

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់
ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី បំភាន់**

BENEFITS OF MOTIVATING ADVANCED BANK OF ASIA
LIMITED EMPLOYEES

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា

VANDA INSTITUTE



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
វឌ្ឍនៈអាស៊ី បំភាន់**

BENEFITS OF MOTIVATING ADVANCED BANK OF ASIA LIMITED
EMPLOYEES

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ ឃ្វឿន ជាប

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៤

PHNOM PENH-2024



**គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១
ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវិជ្ជមានអាស៊ី
ចំកាត់**

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី១

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បេក្ខបណ្ឌិត ស្រេង ផល្លា

ឃឿន ធាប

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៣

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី២

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក វុទ្ធី

បេក្ខបណ្ឌិត មាស សំណាង

ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជាប្រធាន

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៤

មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ែម សុខហៀក

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

នាយកវិទ្យាស្ថាន

នាយិការងារអចិន្ត្រៃយ៍

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

បណ្ឌិត ហ៊ុ គុជគន្ធលីនណា

លេខកថា

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យ នៅវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ សិក្សារួចមក ក្រុមយើងខ្ញុំបានទទួលនូវចំណេះដឹងជាច្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាគណនេយ្យ ជាពិសេស ក្រុមយើងខ្ញុំយល់ច្បាស់ថា ជំនាញគណនេយ្យ គឺជាជំនាញមួយមានសារៈសំខាន់មួយដែរ សម្រាប់ទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន ក្នុងនោះស្ថាប័នរដ្ឋក្តី ឯកជនក្តី ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្តី សុទ្ធតែត្រូវអនុវត្តកិច្ចការគណនេយ្យដូចគ្នា។ ដោយឡែកដើម្បីឱ្យការសិក្សារបស់និស្សិតកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា បានបញ្ចូលនូវមុខជំនាញសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យ តាមកម្មវិធីសិក្សាក្នុងឆ្នាំសិក្សាទីមួយ រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សាទី៤។

គ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការត្រួតត្រាសម្រាយផ្លូវនិស្សិតឱ្យយល់ច្បាស់ ពីការអនុវត្តការងារគណនេយ្យ ពីការចាប់ផ្តើមរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការបញ្ចប់ និងត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ព្រមទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ នៅក្នុងការងារគណនេយ្យដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រង នៅក្នុងស្ថាប័នខ្លួន ក្នុងន័យឆ្លើយតប ឱ្យបានល្អប្រសើរនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានដាក់ចេញ។ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា កិច្ចការងារមួយនេះមានសារៈសំខាន់ខ្លាំង ស្របពេលនៃការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានមកដល់ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទមួយស្តីពី **“ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់”** យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រង ក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ ឱ្យយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅពីការរៀបចំសារណា និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់ឥណទានរបស់ធនាគារ។ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាការរៀបចំសារណានេះ នឹងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ព្រមទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវដ៏ទៃទៀត ដែលមានបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីកិច្ចការនេះ។

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

បេតាសម្ព័ន្ធក្រុម



សេង គឹមឡាង

ID: B21/2133



នី ស្រីមី

ID: B21/1263



តុប សុខឃ្លីន

ID: B21/1280



នាយ ហុនគី

ID: B21/1326



បន លក្ខិណា

ID: B21/1281

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមយើងខ្ញុំជានិស្សិតនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២១ ជំនាញគណនេយ្យ
សូមសម្តែងនូវការគោរពដ៏ឧត្តុង្គ និងថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ

ក្រុមគ្រួសារដែលបានជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ ទាំងសម្ភារៈ ថវិកា និងស្មារតី ជំរុញលើកទឹកចិត្ត ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរព និងកត្តាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ដល់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់ខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំគ្រប់រូប និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ដល់បណ្តាសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទាំងអស់ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមយើងខ្ញុំនាពេលកន្លងមក។

ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមសម្តែងនូវការគោរពដ៏ឧត្តុង្គគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅ ដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ហេង វ៉ាន់ដា** នាយកនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ដែលបានផ្តល់ទីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងផ្តល់បទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនដល់យើងខ្ញុំ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះសាស្ត្រាចារ្យ **ឃឿន ឆាម** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ដោយបានជួយជ្រោមជ្រែង បង្ហាត់បង្ហាញសព្វបែបយ៉ាង ដើម្បីជួយដល់ក្រុមយើងខ្ញុំបញ្ចប់កិច្ចការសារណានេះជាស្ថាពរ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់សាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិកនៃវិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដាទាំងអស់ ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ លើកទឹកចិត្ត អនុគ្រោះដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ រហូតធ្វើឱ្យការសិក្សាបានបញ្ចប់ និងទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះដែរ ក្រុមយើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់បុគ្គលទាំងអស់ខាងលើឱ្យជួបតែពុទ្ធពរឬនប្រការគឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាច

ក្រុមនាងខ្ញុំ ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ គណនេយ្យ នៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា ជំនាន់ទី២១៖

សូមធានាអះអាងថា ខ្លឹមសារសារណាក្រោមប្រធានបទ“ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់”នេះគឺជាស្នាដៃរបស់ក្រុមនាងខ្ញុំ ដោយគ្មានការពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ទិន្នន័យ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលលើកឡើងនេះ ជាអត្ថបទ ស្រាវជ្រាវថ្មីសុទ្ធសាធ ដែលពុំធ្លាប់មានជនណាម្នាក់យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវពីមុនឡើយ។

ថ្ងៃ. ខែ..... ឆ្នាំ..... ព.ស.២៥៦....

ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០២....

ហត្ថលេខាអំណាចក្រុម

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវសារណា

ជាក់ស្តែង បើពិនិត្យមើលទៅលើស្ថានភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យើងនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះសង្កេតឃើញថា ការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងក្លាគួរឱ្យកត់សម្គាល់លើវិស័យធនាគារ។ ក្នុងចំណោមធនាគារទាំងអស់ យើងសង្កេតឃើញថាធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ពិសេសការលើកទឹកចិត្តដែលធនាគារបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិក។

យោងទៅតាមការស្រាវជ្រាវតាមរយៈវេបសាយរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ អស់រយៈពេលជាច្រើនខែកន្លងមកនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំផ្តោតសំខាន់ទៅលើអត្ថប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ដោយយើងទទួលបានសមិទ្ធផលមួយចំនួនដូចជា យល់ដឹងពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ធនាគារប្រវត្តិ បេសកកម្ម ទស្សនៈវិស័យ ក៏ដូចជាវចនាសម្ព័ន្ធ ការផ្តោតសំខាន់ទៅលើគោលនយោបាយនិងនីតិវិធីក្នុងការលើកទឹកចិត្ត ដែលអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រ២បែបគឺ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្នុង និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្រៅ ជាពិសេសផលប្រយោជន៍ដែលធនាគារទទួលបានពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដែលធ្វើឱ្យធនាគារមានការរីកចម្រើន ទទួលបានពានរង្វាន់និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញ។

សង្ខេបជាមួយមក ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំសូមធ្វើការសន្និដ្ឋានថាធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់គឺជាធនាគារដែលបានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបានយ៉ាងល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងខ្លាំងដល់បុគ្គលិក។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ធនាគារក៏នៅតែមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនផងដែរ។ ដូច្នេះ ជាចុងក្រោយ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាធនាគារបន្តអនុវត្តនិងពង្រឹងបន្ថែមទៅលើចំណុចខ្លាំងឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងថែមទៀត និងកែប្រែចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យធនាគារទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើននិងភាពជោគជ័យទ្វេដង។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា	i
រចនាសម្ព័ន្ធ	ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	iii
អំណះអំណាង	vi
សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ	v

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	១
១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
១.តើធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានគោលនយោបាយនិងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកយ៉ាងដូចម្តេច ?	
២.តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ?	
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 ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់	៣
១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣

ជំពូកទី២ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៤
២.១.១ និយមន័យ.....	៤
២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៤
២.១.៣ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៥
២.២ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	១០
២.២.១ និយមន័យ	១០
២.២.២ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	១០
២.២.៣ ធាតុនៃគោលនយោបាយ	១១

២.២.៤ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកសំណងរបស់អង្គភាព	១១
២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចំពោះធនាគារ	១២
២.៣.១ និយមន័យ	១២
២.៣.២ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	១២
២.៣.៣ សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	១៣

ជំពូកទី៣

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់	១៤
៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់.....	១៤
៣.១.២ បេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់	២០
៣.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់.....	២១
៣.២ គោលនយោបាយនិងនីតិវិធីក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់២៣	
៣.២.១ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្នុង	២៣
៣.២.២ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្រៅ	២៧
៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់	៣០
៣.៣.១ ធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានការរីកចម្រើនខ្លាំង	៣០
៣.៣.២ ធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ទទួលបានរង្វាន់ជាច្រើន.....	៣២

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង.....	៤១
៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ	៤២

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៤៣
៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍	៤៤

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រោយពីឆ្លងកាត់នូវសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃជាច្រើនលើកច្រើនសារមក ប្រទេសកម្ពុជាយើងបានធ្វើការស្តារប្រទេសជាតិខ្លួនឡើងវិញ ដោយបានបើកដំណើរការក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ទើរតែគ្រប់វិស័យដូចជា វិស័យអប់រំ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យកសិកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម និងវិស័យទេសចរណ៍ជាដើម។ ក្រោមការដឹកនាំដោយយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាល និងគោលនយោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព បានធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាទទួលបាននូវស្ថេរភាព និងសន្តិភាពដែលជាកត្តាជំរុញអ្នកវិនិយោគទាំងក្នុងណា និងក្រៅប្រទេសធ្វើការវិនិយោគកាន់តែច្រើនឡើងជាលំដាប់។ ទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានកំណើនកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងគួរកត់សម្គាល់ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ហើយចំពោះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការវិនិយោគលើវិស័យធនាគារ ក៏មានការរីកចម្រើនទៅមុខឥតឈប់ឈរផងដែរ ដោយមានទាំងស្ថាប័នក្នុងស្រុកនិងស្ថាប័នអន្តរជាតិកើនឡើងជាលំដាប់ មិនថាក្នុងទីក្រុងឬតាមបណ្តាខេត្តនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនោះដែរ វិស័យធនាគារ ក៏បានកែទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនស្របទៅតាមការប្រែប្រួលនៃសេដ្ឋកិច្ច។

