.ក

៣.៣.១. ផលប្រយោជន៍ផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ

ក. ស្ថេរភាពការងារ

បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូបទទួលបានស្ថេរភាពការងារ ក្នុងការបំពេញការងារនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ដោយយោងតាមរយៈអតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យើងសង្កេតឃើញថា មានបុគ្គលិកមួយចំនួនធំ ដែលបានចូលខ្លួនមកបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះអស់រយៈពេលជាយូរមកហើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ថេរភាពការងារក៏បានបង្ហាញ តាមរយៈសកម្មភាពបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប ដោយពួកគេមានភាពសោមនស្សក្នុងការបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដោយមិនមានសម្ពាធពីខាងក្រៅ ឬភាពភ័យខ្លាចពីការបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួននោះទេ។

ខ. ការដំឡើងឋានៈ

ក្រុមហ៊ុន OU តែងតែយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក គ្រប់ៗរូប។ ចំពោះឱកាសក្នុងការដំឡើងថាវាឋានៈសម្រាប់បុគ្គលិកនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនតែងតែ ផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគាត់ជាអាទិភាពជានិច្ច នៅពេលដែលមានមុខតំណែងណាមួយនៅទំនេរក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការ ប្រកាសជូនបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមុន។ លើសពីនេះទៅទៀតចំពោះបុគ្គលិកឆ្លើយតបដែលបំពេញការងារបានល្អប្រធានផ្នែកនឹង

ធ្វើការលើកទឹកចិត្តទៅតាមវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដោយមើលទៅតាមសកម្មភាព ក្នុងការបំពេញការងារ ឬធ្វើការស្នើសុំទូទៅថ្នាក់លើដើម្បីដំឡើងឋានៈ។

គ. បរិស្ថានការងារ

បុគ្គលិកទទួលបានកន្លែងធ្វើការ ដែលបំពេញការងារ នៅការិយាល័យប្រកបដោយសុខភាព មានកន្លែងសម្រាប់សម្រាកបរិភោគអាហារ មានកន្លែងចតយានជំនិះគ្រប់គ្រាន់ កន្លែងធ្វើការដាច់ដោយឡែកពីគ្នាទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ មានបន្ទប់ប្រជុំធំទូលាយ មានបំពាក់ដោយម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ការម៉ាស៊ីនវត្តិភាពប្រដាប់ពន្លត់អគ្គីភ័យ ឧបករណ៍ ប្រើប្រាស់ក្នុងការិយាល័យគ្រប់គ្រាន់ មិនមានសំលេងរំខាន ជាពិសេសនៅខាងក្រៅមានសន្តិសុខយាមការខុសត្រូវ។

ឃ. ឱកាសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱកាសឱ្យ បុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរជំនាញ ចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងអង្គភាពមួយ ទោះបីជាទទួលបានបុគ្គលិកច្រើន ដែលមានសមត្ថភាពក៏ដោយ ក៏ការប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារនៅតែកើតមានឡើងដូចនេះបុគ្គលិកត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ក្រុមហ៊ុនបានយកចិត្តទុកដាក់លើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដូចជាបញ្ជូនទៅរៀនជាវគ្គខ្លីៗដើម្បីបង្កើនជំនាញ និងសមត្ថភាពជាដើមទុនរបស់បុគ្គលិក។

៣.៣.២. ផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់សំណងជាសាច់ប្រាក់

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទៅឱ្យនិយោជិតក្នុងការត្រឡប់មកវិញសម្រាប់ការងារដែលពួកគេបានអនុវត្ត។ ប្រាក់សំណងដែលបុគ្គលិកទទួលបានមានដូចជា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ការតម្លើងប្រាក់ខែ ប្រាក់រង្វាន់ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ផ្សេងទៀតពីក្រុមហ៊ុន។

៣.៣.៣. ផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់សំណងមិនមែនជាសាច់ប្រាក់និងអត្ថប្រយោជន៍