តាមរយៈការលូតលាស់ទៅមុខឥតឈប់ឈររបស់វិស័យធនាគារ ដែលបានដំណើរការ និងមានការអភិវឌ្ឍន៍ទៅមុខយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីបម្រើសេវាកម្មដល់ប្រជាជនគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈ កាន់តែមានភាពងាយស្រួលជាងមុនថែមទៀត។ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ីចំកាត់ បានចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យធនាគារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាកាន់តែមានការរីកចម្រើន។ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ទទួលបានការគាំទ្រ និងពេញនិយមក្នុងការប្រើប្រាស់ពីសំណាក់ប្រជាជនខ្មែរគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ីចំកាត់ មានការរីកចម្រើន និងបានពង្រីកសាខាជាច្រើនខេត្តក្រុងទូទាំងប្រទេស។ ដូច្នេះហើយ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ត្រូវការបុគ្គលិកជាច្រើនដើម្បីមកបំពេញការងារជាច្រើនតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលអាចផ្តល់ឱកាសការងារជាច្រើនផ្នែក ដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរជាច្រើនពាន់នាក់ទៅតាមមុខដំណែងផ្សេងៗ នៅក្នុងវិស័យធនាគារមួយនេះ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត បុគ្គលិកក៏ជាកត្តាចម្បងដែលចូលរួមយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនលូតលាស់ឈានទៅមុខជាលំដាប់ ដោយសារតែបុគ្គលិក គឺជាក្រុមមនុស្សដែលមានទេពកោសល្យ បានផ្តល់នូវគំនិត ជំនាញ និងភាពប៉ិនប្រសព្វរបស់ពួកគេ ក្នុងការស្វែងរកនូវគំនិតថ្មីៗសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងនោះដែរ ការលើកទឹកចិត្តគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានកម្លាំងចិត្ត ចេះស្រឡាញ់ការងារ មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការងារបណ្តុះនូវស្មារតីមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដល់គោលដៅដែលអង្គភាពចង់បាន។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅពេលបុគ្គលិកជួបប្រទះនូវបញ្ហា ឬភាពតានតឹងទាំងឡាយណាដែលកើតមានក្នុងការងារ ក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់អង្គភាពមួយ។ ដោយសារតែការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុន ដូច្នេះហើយ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំ បានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទមួយស្តីពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើក

ទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់” យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដូចដែលយើងបានឃើញស្រាប់ទៅហើយថា សព្វថ្ងៃនេះគ្រប់វិស័យនៅប្រទេសកម្ពុជាកំពុងមានការរីកចម្រើនដុះដាលយ៉ាងខ្លាំង គួយយោងវិស័យឧស្សាហកម្ម កសិកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ទេសចរណ៍ ជាពិសេសវិស័យធនាគារ ក៏មានការរីកចម្រើនគួរកត់សម្គាល់។ ក្នុងនោះដែរ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ជាស្ថាប័នមួយដ៏ធំ ហើយក៏ជាធនាគារមួយដែលមានប្រជាប្រិយភាព និងមានបណ្តុំស្ថាប័នជាច្រើនវិស័យ ជាគូសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារ ហើយក៏មានបុគ្គលិកជាច្រើនផ្នែកធ្វើការបម្រើការងារខុសៗគ្នា។ ក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗ តែងតែមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រខុសប្លែកពីគ្នា។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ក៏មានកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលជាផ្នែកមួយ ក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ។ ហេតុនេះហើយ ទើបមានកម្រងសំណួរមួយចំនួនបានចេញមកដូច្នេះ៖

១. តើធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកយ៉ាងដូចម្តេច?

២. តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺផ្ដោតសំខាន់ទៅលើផលប្រយោជន៍ នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងសព្វថ្ងៃ។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំ គឺសិក្សាទៅលើ៖

- ត្រួតពិនិត្យទៅលើស្ថានភាពទូទៅ ប្រវត្តិនៃការកកើត និងគោលនយោបាយរបស់ធនាគារ
- ស្វែងយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងការធានារ៉ាប់រងសុខភាពបុគ្គលិក ឬនិយោជិកដែលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់
- ស្វែងយល់អំពីកត្តាលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់
- ដើម្បីស្វែងរកឃើញនូវកត្តាដែលនាំឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពតម្លាភាព និងគ្មានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់
- លក្ខខណ្ឌ និងគោលនយោបាយក្នុងការលើកទឹកចិត្ត។

១.៤ ទំហំដែលកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ទំហំដែលកំណត់

ក្រុមយើងខ្ញុំបានធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សាខាម៉ៅសេទុង ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅលើមហាវិថី ម៉ៅសេទុង ផ្លូវ១១៣ សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ។

១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺយើងបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ ដកស្រង់នៅក្នុងធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលជាក្រុមហ៊ុនបម្រើសេវាកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយបានកំណត់ត្រឹមឆ្នាំ២០២០។

១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងប្រធានបទនៃសារណានេះ យើងបានស្វែងរក ទិន្នន័យតាមប្រភពដូចខាងក្រោម៖

១.៥.១ ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ គឺជាទិន្នន័យដែលដកស្រង់ចេញពីឯកសារផ្សេងៗដូចខាងក្រោម៖

- សៀវភៅ និងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្ត
- សារណា និងរបាយការណ៍កម្មសិក្សាមុនៗតាមរយៈInternet & Google
- ព័ត៌មានខ្លះបានមកសៀវភៅដែលមាននៅក្នុងបណ្ណាល័យរបស់វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា
- ដកស្រង់ចេញពីគម្រោងឯកសារផ្សេងៗដែលមានស្រាប់ហើយពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងការស្រាវជ្រាវអំពីផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសារៈសំខាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ដែលមានដូចខាងក្រោម៖

- ពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមដោយផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តីជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ធ្វើឱ្យយើងដឹងពីការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ក៏ដូចជាការកិច្ចរបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន
- បង្កើនសមត្ថភាពលើការស្រាវជ្រាវ វិភាគ ពិចារណា និងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាផ្សេងៗ
- ទទួលបានអនុសាសន៍កែប្រែចំណុចខ្សោយ
- ស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ពីធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់
- ទុកជាឯកសារសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយ។

១.៧ របបសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះចែកចេញជា៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម៖ បង្ហាញពីលំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណង ទំហំដែនកំណត់ វិសាលភាព វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី៖ បង្ហាញអំពីលក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងមន័យ ប្រវត្តិទ្រឹស្តី ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។

ជំពូកទី៣៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ៖ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវគឺអំពីស្ថានភាពទូទៅ របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និងធ្វើការឆ្លើយសំណួរពីចំណោទបញ្ហាក្នុងជំពូកទី១។

ជំពូកទី៤៖ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ៖ ធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យស្រាវជ្រាវរួចវិភាគ ស្វែងរកចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍៖ ធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ និងផ្តល់ជាយោបល់ទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី២
រំលឹកច្រើន

ជំពូកទី២

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១.១ និយមន័យ

ការលើកទឹកចិត្ត ជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ ដែលអាចជួយដល់ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ទទួលបានដោយជោគជ័យ។ ការលើកទឹកចិត្ត បានជំរុញបុគ្គលិកមានឆន្ទៈបំពេញការងារប្រកបដោយគំនិតផ្តួចផ្តើម យកចិត្តទុកដាក់ និងមានទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារ ដោយហ៊ានលះបង់ខ្ពស់ទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត និងពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់^១។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាឆន្ទៈ ឬកម្លាំងជំរុញចំពោះទឹកចិត្តបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដើម្បីបំពេញនូវកិច្ចការទាំងឡាយ ដែលពួកគេប៉ុនប៉ងប្រាថ្នាចង់បានទៅតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ឡើងរៀងៗខ្លួន^២។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិកផ្សារភ្ជាប់ជាមួយលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែង។ ដូច្នេះការលើកទឹកចិត្ត ជាការទូទាត់សំណងទៅតាមកិច្ចប្រឹងប្រែងលើការងាររបស់ពួកគេ^៣។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការជំរុញទឹកចិត្តធ្វើការងារ ដែលតម្រូវសមស្របទៅនឹងគោលដៅរបស់អ្នកអនុវត្តដោយក្តីរីករាយ^៤។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងស្ថាប័ននានា ក្នុងនោះដែរ ក៏មានការបន្ថែមថាមពលកម្លាំងដើម្បីជំរុញល្បឿនការងារសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលនោះចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ខ្លួន និងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារបន្ថែមទៀតផង^៥។

តាមលោក Stephen . Robbins គាត់បានឱ្យនិយមន័យថា ការលើកទឹកចិត្ត (Motivation) គឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត (The willingness) ជាក់កម្រិតខ្ពស់ នៃការខំប្រឹងប្រែងលើគោលដៅរបស់អង្គការចាត់តាំងនីមួយៗ និងជាក់លក្ខខណ្ឌដោយសមត្ថភាព នៃការខំប្រឹងប្រែង (The effort's ability) ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន^៦។

២.១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្តនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលអនុម័តនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ គឺក្រសួងបានអនុវត្តគោលការណ៍លក្ខណៈទូទៅ នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកថ្មីៗ នៅកម្រិតក្រសួង ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទាំងអស់ ដែលអង្គភាពទាំងអស់ប្រមូលបានត្រូវបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិក នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ហើយ១០ភាគរយនៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែសរុប ត្រូវប្រគល់ជូននាយកដ្ឋានការិយាល័យ ដែលទទួលខុសត្រូវដើម្បីពង្រឹងយន្តការប្រមូលចំណូលផ្ទៃក្នុង។ នៅកម្រិតខេត្តថ្លៃសេវា ១០០ភាគរយដែលប្រមូល

¹ <https://thmeythmey.com/m/?page=detail&id=22100>

² ដកស្រង់ពីសៀវភៅ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំណាត់ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២២ ទំព័រ០២

³ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ៧២

⁴ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១១-២០១២

⁵ ដកស្រង់ពីសៀវភៅ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនរាជនីត្រាវ៉ែល&ធូរ ឯ.ក បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ០៥

⁶ http://wtech-cambodia.weebly.com/uploads/1/2/8/0/12806463/human_resource_management.pdf

បានពីសេវាធានាដែលត្រូវបានផ្ទេរទៅមន្ទីរខេត្ត ត្រូវប្រគល់ជូននាយកដ្ឋាននោះ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាប្រាក់រង្វាន់ សម្រាប់បុគ្គលិក និងសម្រាប់ការពង្រឹងយន្តការប្រមូលចំណូល។ ប្រកាសនេះ បានកំណត់នូវតួនាទី ភារកិច្ច សិទ្ធិអំណាច និងកាតព្វកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋាន ជាពិសេសនោះ គឺការអនុវត្តនូវការលើកទឹកចិត្តដោយឯករាជ្យ អនុលោមទៅតាមស្តង់ដារ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈការលើកទឹកចិត្ត នៅក្នុងការពិនិត្យផ្ទៃក្នុងនៃការលើក ទឹកចិត្ត និងផ្តល់នូវការធានាភាពសមស្របតាមកម្មវត្ថុនៃបណ្តាផ្នែក អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងភាព ទទួលខុសត្រូវ ភាពសមស្របតាមបណ្តាច្បាប់បទបញ្ញត្តិ គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការចាត់ចែងដែលត្រូវ អនុវត្ត។