ក. អត្ថប្រយោជន៍ពេលសម្រាក

បុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេលសម្រាកដូចជា ៖

- **ការសម្រាកចន្លោះម៉ោងធ្វើការ ៖** គឺជាការសម្រាកក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ ដែលមានដូចជាការសម្រាកពេលបាយ ទទួលទានកាហ្វេ និងការសម្រាកដើម្បីសម្អាត ខ្លួនជាដើម។
- **ការសម្រាកពេលឈឺ ៖** សម្រាកនៅពេលដែលបុគ្គលិកឈឺ ហើយមិនអាចបំពេញការងារបានក្នុងរយៈពេលណាមួយ។
- **ការឈប់សម្រាករយៈពេលយូរ (Leaves of Absence)** ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យជាញឹកញាប់ សម្រាប់ការមានផ្ទៃពោះ ជំងឺដែលត្រូវការពេលព្យាបាលយូរ ពិធីបុណ្យសព និងគ្រោះថ្នាក់ ក៏ដូចជាហេតុការណ៍ផ្សេងទៀត ដែលបានសរសេរក្នុងគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។ Leaves of Absence ដែលមានរយៈពេលយូរ គឺមិនត្រូវ បានទទួលប្រាក់បៀវត្សរ៍នោះទេ។ ចំពោះ Leaves of Absence ដែលមានរយៈពេលខ្លីនឹង ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ឱ្យ។

ខ. អត្ថប្រយោជន៍ នៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

បុគ្គលិកទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការការពារពីក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាអាជ្ញាភិបាល ដោយបុគ្គលិកទទួលបាន ៖

➢ **ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកហានិភ័យការងារ ៖** ដូចជាការធានាទៅលើគ្រោះថ្នាក់ទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងចំពោះបុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារ ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់និងទាំងពេលធ្វើដំណើរទាំងទៅទាំងមក ពីផ្ទះទៅកន្លែងធ្វើការដោយមិនរងទៅកន្លែងណាផ្សេងសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

➢ **ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកថែទាំសុខភាព ៖** សំដៅដល់ការព្យាបាលនិងថែទាំនៅពេទ្យ សេវាសុខភាពដែលអាចបង្ការជំងឺ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំថ្ងៃពេលមិនអាចទៅធ្វើការបានដោយសារតែជំងឺឬគ្រោះថ្នាក់ចៃដន្យណាមួយ នឹងពេលសម្រាកមុន និងក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច។ បុគ្គលិកទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យដែលជាដៃគូរបស់ បសស ដោយមិនចាំបាច់បង់ប្រាក់។

ជំពូកទី៤
ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង

ក្រោយពីបានសិក្សាលើប្រធានបទស្តីពី“ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វឺនីយ៉ា ឯ.ក” រួចមក ក្រុមយើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថាក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វឺនីយ៉ា ឯ.ក មានចំណុចខ្លាំងជាច្រើន ដែលចំណុចទាំងអស់នោះហើយដែលបានធ្វើអោយទទួលបាននូវការជោគជ័យ និងកាតព្វកិច្ចម៉ឺនទៅមុខឥតឈប់ឈររហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

ចំណុចខាងក្រោមទាំងអស់នេះហើយគឺជាចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌឺ ហ្វឺនីយ៉ា ឯ.ក :

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាល ឬអាចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងឱកាសទៅដល់បុគ្គលិកដែលមានបំណងចង់ទៅបន្តការសិក្សានូវមុខជំនាញថ្មីៗបន្ថែមទៀត
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពដល់បុគ្គលិកក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់របស់ពួកគេ ដែលមានតាមរយៈសកម្មភាពមួយចំនួន មានការពេញចិត្តទាំងស្រុងពីសំណាក់ បុគ្គលិកគ្រប់រូប។
- ក្រុមហ៊ុនមានការរៀបចំកម្មវិធីជំនាញប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរការសាងសង់ប្រចាំឆ្នាំ ការលេងល្បែងកំសាន្ត ធ្វើការងារជាក្រុម និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្តមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលអាចជួយបង្កើនភាពស្និទ្ធស្នាលរវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិក និងជាពិសេសគឺបង្កើននូវភាពរីករាយនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ក្រុមហ៊ុន OU មានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្ពស់ចំពោះបុគ្គលិក ដោយក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្តល់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកស្របតាមតម្រូវការដែលបុគ្គលិកចង់បានដែលរួមមានដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ជាពិសេសសុវត្ថិភាពការងារជាដើម។
- ក្រុមហ៊ុនប្រើគោលការណ៍ដោយផ្តល់ជា ប្រាក់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលមានស្មារតីល្អក្នុងការបំពេញការងារ
- ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ក្នុងការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ ដោយផ្តល់អាទិភាពអោយស្ត្រីចូលបម្រើការងារជាមួយបុរសដោយផ្តល់សិទ្ធិស្មើគ្នាជាពិសេសការផ្តល់តួនាទីធំៗក្នុងអង្គភាព