នាយកដ្ឋានបានចុះទៅធ្វើការលើកទឹកចិត្តទៅលើ អគ្គនាយកដ្ឋាន រដ្ឋបាល នាយកដ្ឋានថ្នាក់កណ្តាល មន្ទីរពេជានីក្ខំពេញ និងខេត្តជាច្រើនក្រោមក្រសួងទៅតាមផែនការការលើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ និងតាមបញ្ជា របស់រដ្ឋមន្ត្រីនៅក្នុងនោះផងដែរ។ ការធ្វើការលើកទឹកចិត្ត បានផ្តល់អនុសាសន៍ប្រកបទៅដោយគុណតម្លៃបន្ថែម ដើម្បីជួយកែលម្អទៅដល់ដំណើរការប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព។ គាត់បានណែនាំថា អាកប្បកិរិយាដែលមាន សភាវគតិត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយធាតុសំខាន់ៗបីគឺ ការយល់ដឹង អាកប្បកិរិយា និងអារម្មណ៍។ លោកបាន លើកឡើងពីសភាវគតិចំនួន ១៨ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការចង់ដឹងពីសភាវគតិ សភាវគតិមាតា សំណើច ការល្ងង់លោមផ្លូវភេទ និងភាពអត់ឃ្លាន។ ការលើកទឹកចិត្ត បានលើកឡើងថា អាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សត្រូវ បានជំរុញដោយកម្លាំងសំខាន់ពីរគឺជីវិត និងការស្លាប់។

អ្នកចិត្តវិទ្យាវិទូ លោក វីលៀមយ៉ាកុប បានបញ្ជាក់ពីសភាវគតិមួយចំនួន ដែលគាត់ជឿថាមាន សារៈសំខាន់សំរាប់ការរស់រានមានជីវិត។ ការលើកទឹកចិត្ត ជាមនសិការនៃការសម្រេចចិត្ត ដើម្បីបំពេញ ការងារមួយ ឬច្រើនដោយមានការខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ខ្លាំងក្លាលើសពីសកម្មភាពសព្វមួយដង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្វីដែលសំខាន់ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកម្លាំងចិត្តជំរុញមួយដែលធ្វើឱ្យមនុស្សបញ្ចេញនូវសកម្មភាពធ្វើការ ជាក់លាក់មួយ ដើម្បីដឹកនាំសកម្មភាពនោះឆ្ពោះទៅការសម្រេចបាននូវគោលបំណងដែលប៉ងប្រាថ្នា។ ដូច្នេះ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការជំរុញមនុស្សខិតខំធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើគ្មានការជំរុញ លើកទឹកចិត្តនៅក្នុងធនាគារ ឬក្រុមហ៊ុននោះទេ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការប្រតិបត្តិមិនសូវបានល្អ^៧។

២.១.៣ ទ្រឹស្តីជំរុញទឹកចិត្ត ឬ លើកទឹកចិត្ត (Reinforcement Theory)

១. ធនដៃគី (Thorndike) មានទស្សនៈថា៖ «ការជំរុញទឹកចិត្ត ឬការលើកទឹកចិត្ត គឺជួយឱ្យមាន ចំណង(craving) ចង់ដឹង សេចក្តីពេញចិត្ត ហើយនិងភាពជោគជ័យ» ។

២. ស្គីនណ័រ (Skinner) មានទស្សនៈថា៖ «ការជំរុញទឹកចិត្ត ឬការលើកទឹកចិត្ត គឺជារឿងសំខាន់មួយ ដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលសម្តែងនូវព្រឹត្តិកម្មដែលៗ និងព្រឹត្តិកម្មរបស់បុគ្គលភាគច្រើន គឺជាការសិក្សាបែបអនុវត្ត (Operant Learning) ហើយព្យាយាមបញ្ជាក់នូវការតបស្នងនូវវត្ថុជំរុញចិត្ត(Stimulation)ណាមួយ» ។

៣. ហ្គីថ្រី (Guthrie) ជឿថា៖ «ការជំរុញទឹកចិត្ត ឬការលើកទឹកចិត្ត ជារឿងចាំបាច់ដែលធ្វើក្នុងការ ទំនាក់ទំនងរវាងវត្ថុជំរុញទឹកចិត្ត និងការតបស្នង ហើយព្យាយាមបញ្ជាក់ទៀតថា ពុំមានការសិក្សាឯណា

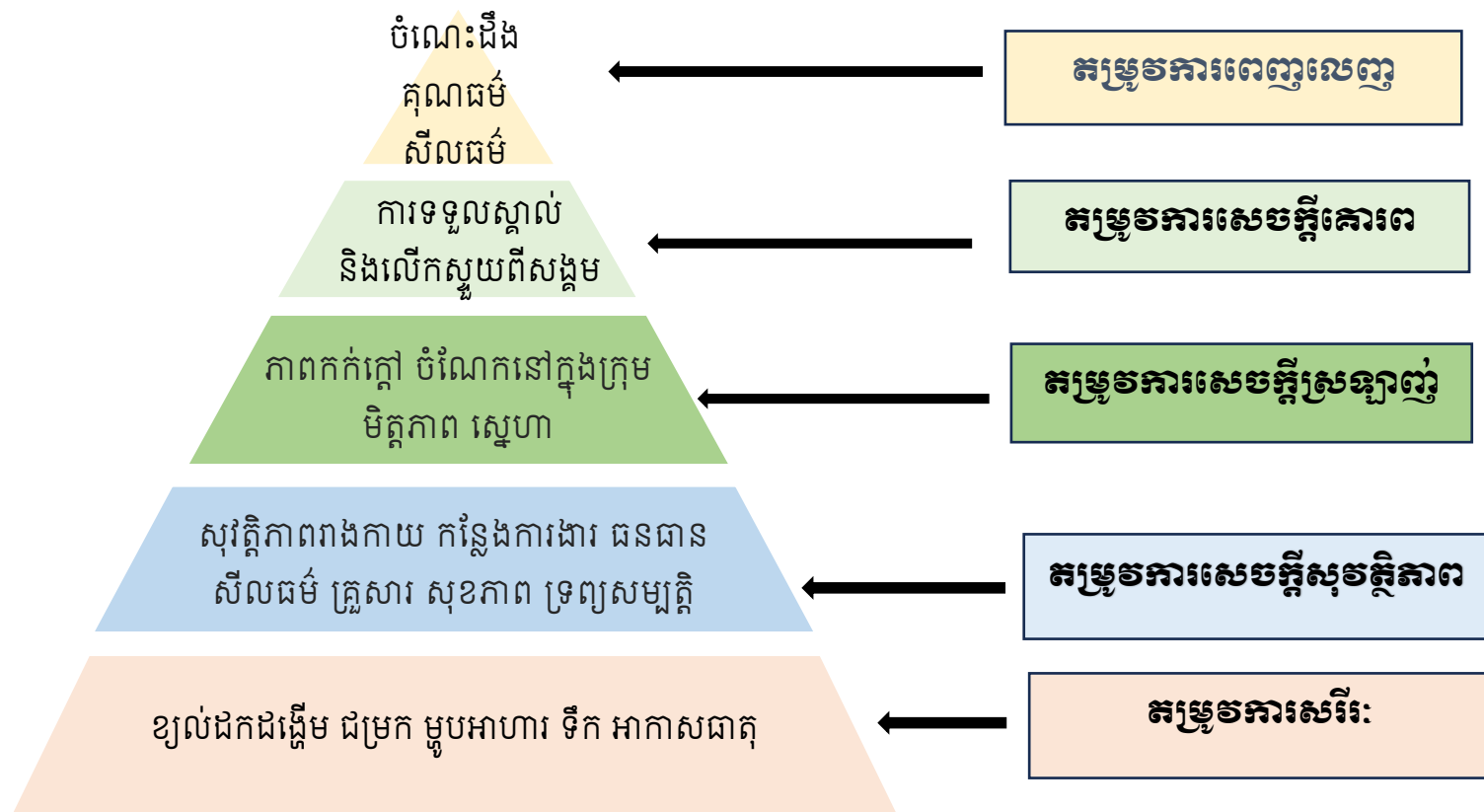
⁷ ឯកស្រង់ពីសៀវភៅ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ០៨

ដែលបានចប់ពេញលេញនោះទេ ការសិក្សាជាលក្ខណៈនៃទង្វើដែលកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ហើយការជំរុញទឹកចិត្តគ្រប់ពេល និងធ្វើការសិក្សាកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពឡើង»^៨។

ទ្រឹស្តីការកំណត់នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

១. ទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់លោក Maslow

ទ្រឹស្តីសន្ទុះចិត្ត គឺទ្រឹស្តីសេចក្តីត្រូវការរបស់ ម៉ាស្លូវ (Maslow's Theory of growth motivation) ទ្រឹស្តីនេះបានអធិប្បាយនូវសេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គល ដែលព្យាយាមស្វែងរកមធ្យោបាយតបស្នងនូវសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន ហើយអ្នកដែលមានសេចក្តីត្រូវការជាច្រើនផ្នែកទៀត។ ម៉ាស្លូវបានចាត់លំដាប់នូវសេចក្តីត្រូវការដូចតទៅ ៖



1. សេចក្តីត្រូវការខាងរាងកាយ (Physiological needs)៖ បានដល់សេចក្តីត្រូវការបច្ច័យជាចម្បង សម្រាប់រស់នៅដូចជា ខ្យល់ដកដង្ហើម ជម្រក ម្ហូបអាហារ សម្លៀកបំពាក់ ទឹក និងអាកាសធាតុ។
2. សេចក្តីត្រូវការសុវត្ថិភាព (Safety Needs)៖ ត្រូវការសេចក្តីសុខស្រួល និងការគាំពារមានដូចជា សុវត្ថិភាពរាងកាយ កន្លែងការងារ ធនធាន សីលធម៌ គ្រួសារ សុខភាព និងទ្រព្យសម្បត្តិ។
3. សេចក្តីត្រូវការសេចក្តីស្រឡាញ់ (Love and Belonging)៖ ការមានភាពជាកម្មសិទ្ធិ ដូចជា ភាពកក់ក្តៅ ជាចំណែកមួយក្នុងក្រុម។
4. សេចក្តីត្រូវការឱ្យអ្នកដទៃ ឱ្យតម្លៃខ្លួន (Esteem)៖ ដូចជាការទទួលស្គាល់ និងការលើកស្ទួយពីសង្គម។

^៨ គង់ ឆាយឡេង៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ០២

5. សេចក្តីត្រូវការចង់ដឹងចង់ឮ (Self-actualization)៖ គឺជាការព្យាយាមសិក្សាស្វែងរកចំណេះដឹង និងការស្វែងរកវត្ថុដែលមានគុណតម្លៃចំពោះជីវិត។

លោក ម៉ាស្កូ បានអធិប្បាយបន្ថែមទៀតថា សេចក្តីត្រូវការរបស់មនុស្សតាំងតែលំដាប់ទី១ដល់ទី៤ ជាសេចក្តីត្រូវការដែលចាំបាច់ដែលមនុស្សមិនអាចខ្វះខាតបាន ហើយមនុស្សម្នាក់ៗ តែងតែព្យាយាមស្វែងរក ដើម្បីតបស្នងសេចក្តីត្រូវការនោះ។^៩

២. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់លោក Mc Gregor

- ទ្រឹស្តី X ៖ មនុស្សជាច្រើនមានការមិនចូលចិត្តការងារ ហើយបោះបង់វាចោលប្រសិនបើអាច។ ពីព្រោះតែហេតុផលនេះ មនុស្សភាគច្រើនត្រូវបានបង្ខិតបង្ខំ បង្គាប់បញ្ជា ឬគម្រាមកំហែង ដើម្បីឱ្យគេធ្វើ ការងារប្រចាំថ្ងៃ។ មនុស្សប្រភេទនេះ ត្រូវបានជំរុញដោយប្រើទឹកប្រាក់។

- ទ្រឹស្តី Y ៖ មនុស្សសប្បាយនឹងការងារ មានសមត្ថភាពត្រួតពិនិត្យខ្លួនឯង និងដឹកនាំខ្លួនឯង ប្រសិនបើគេជំរុញបានសម្រេចគោលដៅអ្វីមួយ។ កម្មករម្នាក់ ជាធម្មតានឹងមិនត្រឹមតែទទួលខុសត្រូវលើ ការងារនោះទៀតផង។ មនុស្សប្រភេទនេះ ត្រូវបានគេជំរុញទឹកចិត្តដោយលក្ខខណ្ឌ និងបរិយាកាសការងារ។

ទ្រឹស្តី X និង ទ្រឹស្តី Y

ទ្រឹស្តី X	ទ្រឹស្តី Y
- ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យ - ត្រូវតែដឹកនាំ - ប្រើរបៀបគ្រប់គ្រង ទាំង Hard & Soft - រៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មអាស្រ័យទៅលើ តម្រូវការរបស់មនុស្ស - មនុស្សរងនូវការដឹកនាំអាស្រ័យទៅលើ តម្រូវការរបស់អង្គភាព - ការគ្រប់គ្រងសម្រេចបានអាស្រ័យដោយ អ្នកដទៃ	- ដឹកនាំដោយខ្លួនឯង និងត្រូវបានចំនួនលើក ទឹកចិត្ត - មានទំនួលខុសត្រូវ - ចេះដោះស្រាយបញ្ហា - មានភាពវៃឆ្លាតនិងសមត្ថភាព - រៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មអាស្រ័យទីបញ្ចប់នៃ សេដ្ឋកិច្ច - ជួយមនុស្សក្នុងការទទួលស្គាល់ និងអភិវឌ្ឍ ទំនួលខុសត្រូវ - មនុស្សរងនូវការដោយអាស្រ័យលើ បទពិសោធន៍ - មនុស្សសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់ ខ្លួនអាស្រ័យលើ ការខិតខំប្រឹងប្រែង និង រក្សានូវគោលដៅរបស់អង្គភាព

10

^៩ គង់ ឆាយឡេង៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ១៦

¹⁰ ឡាយ គង់៖ គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ ៦៨

៣. ទ្រឹស្តីការលើកទឹកចិត្ត និង អនាម័យរបស់លោក Herzberg

ដើម្បីយល់ពីឥរិយាបថ និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកល្អប្រសើរជាងមុន លោក Frederick Herzberg បានធ្វើការសិក្សា ដើម្បីកំណត់កត្តាដែលនៅក្នុងបរិស្ថានការងាររបស់និយោជិកមួយបណ្តាលមកពីការពេញចិត្ត ឬមិនពេញចិត្ត។ លោកបានបោះពុម្ពផ្សាយនូវការរកឃើញរបស់គាត់ នៅក្នុងសៀវភៅការជំរុញការងារនេះឆ្នាំ ១៩៥៩។

ការសិក្សាដែលបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ ដោយបានសួរបុគ្គលិកដែលរីករាយនូវអ្វី ដែលជាកន្លែងដែលពួកគេពេញចិត្ត និងមិនសប្បាយចិត្តអំពីការងាររបស់ពួកគេ។ លោក Herzberg បានរកឃើញថាកត្តា ដែលបង្កឱ្យមានការពេញចិត្តការងារ(ការលើកទឹកចិត្ត និងការសន្មត)មានភាពខុសគ្នាពីអ្នកដែលបង្កឱ្យមានការមិនពេញចិត្តពីការងារ។ លោកបានបង្កើតទ្រឹស្តីការលើកទឹកចិត្តអំពីអនាម័យនេះ ដើម្បីពន្យល់ពីលទ្ធផលទាំងនេះ។ ហើយលោកបានហៅថាការជំរុញ និងការពេញចិត្តកត្តាអនាម័យស្តាប់ចិត្តដោយប្រើពាក្យថា«អនាម័យ» ពាក្យនេះក្នុងន័យថា ពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាកត្តាថែទាំយ៉ាងចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងការមិនពេញចិត្ត ប៉ុន្តែថាដោយខ្លួនឯងមិនផ្តល់នូវការពេញចិត្ត។

តារាងដូចខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីកត្តាបង្កឱ្យមានការមិនពេញចិត្តប្រាំបី និងកត្តាប្រាំបង្កឱ្យមានការពេញចិត្តបានរាយក្នុងលំដាប់ពីខ្ពស់មកលំដាប់ទាបនៃសារសំខាន់ៗ។

កត្តានាំមានការមិនពេញចិត្ត	កត្តានាំការពេញចិត្ត
• គោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុននិងរដ្ឋបាល • ថ្នាក់គ្រប់គ្រង • ទំនាក់ទំនងជាមួយចៅហ្វាយ • លក្ខខណ្ឌការងារ • ប្រាក់ខែ • ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងបុគ្គលិក • សុវត្ថិភាពការងារ • ស្ថានភាពកន្លែងការងារ	• ការសម្រេចបាន • ការទទួលស្គាល់ • ធ្វើការដោយខ្លួនឯង • ការទទួលខុសត្រូវ • ការរីកចម្រើន

លោក Herzberg បានឱ្យហេតុផលថា ដោយសារតែកត្តាបង្កមានការពេញចិត្តមានភាពខុសគ្នាពីអ្នកដែលបង្កឱ្យមានការមិនពេញចិត្ត អារម្មណ៍ទាំងពីរមិនអាចគ្រាន់តែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការផ្ទុយពីមួយទៅមួយនោះទេ។ ផ្ទុយពីការពេញចិត្ត គឺមិនមែនជាការមិនពេញចិត្តនោះទេ ប៉ុន្តែជាការមិនពេញចិត្ត។

Herzberg's view

Motivation	
Satisfaction	No Satisfaction

Hygiene factors	
No Satisfaction	Dissatisfaction

ខណៈពេលដែលសម្លឹងមើលដំបូងនេះ មានការខុសគ្នារវាងមតិប្រឆាំងទាំងពីរអាចនឹងស្តាប់ទៅដូចជាការលេងនៅលើពាក្យមួយដែល លោក Herzberg បានអះអាងថា មានតម្រូវការខុសគ្នារបស់មនុស្សពីរបង្ហាញ។ ដំបូង គឺមានតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យា ដែលអាចត្រូវបានបំពេញដោយប្រាក់ ឧទាហរណ៍ ដើម្បីទិញស្បៀង អាហារ និងទីជម្រក។ ទីពីរ គឺជាតម្រូវការផ្លូវចិត្តដើម្បីសម្រេចបាននូវការលូតលាស់ និងតម្រូវការនេះត្រូវបានបំពេញដោយសកម្មភាពដែលបង្កមានមួយ ដើម្បីដុះលូតលាស់¹¹។

៤. ទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្ត (Porter and Lawler Model of Motivation) របស់លោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler

ធាតុដែលមាននៅក្នុងទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តនេះមាន៖

- **ការខិតខំ៖** ការខិតខំនេះមានន័យថា តើបុគ្គលិកមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងណា លើការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។
- **តម្លៃនៃរង្វាន់៖** បំពេញការងារក្នុងអង្គភាពមួយ បុគ្គលិកគ្រប់គ្នាចង់បានបំផុត ការងារមួយល្អមានឱកាសរីកចម្រើន តែក៏ចៀសមិនផុតពីការដែលចង់បានរង្វាន់។ ពួកគេតែងសួរខ្លួនឯងថា បើគេខំប្រឹងបន្ថែមទៀតតើគេអាចទទួលបានរង្វាន់អ្វីមកវិញទេ។
- **យល់ឃើញពីលទ្ធភាពដែលអាចទទួលបាន៖** មុនពេលដែលមនុស្សម្នាក់គាត់ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់គេ ហើយគេព្យាយាមវាយតម្លៃលទ្ធភាពនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងជាក់លាក់ណាមួយ មានន័យថាបើគាត់ខំប្រឹងប៉ុន្មាននេះ គាត់នឹងទទួលបានអ្វីមកវិញ ចុះបើគាត់កាន់តែខំបន្ថែមទៀតគាត់នឹងទទួលបានអ្វីបន្ថែមលើសនេះទៀត?
- **ការអនុវត្ត៖** ការខិតខំនាំមកនូវការបំពេញការអនុវត្តការងារបានកាន់តែល្អ ហើយកម្រិតដែលរំពឹងទុកលើការអនុវត្តការងារ អាស្រ័យលើចំនួនទឹកប្រាក់នៃការខិតខំប្រឹងប្រែងសមត្ថភាព និងលក្ខណៈរបស់បុគ្គល និងការយល់ឃើញតួនាទីរបស់គាត់។ សមត្ថភាពបូកផ្សំនឹងចំណេះវិជ្ជា ជំនាញ សមត្ថភាពផ្នែកបញ្ញាជាអ្វីដែលជួយជំរុញដល់ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ អ្វីដែលសំខាន់មួយទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងការអត់ធ្មត់ និងគោលដៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៀត វាក៏ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលដៅជីវិត ក៏ដូចជាគោលដៅរបស់អង្គភាពដែរ ដែលជាការជំរុញដល់ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។