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ

អ្វីៗក៏ដោយនៅលើលោកនេះ មិនមែនសុទ្ធតែល្អឥតខ្ចោះនោះទេ រមែងតែងតែមានចំណុចខ្វះខាតដែលត្រូវកែតម្រូវ។ ទន្ទឹមនឹងនេះទោះបីជាក្រុមហ៊ុនមានចំណុចខ្លាំងច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានចំណុចមួយចំនួនដែលគួរពិចារណា ខាងក្រោមនេះជាចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុន៖

- ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានគោលការណ៍ក្នុងការយកចិត្តបុគ្គលិកដោយផ្តល់ថ្លៃមូលដ្ឋាន និងឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរដល់បុគ្គលិកនោះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ពីរយៈពេល ឬចំនួនដងនៃកំហុសរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗមុនឈានទៅរកការផ្អាកការងាររបស់ពួកគាត់។
- បុគ្គលិកមិនពេញចិត្តនឹងការខិតខំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឱ្យទៅពួកគាត់។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមរយៈការស្រាវជ្រាវកន្លងមកនេះ ដែលរួមមានទាំងការចុះកម្មសិក្សា ការស្រាវជ្រាវ ឯកសារ ការប្រមូលព័ត៌មាន និងការបង្កើតកម្រងសំណួរដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យមកបកស្រាយ និងវិភាគនៅការិយាល័យ របស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក រួចមក បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពិតជា មានអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុនយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះនៅពេលតម្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបានបំពេញ នោះពួកគេនឹង ខិតខំប្រឹងប្រែង ក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីទទួលបានសមិទ្ធផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះក្រុម ហ៊ុន និងប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់។ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក ពិតជា ព្យាយាមសិក្សាស្វែងយល់ និងយកចិត្តទុកដាក់ ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយផ្សេងៗ ដែលមានការផ្តល់នូវ អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅកាន់បុគ្គលិក ដែល នាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតមានឡើង។

ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក បានយកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ទាំងផ្លូវកាយ និង ផ្លូវចិត្ត ហើយដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាការរក្សានូវបុគ្គលិកដែលមាន សក្តានុពល ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលមានទាំង ការលើកទឹកចិត្តរួមមានដូច ជា ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់ជូនជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ។ ពិសេសជាងនេះទៅទៀត ក៏ មានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជាច្រើន ដែលផ្តល់ឱ្យក្នុងកំឡុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម ដូចជាសម្រាក លំហែមាតុភាព មរណភាព មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈអ្នកគ្រប់គ្រង។ លើសពីនេះទៅទៀត បុគ្គលិកក៏ទទួលបាន ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុននូវចំណេះដឹងថ្មីៗដែលទាក់ទងនឹងជំនាញ សម្រាប់បង្កើន និង អភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន និង ប្រសើរជាងមុនទៀត។ បន្ថែមពីនេះក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក បានផ្តល់នូវ តុល្យភាពរវាងការងារ និងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក តាមរយៈការផ្តល់ការឈប់ សម្រាក គ្រប់គ្រាន់ ដល់ពួកគេ ដូច្នេះហើយបុគ្គលិកពេញចិត្តក្នុងការទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តទាំងពីរ ប្រភេទនេះ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ។

ជាលទ្ធផល ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វេនីលីយ៉ា ឯ.ក មានការរីកចម្រើនគ្រប់វិស័យ ហើយមានកេរ្តិ៍ ឈ្មោះ ល្បីរន្ទីនៅក្នុងប្រទេស ដោយសារតែមានបុគ្គលិកពោរពេញទៅដោយសមត្ថភាព និងភាពពេញចិត្ត ក្នុង ការបំពេញការងារ ដោយយោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ រឺតែបង្ហាញឱ្យឃើញពី ភាពពេញចិត្តរបស់ បុគ្គលិក ទៅលើនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តន៍ ។ ដោយការយកចិត្តទុកដាក់របស់ ក្រុមហ៊ុន ទៅលើបុគ្គលិកដោយផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជាច្រើនទើបបង្កើត ឱ្យមាន ទំនាក់ទំនងរវាងការ លើកទឹកចិត្ត និងភាពពេញចិត្តលើការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយសារតែភាពពេញចិត្តលើការងារ និងការខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកនេះហើយ ដែលជាការតបស្នង របស់ពួកគេមកវិញ នូវរាល់អ្វីៗដែលក្រុមហ៊ុនបាន ផ្តល់មកឱ្យពួកគេ។

ប៉ុន្តែឆ្លងតាមវិភាគក៏បានបង្ហាញឱ្យឃើញផងដែរថាគោលការណ៍ក្នុង ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនូវ មានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន ដែលបណ្តាលឱ្យបុគ្គលិក មួយចំនួនមិនសូវពេញចិត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ មានគោលការណ៍ក្នុងការយកចិត្តបុគ្គលិក ក្នុងការគិតប្រាក់ថែមម៉ោង ផ្តល់ថ្លៃម្ហូបអាហារ និងឧបត្ថម្ភថ្លៃ ធ្វើដំណើរដល់បុគ្គលិកនោះទេ ។

ទោះបីជាមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចបែបនេះ ក៏វាមិនអាចលុបបំបាត់នូវចំណុចដែលល្អ ជាច្រើន ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនបុគ្គលិកផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតចំណុចខ្វះខាតទាំងអស់នោះសុទ្ធតែជា បញ្ហាដែល អាចដោះស្រាយបាន។ ដូចនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីម ឯ.ក** មានការរីក ចម្រើន នឹងលូត លាស់ជាលំដាប់។

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍

យោងតាមការបកស្រាយលើទិន្នន័យខាងលើ និងព័ត៌មានដែលបានទទួលតាមរយៈឯកសារ កិច្ច សម្ភាសន៍ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រង និងការអង្កេតដោយផ្ទាល់អំឡុងពេលធ្វើការចុះកម្មសិក្សា បានបង្ហាញឱ្យ ឃើញ នូវចំណុចដែលគួរយកមកពិចារណាមួយចំនួន ដូចនេះយើងខ្ញុំសុំធ្វើការ អនុញ្ញាតក្នុងការផ្តល់នូវមតិ យោបល់មួយចំនួន ដើម្បីឱ្យគោលការណ៍នៃការទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុន **អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីលីម ឯ.ក** កាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពបន្ថែមទៀត៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានគោលការណ៍ក្នុងការយកចិត្តបុគ្គលិកដោយផ្តល់ថ្លៃម្ហូបអាហារ និងឧបត្ថម្ភថ្លៃ ធ្វើដំណើរដល់បុគ្គលិកឱ្យ ព្រោះបើបុគ្គលិកមានការចង់បានទៅលើចំណុចនឹងក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់អោយព្រោះ នៅពេលបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ នោះក្រុមហ៊ុននឹងរីកចម្រើនលូតលាស់ទៅមុនបន្ត ទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ប្រាប់ដល់បុគ្គលិកជាមុន មុននឹងឈានដល់ការ ផ្អាក ឬបញ្ឈប់បុគ្គលិក នៅពេលដែលបុគ្គលិកធ្វើខុសល្មើសពីគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យពួកគេយល់ ច្បាស់ពីហេតុផល។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែ ធ្វើការផ្តល់នូវប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់បុគ្គលិក នៅក្នុងការិយាល័យ ដោយធ្វើបែប នេះ ទើបបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តក្នុង ការបំពេញការងារ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនមិនមានភាពលម្អៀងទៅ លើផ្នែកណាមួយ។

ឯកសារយោង

➤ ឯកសារគោល

១. ការចុះកម្មសិក្សាផ្ទាល់ជាមួយក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក
២. ការរៀបចំសំនួរខ្លះសួរដល់បុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ

➤ ឯកសារបន្ទាប់បន្សំ

១. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា ៖ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង បោះពុម្ពលើកទី៧ (២០២៣) មាន ៦២ ទំព័រ
២. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បោះពុម្ពលើកទី៨ (២០២២) មាន ៨៦ ទំព័រ
៣. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា ៖ មីក្រូសេដ្ឋកិច្ចវិទ្យា បោះពុម្ពលើកទី៣ (២០១២) មាន ៧៥ ទំព័រ
៤. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា ៖ *Intermediate Accounting* បោះពុម្ពលើកទី១១ (២០២២) មាន ១៦២ ទំព័រ
៥. ការស្រាវជ្រាវពីអ៊ីនធើណែត <https://ahaslides.com/km/blog/employee-motivation-strategies/>

០៣ ០២ ២០២៤

<https://www.facebook.com/Ninphuspha9999> ២៩ ០៦ ២០២៤

៦. សៀវភៅវចនានុក្រម សម្តេចសង្ឃ ជួន ណាត

៧. កម្រងសំណួរពេលចុះកម្មសិក្សានៅ ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក

សំណួរទី១ ៖ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ?