¹¹ ឡាយ គង់: គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ៧០

➢ រង្វាន់៖ ការខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងារ ជាកត្តានាំអ្នកទៅចាប់យករង្វាន់ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តដល់អ្នក។ ការផ្តល់រង្វាន់នេះបែងចែកជា ២ប្រភេទគឺ រង្វាន់ខាងក្នុង និងរង្វាន់ខាងក្រៅ។ រង្វាន់ខាងក្រៅ ជាការផ្តល់ពីអ្នកខាងក្រៅជូនដោយក្រុមហ៊ុនក្រោមទម្រង់ ជាប្រាក់កាស ការទទួលស្គាល់ ឬការកោតសរសើរនានា។ រង្វាន់ខាងក្នុង គឺជាការបង្ហាញពីអារម្មណ៍ក្នុងការបំពេញការងារ អារម្មណ៍ដែលបង្ហាញថា បុគ្គលម្នាក់នេះធ្វើការងារបានល្អ។

➢ ការបំពេញចិត្ត៖ ការបំពេញចិត្ត ជាលទ្ធផលដែលទទួលបានមកពីប្រភពទាំងពីរ នៃរង្វាន់ខាងក្នុង និងរង្វាន់ខាងក្រៅ (extrinsic and intrinsic rewards)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បុគ្គលិកតែងធ្វើការប្រៀបធៀបពីររង្វាន់ពិតដែលគាត់ទទួលបានទៅនឹងរង្វាន់ដែលគាត់បានរំពឹងទុក មុនពេលសម្រេចចិត្តខិតខំធ្វើការ។ បើអ្វីដែលគាត់ទទួលបានស្មើ ឬលើសពីការរំពឹងទុកគាត់នឹងពេញចិត្ត តែបើតិចជាង គឺជាការខកចិត្តទៅលើអ្វីដែលគាត់បានខិតខំប្រឹងប្រែង¹²។

២.២ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.២.១ និយមន័យ

គោលនយោបាយ គឺជាដំណើរ ឬគោលការណ៍នៃសកម្មភាព ដែលបានអនុម័តឬស្នើឡើងដោយ រដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័ន គណបក្ស ក្រុមហ៊ុន ឬបុគ្គល ¹³។

គោលនយោបាយ គឺជាគោលការណ៍ ឬជានីតិវិធីដែលអង្គភាពដាក់ចុះ ដើម្បីនិយោជិកអនុវត្តតាម។

គោលនយោបាយ គឺជាអ្វីដែលគេបង្កើតឡើងដើម្បីអនុវត្តតាម ក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននៅគោលដៅជាក់លាក់¹⁴។

នីតិវិធី គឺជាវិធីសាស្ត្រសម្រាប់អនុវត្តស្របតាមគោលនយោបាយ ក្នុងគោលបំណងធ្វើយ៉ាងណាសម្រេចបាននៅគោលដៅជាក់លាក់¹⁵។

នីតិវិធី គឺជាវិធានទាំងឡាយណា ដែលគ្រប់គ្រងជីវភាពរស់នៅក្នុងសង្គម ដោយមានការដាក់ទណ្ឌកម្មពីអំណាចសាធារណៈ¹⁶។

នីតិវិធី គឺជាវិទ្យាសាស្ត្រច្បាប់សិក្សានៅសំណុំវិធានទាំងឡាយណា ដែលមនុស្សជាអ្នកបង្កើតឡើងដើម្បីគ្រប់គ្រងការរស់នៅ និងគ្រប់គ្រងការទំនាក់ទំនងរបស់មនុស្សក្នុងសង្គម¹⁷។

២.២.២ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់បុគ្គលិក ពន្យល់អំពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនចែកចាយប្រាក់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិក។ គេចង់ផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិក នៅពេលណាដែលអាចធ្វើទៅបាន ចាប់តាំងពីពេលដែលទាំងអស់គ្នាចូលរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែង។ គោលការណ៍នេះ បញ្ជាក់ពីរបៀបជ្រើសរើសបុគ្គលិកណាដែលត្រូវផ្តល់រង្វាន់ និងរបៀបគណនាចំនួនប្រាក់រង្វាន់។

¹² <https://bizkhmer.com/articles/73133>

¹³ <https://km.m.wiktionary.org/wiki9>

¹⁴ ដកស្រង់ពីសៀវភៅ សវនកម្ម បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៤៧

¹⁵ ដដែលទំព័រ៩៤៨

¹⁶ ដកស្រង់ពីសៀវភៅ សេចក្តីផ្តើមនៃនីតិ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ១០៣

¹⁷ ដដែលទំព័រ៩០១

គោលការណ៍នេះ អនុវត្តចំពោះនិយោជិកពេញម៉ោង និងក្រៅម៉ោងធម្មតាទាំងអស់ និងនិយោជិកដែលមានកិច្ចសន្យា អ្នកហាត់ការ និងនិយោជិកបណ្តោះអាសន្នដែលមានកិច្ចសន្យាតិចជាងមួយឆ្នាំ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទេ¹⁸។

២.២.៣ វាតុនៃគោលនយោបាយ

ការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិកសម្រាប់ការសម្តែងបុគ្គលិកឆ្នើម ក៏ដូចជាការរួមចំណែករបស់ពួកគេដែលជួយសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។

សម្រាប់ហេតុផលនេះ គឺផ្តល់ទម្រង់ជា៣ដូចជា៖

- ប្រាក់រង្វាន់សរុប
- ប្រាក់រង្វាន់ចុងឆ្នាំ
- ផែនការលើកទឹកចិត្ត។

២.២.៤ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តឬសំណងរបស់អង្គភាព

ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត ឬសំណងរបស់អង្គភាពមាន២ប្រភេទ គឺការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង និងការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ។ វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការយល់បានកាន់តែច្បាស់ថា មនុស្សទាំងអស់មិនដូចគ្នាទេ ដូច្នេះដើម្បីធ្វើការជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺតម្រូវឱ្យអង្គភាពស្ថាប័នមានការយល់ដឹងពីប្រភេទផ្សេងៗនៃការលើកទឹកចិត្ត។ ដោយការយល់ដឹងច្បាស់ពីប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត អ្នកនឹងអាចកំណត់ប្រភេទសមាជិកក្រុមរបស់អ្នកបានល្អប្រសើរជាងមុន ហើយអ្នកអាចធ្វើការអនុវត្តការលើកទឹកចិត្តបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ អ្នកនឹងស្វែងរកឃើញថា សមាជិកនីមួយៗខុសៗគ្នា ហើយតម្រូវការលើកទឹកចិត្តរបស់សមាជិកនីមួយៗក៏នឹងប្រែប្រួលផងដែរ។ ក្រុមបុគ្គលិកមួយចំនួនពេញចិត្តនឹងការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង ព្រមទាំងបំពេញកាតព្វកិច្ចណាមួយ នៃផ្នែកនៃចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញក្រុមបុគ្គលិកផ្សេងទៀត ពេញចិត្តនឹងការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗប្រាថ្នាចង់បានពីការទូទាត់សំណងរបស់អង្គភាព ចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងាររបស់ពួកគេបានសម្រេចគោលដៅ¹⁹។

ក. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង (Intrinsic Reward)

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង គឺជាការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ឬរង្វាន់ ដែលមិនមែនជាសម្ភារៈដែលបានមកពីការអនុវត្តការងារ ហើយរង្វាន់នេះគេពុំអាចធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណបាននោះទេ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង គឺជាការធ្វើឱ្យបុគ្គលិកពេញចិត្តដោយសារតែការទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ និងការពេញចិត្តដោយអារម្មណ៍ និងភាពជោគជ័យ។ មានការទទួលខុសត្រូវ លើការងារដែលខ្លួនកំពុងធ្វើ ហើយពួកគេនឹងទទួលបានការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងនោះ ដែលវាជំរុញឱ្យបុគ្គលិក ឬនិយោជិកនឹងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។

¹⁸ <https://resources.workable.com/employee-bonus-policy-template>

¹⁹ <https://www.leadership-central.com/types-of-motivation.html>

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងមានដូចខាងក្រោម៖

- ឋានៈ
- ការសម្រេចបាន
- អារម្មណ៍ដែលទទួលបានជោគជ័យ
- ការទទួលស្គាល់ក្រៅផ្លូវការ
- ការពេញចិត្តនឹងការងារ
- ការរីកចម្រើន ឬលូតលាស់នៃបុគ្គលិក។

ខ. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ(Extrinsic Reward)

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ គឺជាការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ឬរង្វាន់ដែលជាសម្ភារៈ ឬហិរញ្ញវត្ថុចំពោះការងារ។ រង្វាន់នេះ ត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានប្រមាណ ឬគណនាបាន។ ការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅដែលគេស្គាល់ និងមានការប្រើប្រាស់ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តច្រើនបំផុតគឺហិរញ្ញវត្ថុ²⁰។

២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចំពោះធនាគារ

២.៣.១ និយមន័យ

ផលប្រយោជន៍ មានន័យថាបែបបទដែលមានប្រាក់ចំណេញ ចំណូល ឬប្រាក់សន្សំ ដែលទទួលបានពីសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចណាមួយ។

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាការផ្តល់រង្វាន់ ដល់បុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ជាមួយលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែង ដើម្បីជំរុញបុគ្គលិកបំពេញការងារតាមអ្វីដែលអង្គភាពចង់បាន និងអាចឈានទៅដល់គោលដៅដែលបានកំណត់ទុក។

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការបន្ថែមថាមពលកម្លាំង ដើម្បីជំរុញល្បឿនការងារសំដៅសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ខ្លួន និងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ²¹។

២.៣.២ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ធនាគារ ឬក្រុមហ៊ុន អង្គភាព ឬស្ថាប័នមួយមានការរីកចម្រើនឆាប់រហ័ស អាស្រ័យទៅលើការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាបំពេញតួនាទីរៀងៗខ្លួន ដើម្បីអង្គភាពនោះសម្រេចបានលទ្ធផល ជាផ្នែកតាមគោលដៅដែលបានកំណត់។ ទោះបីថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព ជាក្បាលម៉ាស៊ីនជាអ្នកចេញយុទ្ធសាស្ត្រ កំណត់គោលដៅសម្រាប់ការងារទាំងអស់នេះ តែបើគ្មានការចូលរួមចំណែកពីបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទេ កិច្ចការ និងក្តីរំពឹងទុកទាំងឡាយក៏មិនអាចសម្រេចបានដូចគ្នា។

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមានដូចជា៖

- បង្កើតផលិតភាព ផលិតកម្ម
- បង្កើនទឹកចិត្ត
- សកម្មភាពក្នុងការចូលរួមការងារ

²⁰ ដកស្រង់ពីសៀវភៅ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវៀតណាម៖ អាស៊ី ចំកាត់ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២២ ទំព័រ១៥

²¹ <https://thmeythmey.com/m/?page=detail&id=29763>

- មានឆន្ទៈចំពោះការងារពិបាក
- កាត់បន្ថយបញ្ហាទណ្ឌកម្ម
- កាត់បន្ថយបញ្ហាទំនាក់ទំនងក្នុងអង្គភាព²²។

២.៣.៣ សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ហេតុផលដែលការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក មានសារៈសំខាន់ចំពោះភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាពព្រោះ និយោជិកដែលមានកម្លាំងចិត្ត អាចនាំមានការបង្កើនផលិតភាពហ៊ុស និងល្អជាង ក៏ដូចជាអនុញ្ញាតអង្គភាព មួយសម្រេចបាននូវទិន្នផលខ្ពស់។ ស្រមៃថា បើមាននិយោជិកម្នាក់ដែលមិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តក្នុងការងារ ពួកគេប្រហែលជានឹងប្រើពេលវេលានៅលើតុប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិត ដើម្បីស្វែងរកភាពលើកទឹកចិត្ត ឬបំបាត់ កង្វល់ផ្ទាល់ខ្លួន ឬដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីតែម្តង។ នេះជាការខ្ចាយពេលវេលា និងធនធានរបស់មេដឹកនាំ។

ក. ការលើកទឹកចិត្តធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមពីបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក អាចមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះ ការងារពួកគេ និងក្រុមរបស់ពួកគេ ឬក្រុមហ៊ុនទាំងមូលផង។ ដោយយើងឃើញមានការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ ពីសមត្ថភាព ក្នុងកិច្ចការដែលត្រូវបានប្រគល់ដែលអាចនាំទៅរកការរីកចម្រើនវិជ្ជមានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាង ហ៊ុសនិងទ្វេដង។

ខ. ការលើកទឹកចិត្តអាចអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកលើសមត្ថភាពជំនាញ

ការលើកទឹកចិត្ត អាចជួយសម្រួលដល់កម្មករ ឬបុគ្គលិកនានា ឈានដល់គោលដៅផ្ទាល់ខ្លួន និង អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯងដោយមិនខ្លាចហត់នឿយ។ គេរកឃើញថា បុគ្គលដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់តែងតែ កក់ក្តៅនឹងអាជីពពួកគេ ហើយពួកគេមិនគិតថាចង់ប្តូរការងារឆាប់ពេកនោះទេ។ ពួកគេមិនចំណាយពេល អ្វីខឹង ឬលេងហ្វេសប៊ុកឡើយ តែពួកគេខំរៀនបង្កើនសមត្ថភាព ព្រមទាំងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបណ្តាញ រយៈពេលវែង Long-term Networking²³។

²² <https://www.khsearch.com/qna/18177>

²³ <https://www.kampuchearthmey.com/profession-work/13135>

ជំពូកទី៣
លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី
ចំកាត់**

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់



៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ជាគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជាមុខមួយរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦ មានឈ្មោះថា ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលមានឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេសថា Advanced Bank of Asia Limited ហៅកាត់ថាធនាគារ ABA។ ឆ្លងកាត់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងកំណើនក្នុងរយៈពេល២៥ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានពង្រឹងជំហររបស់ខ្លួនយ៉ាងរឹងមាំក្នុងទីផ្សារនិងក្លាយជាធនាគារមួយ ក្នុងចំណោមធនាគារពាណិជ្ជកម្មទាំងបីនៅក្នុងប្រទេស។ ជាមួយសាខាចំនួន ៧៩

ទីតាំងស្វ័យសេវាជាង៦០០ទូទាំងប្រទេស ធនាគារអន្តរជាតិ និងធនាគារតាមទូរស័ព្ទដ៏ទំនើប។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានបម្រើសេវាជូនដល់បណ្តាអតិថិជនជាច្រើនដូចជា សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម អាជីវកម្មខ្នាតតូច និងរូបវន្តបុគ្គល ជាមួយវិសាលគមន៍ទូលំទូលាយនៃសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងសេវាធនាគារដ៏ចម្រើន ដ៏ទំនើប។

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ឥណទាន រយៈពេលវែងកម្រិត B+ ជាមួយទស្សនវិស័យ «ស្ថិរភាព» ពីភ្នាក់ងារវាយតម្លៃឥណទាន Standard & Poor's (S&P) Global Ratings។ កម្រិតឥណទាន ត្រូវបានបញ្ជាក់ជាថ្មី ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ គឺជាបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារជាតិកាណាដា (www.nbc.ca) ដែលជាគ្រឹះស្ថាន ហិរញ្ញវត្ថុមួយ មានទ្រព្យសកម្មជាង២៧៣ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ និង មានបណ្តាញធនាគារអន្តរកាទូលំទូលាយនៅទូទាំងពិភពលោក។ ក្នុងនាមជាភាគហ៊ុនិកមួយរបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ តាំងពីឆ្នាំ២០១៤មក ធនាគារជាតិកាណាដាបានក្លាយជាគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុអាមេរិកខាងជើង ទីមួយ ដែលឈានជើងចូលវិស័យធនាគារនៅកម្ពុជា ដោយមានស្នាក់ការកណ្តាលស្ថិតនៅទីក្រុងម៉ុងរ៉េអាល់ ធនាគារជាតិកាណាដា បានពង្រីកសាខានៅស្ទើរតែគ្រប់ខេត្តនៃប្រទេស ជាមួយនឹងអតិថិជនក្នុងដៃ ២,៧ លាន នាក់។ ធនាគារនេះ ជាគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុធំជាងគេលំដាប់ទី៦ ក្នុងប្រទេសកាណាដា និងនាំមុខគេនៅកេប៊ីចជា ទីដែលខ្លួនក្លាយជាជម្រើសសម្រាប់បណ្តាសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមនានា។

នៅឆ្នាំ ២០០៧ មានក្រុមហ៊ុនវិនិយោគឯកជន ទទួលបានភាគហ៊ុន 100% របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ពីទីផ្សារដែលទើបលេចចេញថ្មីនៅអាស៊ីមជ្ឈិម។ បើកសាខា «នៅតាម ខេត្ត» ដំបូងគេបង្អស់នៅ សៀមរាប។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចាប់ផ្តើមពង្រីកសេវាកម្មចូលទៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ព្រមទាំងវិស័យសេវាធនាគារលក់រាយ។ ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងដ៏សមស្របបំផុតជាមួយនឹងធនាគារ HSBC ។

នៅឆ្នាំ២០០៨ ធនាគារបានចាប់ផ្តើមដាក់ប្រើប្រាស់សេវាធនាគារតាមអ៊ិនធើណែតiBank ប្រកបដោយ បច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុតនៅក្នុងប្រទេស។ កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ MasterCard នាំយើងខ្ញុំអាចដាក់ដំណើរការ លើការប្រើប្រាស់ប័ណ្ណATM និងម៉ាស៊ីនធុតប័ណ្ណនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ បណ្តាញរបស់ធនាគារបានកើនឡើង ជាមួយនឹងការបង្កើតនូវសាខាចំនួន 4 កន្លែងបន្ថែមទៀតនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងសាខា 1 ទៀតនៅខេត្ត បាត់ដំបង CommerzBank AG (ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់) និងMashreqBank (ហុងកុង) បានក្លាយជាដៃគូ សហប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ។

នៅឆ្នាំ២០០៩ ធនាគារបានដំណើរការនៃការប្តូរឈ្មោះរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ យុទ្ធនាការ យោសនាថ្មីមួយបានបើកដំណើរការ។ ធនាគារ បានដាក់បន្ថែមនូវប្រព័ន្ធទូទាត់សេវាផ្ទេរប្រាក់ MoneyGram និងបរិក្ខារឥណទានអាជីវកម្មខ្នាតតូចដល់ផលប៉ុន្តែឥណទានរបស់ខ្លួន។ បណ្តាញសាខារាជធានីភ្នំពេញបាន ពង្រីកសារជាថ្មីម្តងទៀត ក្នុងនោះរួមមានសាខាខណ្ឌទួលគោក និងសាខាមួយផ្សេងទៀតនៅក្នុងបុរីកីឡា។ ធនាគារ DBS (ប្រទេសសិង្ហបុរី) បានចាប់ផ្តើមមានទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការជាមួយនឹងធនាគារវឌ្ឍនៈ អាស៊ី ចំកាត់។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចាប់ផ្តើមចេញកាតឥណទាន និងកាតឥណទាន MasterCard (ប្រភេទ Standard និង Gold)។

នៅឆ្នាំ២០១០ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានឈ្នះពានរង្វាន់កិត្យានុភាពមាសនៅក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រង និងទូទាត់សាច់ប្រាក់សកលរបស់ HSBC ចំពោះសេវាគ្រប់គ្រង និងទូទាត់សាច់ប្រាក់អន្តរជាតិល្អប្រសើរបំផុត។ បណ្តាញដៃគូសហប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រួមមាន JP Morgan Chase Bank (សហរដ្ឋអាមេរិក) និង Standard Chartered Bank (អង់គ្លេស) ។ ការដាក់ចេញប្រើប្រាស់នូវកាតឥណទាន និងកាតឥណទាន Visa (ប្រភេទ Classic និង Gold) ត្រូវបានអនុវត្ត។

នៅឆ្នាំ២០១១ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានក្លាយជាស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដំបូងគេនៅកម្ពុជាដែលជាប់ ឈ្មោះ ជាធនាគារលក់រាយប្រចាំឆ្នាំពីទស្សនាវដ្តីធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុអាស៊ីនៅប្រទេសសិង្ហបុរី។ បើកសាខា កណ្តាលដែលជាមជ្ឈមណ្ឌលធនាគារដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់សាជីវកម្ម និងអតិថិជនសំខាន់បំផុតរបស់ ធនាគារនៅចំកណ្តាលរាជធានីភ្នំពេញ។ ធនាគារនេះ បានបង្កើតវត្តមានរបស់ខ្លួននៅបណ្តាខេត្តនានាដោយ បានបង្កើតសាខាថ្មីមួយនៅក្នុងខេត្តកំពង់ចាម ដោយមានការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីមួយនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចនោះ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានកែសម្រួលកម្មវិធីមីក្រូអាជីវកម្មពិសេសដែលផ្តល់ជូន អតិថិជននូវលក្ខខណ្ឌកាន់តែល្អប្រសើរជាច្រើន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ ផ្សេងទៀត។ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងហានិភ័យរបស់ខ្លួនហើយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបង្កើតនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ដើម្បីអាចវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ដែលអាចពាក់ព័ន្ធនឹងហានិភ័យ ឥណទាន ទីផ្សារ សន្ទនីយ និងប្រតិបត្តិការ។ ធនាគារ China Construction Bank (ប្រទេសចិន) និង Standard Chartered Bank (ប្រទេសថៃ) បានក្លាយជាដៃគូសហប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។

នៅឆ្នាំ២០១២ យោងតាមផែនការពង្រីកសាខា និងបណ្តាញ ATM របស់ខ្លួន ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកសាខាមួយទៀតនៅស្ទឹងមានជ័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ លើការ ចំណាយជួសជុលសាខាការិយាល័យកណ្តាលរបស់ធនាគារ ដោយបង្កើនវត្តមាននៅក្នុងខេត្តសៀមរាប តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងទៅកាន់ការិយាល័យដែលធំជាងមុន។ វត្តមាន ATM បានពង្រីកសេវាកម្មចំនួន 30% ដែលនាំមានម៉ាស៊ីន ATM សរុបចំនួន 41កន្លែង។ ទស្សនាវដ្តីធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុអាស៊ីនៅប្រទេស សិង្ហបុរីបានផ្តល់រង្វាន់ ដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ជា «ធនាគារលក់រាយប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា»។ ធនាគារ Vietcom Bank (វៀតណាម) បានបន្ថែមទៅក្នុងបណ្តាញធនាគារទំនាក់ទំនង។

នៅឆ្នាំ២០១៣ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ដំណើរការសេវាអាទិភាព ABA Priority លំដាប់ ខ្ពស់ថ្មីមួយ សម្រាប់អតិថិជនដ៏មានតម្លៃខ្ពស់របស់ខ្លួន។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានឈ្នះពានរង្វាន់ «ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា និងប្រតិបត្តិការធនាគារក្នុងស្រុកប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា» ពីទស្សនាវដ្តីធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ អាស៊ី (ប្រទេសសិង្ហបុរី) ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ដំណើរការជាផ្លូវការនូវកម្មវិធីបញ្ចុះតម្លៃ ABA Point សម្រាប់ម្ចាស់កាតដ៏មានតម្លៃទាំងអស់។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ដំណើរការ ម៉ាស៊ីនដាក់សាច់ប្រាក់បម្រើសេវាខ្លួនឯងដែលរួមបញ្ចូលទាំងលក្ខណៈពិសេសនៃការដាក់ប្រាក់បញ្ញើ និងការ ទូទាត់បាន 24ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង7ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកដំណើរការ សាខាដែលមានផ្តល់សេវាពេញលេញចំនួនប្រាំមួយនៅក្នុង ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តតាកែវ ក្រុងព្រះសីហនុ សង្កាត់ ចោមចៅ សង្កាត់ច្បារអំពៅ និងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ គឺជាធនាគារកម្ពុជាទីមួយដែល ការពារម្ចាស់ប័ណ្ណ VISA និង MasterCard ដោយប្រើប្រាស់សេវា 3D-SECURE។

នៅឆ្នាំ២០១៤ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកដំណើរការសាខាថ្មីចំនួនប្រាំបី នេះគឺជាការពង្រីក បណ្តាញដ៏ធំបំផុតរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នៅក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយធនាគារជាតិនៃកាណាដា បានក្លាយជាកាតទុនិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ការចូលរួមនេះនាំមកនូវ អត្ថប្រយោជន៍ និងឱកាសជាច្រើនដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានកំណើន 56% នៅក្នុងកម្រិតទ្រព្យសកម្មដែលកើនដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុតគួរកត់សម្គាល់ គឺកន្លះលានដុល្លារអាមេរិក។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមជា «ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១៤» ដោយទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុ Euromoney។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមជា «ធនាគារ ឆ្លើមប្រចាំឆ្នាំ» ដោយទស្សនាវដ្តី The Banker។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ក្រុមហ៊ុនចិនឈ្មោះ UnionPay International។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនេះ អនុញ្ញាតធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ អាចចេញ និងទទួលយកកាត China UnionPay ក្រោមអាជ្ញាប័ណ្ណក្រុមហ៊ុន UnionPay International។ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចាប់ផ្តើមមានប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនជាមួយ IME ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាផ្ទេរប្រាក់ អន្តរជាតិតាមប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ក្នុងគោលបំណងផ្តល់អតិថិជននូវបណ្តាញបន្ថែមសម្រាប់ផ្ញើ និងទទួលប្រាក់ទៅ កាន់ប្រទេសក្រៅ។

នៅឆ្នាំ២០១៥ ធនាគារជាតិនៃកាណាដាបានបង្កើនកាតទុនរបស់ខ្លួននៅក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រហូតដល់ 42%។ សាខាថ្មីចំនួនប្រាំបី ត្រូវបានបើកដំណើរការដែលក្នុងនោះសាខាចំនួនប្រាំនៅកម្រិតស្រុក ក្នុងតំបន់ជនបទ។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយគេហទំព័រ Booking.com ផ្តល់ជូនការបញ្ចុះតម្លៃពិសេសចំនួន 6% ដល់អ្នកកាន់កាតរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។ ទស្សនាវដ្តី Global Finance ឧទ្ទេសនាមធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារដែលមានទីផ្សារលេចធ្លោជាងគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៥»។ ទស្សនាវដ្តី Euromoney ផ្តល់ពានរង្វាន់ជូនធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅ កម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៥» ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ចាប់ផ្តើមចេញកាត UnionPay International (UPI) និង ក្លាយជាអ្នកចេញកាត UPI ធំជាងគេបំផុតនៅកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ប្រើប្រាស់ដោយ ជោគជ័យនូវកម្មវិធី ABA Mobile ដែលជាកម្មវិធីធនាគារតាមទូរស័ព្ទចល័តពេញលេញដំបូងគេមួយនៅ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចូលរួមជាមួយ Easy Cash ដែលជាបណ្តាញម៉ាស៊ីន ATMធំជាងគេបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ អនុញ្ញាតអ្នកកាន់ប័ណ្ណ VISAរបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ចូលទៅប្រើប្រាស់គណនីធនាគាររបស់ខ្លួន តាមរយៈម៉ាស៊ីន ATM របស់ធនាគារជាដៃគូ។

នៅឆ្នាំ២០១៦ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្លាយជាធនាគារឆ្លើមបំផុត ប្រចាំឆ្នាំ 2016។ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដាក់ជូនប្រើប្រាស់កាតផ្លាទីនៀម។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ គាំទ្រការប្រកួតកីឡាតេនីស្ត យុវជនលើកដំបូង។ បណ្តាញសាខារបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានពង្រីកទៅកាន់ទីតាំងថ្មីចំនួនបួន បន្ថែមទៀត (កណ្តាលស្ទឹង បាទី មេម៉ុត និងពាមរោទ៍) សាខាសង់ត្រាល់របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បាន ផ្លាស់ប្តូរទៅទីតាំងថ្មី ដែលនៅទល់មុខអាគារចាស់តាមបណ្តោយមហាវិថីព្រះមុនីវង្ស ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលបានទទួលពានរង្វាន់ «ផ្នែកប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អបំផុតប្រចាំឆ្នាំ២០១៥» ពីCommerzbank។ ទស្សនាវដ្តីGlobal Banking និងFinance Review បានផ្តល់ការកោតសរសើរដល់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្នុងនាមជា «ធនាគារហិរញ្ញវត្ថុពាណិជ្ជកម្មរីកចម្រើនរហ័សបំផុតនៅកម្ពុជា»។

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និងធនាគារជាតិនៃកម្ពុជារួមជាមួយនឹង 13 ស្ថាប័នទៀត បានព្រមព្រៀងជាផ្លូវការ ដំណើរការ «សេវាទូទាត់របស់» ដែលជាសេវាថ្មីមួយអាចអតិថិជនទទួលបានមូលនិធិភ្លាមៗ ដែលឆ្លើយ តបទៅនឹងតម្រូវការសាច់ប្រាក់បានទាន់ពេលវេលា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានទទួលនាមជា «ធនាគារល្អ ប្រសើរបំផុតនៅកម្ពុជាឆ្នាំ 2016» ដោយទស្សនាវដ្តី Euromoney។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានឧបត្ថម្ភគាំទ្រ ជាផ្លូវការដល់សហព័ន្ធកីឡាយូដូកម្ពុជា ក្នុងឱកាសប្រកួតពានរង្វាន់កីឡាយូដូថ្នាក់ជាតិឆ្នាំ 2016។ ធនាគារ ជាតិកាណាដា បានបង្កើនភាគទុន ក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រហូតដល់90%។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានទទួលពានរង្វាន់ជាលើកទីពីរ ក្នុងនាមជា «ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅកម្ពុជា»ដោយទស្សនាវដ្តី Global Finance។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និងManulifeកម្ពុជា បានសហការគ្នាក្នុងការផ្តល់ជូនធានារ៉ាប់រងអាយុ ជីវិតតាមសាខានានារបស់ធនាគារ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និង Agoda.com ជាគេហទំព័រនាំមុខគេ ក្នុង ការកក់សណ្ឋាគារនៅអាស៊ី បានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងផ្តល់ជូនពិសេសរហូតដល់7% សម្រាប់អ្នកកាន់កាត ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។ ដើម្បីឆ្លើយតបតម្រូវការកើនឡើង ក្នុងការដាក់សាច់ប្រាក់ដោយខ្លួនឯងតាមបញ្ជា ស្វ័យសេវា ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ដំណើរការម៉ាស៊ីនដាក់សាច់ប្រាក់ជាច្រើនគ្រឿង។

នៅឆ្នាំ២០១៧ ឡូហ្គូរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីបញ្ជាក់ពីសមាជិក ភាពក្នុងសម្ព័ន្ធពាណិជ្ជកម្មរបស់ធនាគារជាតិកាណាដាកម្មវិធី ABA Mobile ជាប់ជាមួយវិធីទូរស័ព្ទផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុលេខរៀងទី១ សំរាប់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ IOS។ ទស្សនាវដ្តី Global Finance ទទួលស្គាល់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជាធនាគារហិរញ្ញវត្ថុពាណិជ្ជកម្មឆ្នើមបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ ២០១៧ សាខា ចំនួន៨ និងការិយាល័យប្តូរលុយទី១ ត្រូវបានបន្ថែមចូលក្នុងបណ្តាញសាខារបស់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សេវាទូទាត់អនឡាញ PayWay ត្រូវបានដាក់ដំណើរការ ដើម្បីពង្រឹងអាជីវកម្មអនឡាញក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សេវាបើកគណនីធនាគារអនឡាញត្រូវបានបើក ដើម្បីជួយសម្រួលដល់អតិថិជនថ្មី។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជា «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៧» ដោយទស្សនាវដ្តី Euromoney និងទស្សនាវដ្តី Global Finance។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្លាយជាធនាគារដំបូងគេក្នុង ប្រទេសកម្ពុជាដែលទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ឥណទានអន្តរជាតិចំនួន២។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចូល រួមកម្មវិធីហិរញ្ញប្បទានពាណិជ្ជកម្មពិភពលោកនៃ IFC ដើម្បីគាំទ្រធុរកិច្ចកម្ពុជា កិច្ចព្រមព្រៀងរយៈពេលវែង នៃកិច្ចសហការជាដៃគូផ្តាច់មុខ ត្រូវបានចុះព្រមព្រៀងជាមួយមេនុឡាយហ្វឹកកម្ពុជា។

នៅឆ្នាំ២០១៨ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកសាខាថ្មីចំនួន 18 និងបន្ថែមម៉ោងប្រតិបត្តិការនៅ 6 សាខាបន្ថែមទៀត។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបង្កើតក្រុមការងារបើកគណនីដល់ទឹកនឹងជាផ្លូវការ ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានពានរង្វាន់ «ធនាគារល្អបំផុតប្រចាំកម្ពុជា 2018» ពីទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុ Global Finance។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សម្តែងបើកអគារការិយាល័យកណ្តាលរបស់ខ្លួនជាថ្មី និង បើកអគារសេវាអតិថិជនប្រចាំការិយាល័យកណ្តាលរបស់ខ្លួន ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ជាប់ជា «ធនាគារហិរញ្ញប្បទានពាណិជ្ជកម្មឆ្នើមបំផុតប្រចាំឆ្នាំ 2018» ដោយទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុ Global Finance។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានកិត្តិនាម «ធនាគារឆ្នើមជាងគេ» ពីEuromoneyជាលើកទី5។ UnionPay(UPI)ផ្លាទីនៀមបានពង្រីកឯកសិទ្ធិបន្ថែម ដែលផ្តល់ដោយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។ ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបន្ថែមសេវាបង់ប្រាក់កម្ចីតាមរយៈ TrueMoney, Speed Pay និង SmartLuy ។ S&P

បានអះអាងជាថ្មី នូវចំណាត់ថ្នាក់ឥណទាន “B” រយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីសម្រាប់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រួមជាមួយនឹងទស្សនវិស័យជា «វិជ្ជមាន» ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានសហការជាមួយ Visa និងធនាគារពាណិជ្ជផ្សេងៗទៀត ដើម្បីបើកដំណើរការទូទាត់ប្រាក់តាមកូដ QR ជាផ្លូវការនៅកម្ពុជា ។

នៅឆ្នាំ២០១៩ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានបើកសាខាថ្មីចំនួន 11 ធ្វើសាខាសរុបមានចំនួន 77 ។ ភ្នាក់ងារវាយតម្លៃឥណទាន Standard & Poor’s (S&P) Global Ratings បានដំឡើងកម្រិតឥណទានរយៈពេលវែងរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ពី “B” ឡើង ដល់ “B+” ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានទស្សនាវដ្តី The Banker ប្រសិទ្ធនាមជាធនាគារឆ្នើមរបស់កម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ 2019 ។ ធនាគារជាតិកាណាដា បានទិញយកភាគហ៊ុន 10% ចុងក្រោយ នៅក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និងបង្កើនភាគហ៊ុនកាន់កាប់របស់ខ្លួនដល់ 99.99% ។ ប្រព័ន្ធទូទាត់អនឡាញ PayWay ទទួលបានពាន Asia eCommerce ចំនួន 2 ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សម្រេចបានជោគជ័យក្នុងការចុះបញ្ជីសញ្ញាបណ្ណសាជីវកម្មរបស់ខ្លួនសរុបចំនួន 84.8 ប៊ីលានរៀលនៅផ្សារមូលបត្រកម្ពុជា។ ទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុ Euromoney បានប្រសិទ្ធនាមធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារឆ្នើមរបស់កម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ 2019» ជាពានលើកទីប្រាំមួយដែលធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានក្នុងរយៈពេល 6 ឆ្នាំជាប់ៗគ្នា ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានសហការជាមួយសមាគមអង្គការសហប្រជាជាតិនៅក្នុងប្រទេសកាណាដា ដើម្បីចាប់ផ្តើមបើកកម្មវិធីហាត់ការផ្នែកចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ សិស្ស និងស្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ផលិតផលថ្មីៗ ជាប្រាក់រៀលចំនួន 3 ដូចជា គណនីបញ្ញើសន្សំ គណនីបញ្ញើបត់បែនជាប្រាក់រៀលតាមទូរស័ព្ទ និង សេវា E-Cash ត្រូវបានដាក់ដំណើរការ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់រូបិយប័ណ្ណជាតិ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកមជ្ឈមណ្ឌលសេវាធនាគារអាជីវកម្មនៅការិយាល័យកណ្តាលរបស់ខ្លួន ដើម្បីផ្តល់សេវាធនាគារដែលមានគុណភាពជូនដល់វិស័យសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមក្រុមហ៊ុនធំៗ ក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មពហុជាតិ និងអាជីវកម្មក្នុងស្រុកដែលកំពុងប្រតិបត្តិការយ៉ាងលេចធ្លោនៅកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ទទួលបានពាន «ធនាគារឆ្នើមរបស់កម្ពុជា» ពីទស្សនាវដ្តី Global Finance លើកទីប្រាំក្នុងរយៈពេល 5 ឆ្នាំជាប់ៗគ្នា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានពង្រីកសេវាទូទាត់សងកម្ចីរបស់ខ្លួនតាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយ TrueMoney ។

នៅឆ្នាំ២០២០ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកសាខាថ្មីបន្ថែមចំនួនពីរ ដែលចំនួនសាខាសរុបមានចំនួន 79 ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ដំណើរការបណ្តាញទីតាំងស្វ័យសេវា ABA 24/7 មួយជាចំណោមឡែកដែលមានទីតាំងយុទ្ធសាស្ត្រនៅតំបន់មានចរាចរមាញឹក ដើម្បីផ្តល់សេវាធនាគារជូនអតិថិជន និងធ្វើឱ្យពួកគេចំណេញពេលវេលា ដោយមិនបាច់អញ្ជើញទៅសាខាធនាគារឡើយ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រក្សាបានកម្រិតឥណទាន “B+” ជាមួយទស្សនវិស័យ «ស្ថិរភាព» ពីភ្នាក់ងារវាយតម្លៃ S&P Global Ratings ។ ប្រព័ន្ធ PayWay របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានឈ្នះពាន់រង្វាន់ Asia eCommerce Award ពីរឆ្នាំជាប់គ្នាក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ដំណោះស្រាយការទូទាត់ពាណិជ្ជកម្មអេឡិចត្រូនិកល្អបំផុតនៅកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានដាក់ដំណើរការកម្មវិធី PayWay Mobile ដើម្បីជំរុញការទទួលការទូទាត់មិនប្រើសាច់ប្រាក់សម្រាប់អាជីវកម្មនានានៅកម្ពុជា។ ធនាគារ ក៏បានពង្រីកបណ្តាញបង់សងកម្ចីរបស់ខ្លួន តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនវីង។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានក្លាយជាសមាជិកបាគង ដើម្បីអនុញ្ញាតការផ្ទេរប្រាក់ក្នុងស្រុក និងដើម្បីលើកកម្ពស់បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុនិងការប្រើប្រាស់រូបិយប័ណ្ណក្នុងស្រុក។ កម្មវិធី ABA

Mobile បានឈ្នះពានរង្វាន់កិត្យានុភាព «Mobile Banking and Payment Initiative of the Year in Cambodia» ពី ទស្សនាវដ្តី Asian Banking and Finance ។ ប្រព័ន្ធ PayWay របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក៏ត្រូវបានជ្រើសរើស ជាដំណោះស្រាយការទូទាត់នៅលើវេបសាយរបស់គណៈកម្មការមូលបត្រកម្ពុជា និងSingle Portal សម្រាប់ ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មអនឡាញដែលបង្កើតឡើង ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានទទួលពានរង្វាន់ «ធនាគារឆ្នើមនៅកម្ពុជាឆ្នាំ 2020» ពីទស្សនាវដ្តី Euromoney។ ធនាគារវឌ្ឍនៈ អាស៊ី ចំកាត់ បានចូលរួមគម្រោងសហហិរញ្ញប្បទានទ្រទ្រង់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមឆ្នាំ 2020 ជាគំនិត ផ្តួចផ្តើមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលមានគោលបំណងផ្តល់កម្ចីការប្រាក់ទាប ដើម្បីទ្រទ្រង់សហគ្រាស ធុនតូច និងមធ្យមនៅក្នុងប្រទេស។ ធនាគារបានពង្រឹងសមត្ថភាពកម្មវិធីសេវាធនាគារតាមទូរស័ព្ទរបស់ ខ្លួនជាមួយមុខងារ និងសេវាកម្មជាច្រើនដូចជា សេវាផ្ទេរប្រាក់Visa Directកម្ចីភ្លាមៗ សេវាផ្ទេរប្រាក់ Ria គណនីលេខពិសេស សេវាផ្ទេរប្រាក់ MoneyGram មុខងារគាំទ្រភាសាចិន និងផ្សេងៗទៀត។ ទស្សនាវដ្តី Asiamoney ជាបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ Euromoney បានប្រសិទ្ធនាមទៅកាន់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ជា «ធនាគារឌីជីថលដ៏ឆ្នើមនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ 2019»។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានទស្សនាវដ្តី Global Finance ប្រសិទ្ធនាមជា «ធនាគារលេចធ្លោជាងគេនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ 2020»។ ធនាគារបានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការគាំទ្រសហគមន៍ក្នុងស្រុក ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារ ការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ-19 និងគ្រោះទឹកជំនន់ នូវទឹកប្រាក់សរុបចំនួន 194,000 ដុល្លារអាមេរិកក្នុង គម្រោង និងគំនិតផ្តួចផ្តើម ចំនួន 14 ។

៣.១.២ បេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

• បេសកកម្មរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