សំណួរទី២ ៖ តើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.កមានអ្វីខ្លះ ?

សំណួរទី៣ ៖ តើក្រុមហ៊ុនមានវចនាសម្ព័ន្ធដូចម្តេចខ្លះ ?

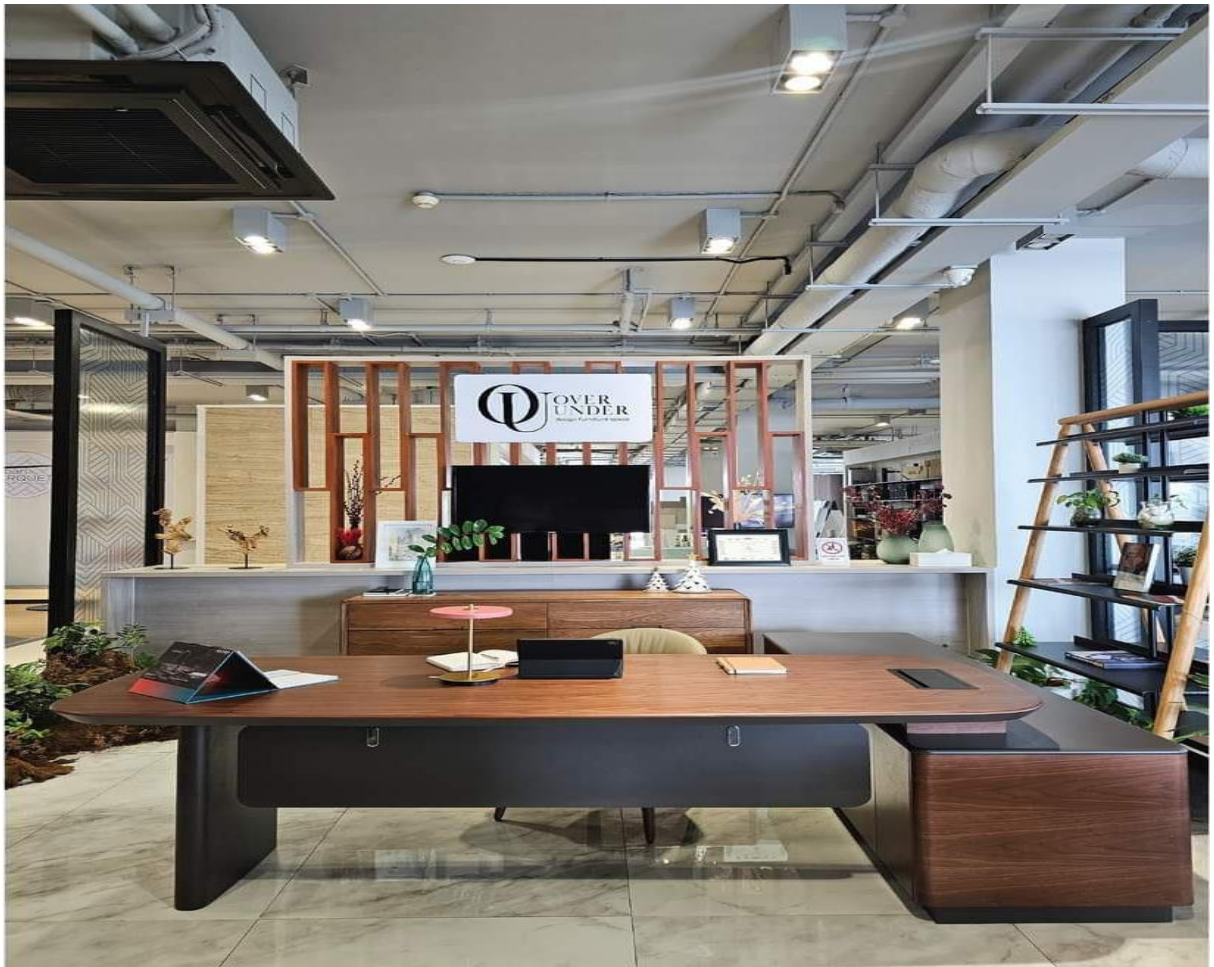
សំណួរទី៤ ៖ តើក្រុមហ៊ុនបាននាំចូលផលិតផលអ្វីខ្លះមកលក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ?

សំណួរទី៥ ៖ តើ ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក បានប្រើប្រាស់គោលការណ៍អ្វីខ្លះ ក្នុងការជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ?

សំណួរទី៦ ៖ តើផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អូរី អាន់ឌី ហ្វីនីយ៉ែ ឯ.ក មានអ្វីខ្លះ ?

សំណួរទី៧ ៖ ការស្នើសុំឯកសារមួយចំនួនពីខាងក្រុមហ៊ុនក្នុងការធ្វើជាឯកសារយោង។







ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
MINISTRY OF ECONOMY AND FINANCE

អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ
GENERAL DEPARTMENT OF TAXATION
លេខ/N°PTM24022871892 អពជ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
KINGDOM OF CAMBODIA
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
NATION RELIGION KING



ប័ណ្ណពន្ធដារ ឆ្នាំ ២០២៤
អ្នកជាប់ពន្ធមធ្យម

ឈ្មោះសហគ្រាស៖ អូធើ អាន់ឌើ ហ្វីនីលីម ឯ.ក

លេខអត្តសញ្ញាណកម្មសារពើពន្ធ៖ K002-901907759

ចុះបញ្ជីនៅ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង៖ សាខាពន្ធដារខណ្ឌចំការមន

ទ្រង់ទ្រាយសហគ្រាស៖ ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត

សកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បង៖ អាហារីក វិនិយោគ (គ្រឿងសង្ហារឹម)

អាសយដ្ឋានសហគ្រាស៖ #១៧ ផ្លូវ៣១០ សង្កាត់បឹងកេងកងទី ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ឈ្មោះម្ចាស់សហគ្រាស៖ ហ៊ុន សេងចិន្តា សញ្ជាតិ៖ ខ្មែរ

PATENT TAX 2024

Medium Taxpayer

Company's name : OVER UNDER FURNITURE CO., LTD.

Tax Identification Number (TIN) : K002-901907759

Registered at : General Department of Taxation Under : Chamkar Mon Tax Branch

Main business activity(ies) : Import Export (furniture)

Forms of business : Private limited company

Owner's name : HUN SENG CHANDA Nationality: Cambodian

ទឹកប្រាក់ពន្ធដារ ២០២៤

១,២០០,០០០ រៀល

លេខ SN: 009137257

អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ

General Department of Taxation

ចេញនៅ / Printed at

ធនាគារ កម្ពុជា សាខា ២

Cambodian Public E

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤
Phnom Penh, 28 February 2024



បញ្ជាក់ ៖ ប័ណ្ណពន្ធដារនេះត្រូវដាក់តាំង ឬបង្ហាញ នៅទីកន្លែងប្រកបអាជីវកម្ម។

Note : This patent tax must be hanged or displayed at the company's office.



ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
MINISTRY OF COMMERCE

លេខ(No) MOC-65500754 ពណ.ចបក



នាមករណ៍
NAME

ចុះបញ្ជីក្រោមលេខ
REGISTRATION NUMBER

កាលបរិច្ឆេទចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម
INCORPORATION DATE

ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថាជា
IS INCORPORATED AS:

Private Limited Company

វិញ្ញាបនបត្រ

បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម

CERTIFICATE OF INCORPORATION

អូធី អាន់ធី ឡើតឈ័យ ឯ.ក
OVER UNDER FURNITURE CO., LTD

00045894

00045894

08 សីហា 2019

08 August 2019

ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលស្គាល់ថាជា

Private Limited Company

ស្ថិតក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការពាណិជ្ជកម្មនិង
បញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ក្រមរដ្ឋប្បវេណី
និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ដែលមានជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

UNDER THE REGULATIONS OF COMMERCIAL RULES AND
REGISTER LAW, COMMERCIAL ENTERPRISES LAW, CIVIL
CODE AND PENAL CODE OF THE KINGDOM OF CAMBODIA



ភ្នំពេញ, 08 សីហា 2019
PHNOM PENH, 08 AUGUST 2019

ជ. រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
F. MINISTER OF COMMERCE

អគ្គនាយក
Director General



កៅ កោសល
KAO KOSAL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ព្រះ ព្រះសម្តេច ព្រះបាទ ហ៊ុន សែន
KINGDOM OF CAMBODIA
NATION RELIGION KING





វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដាគណនេយ្យ
Vanda Institute of Accounting



វិទ្យាសាស្ត្រកិច្ចវិទ្យា
microeconomics

VIA.339.001
វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
2012

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាងដោយ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

ចេញផ្សាយលើកទី៣ (២០១២)

សរុបប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង



វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
VANDA INSTITUTE

ភាគ១



Intermediate Accounting

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាងដោយ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

ចេញផ្សាយលើកទី១០ (២០១៨)

សរុបប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង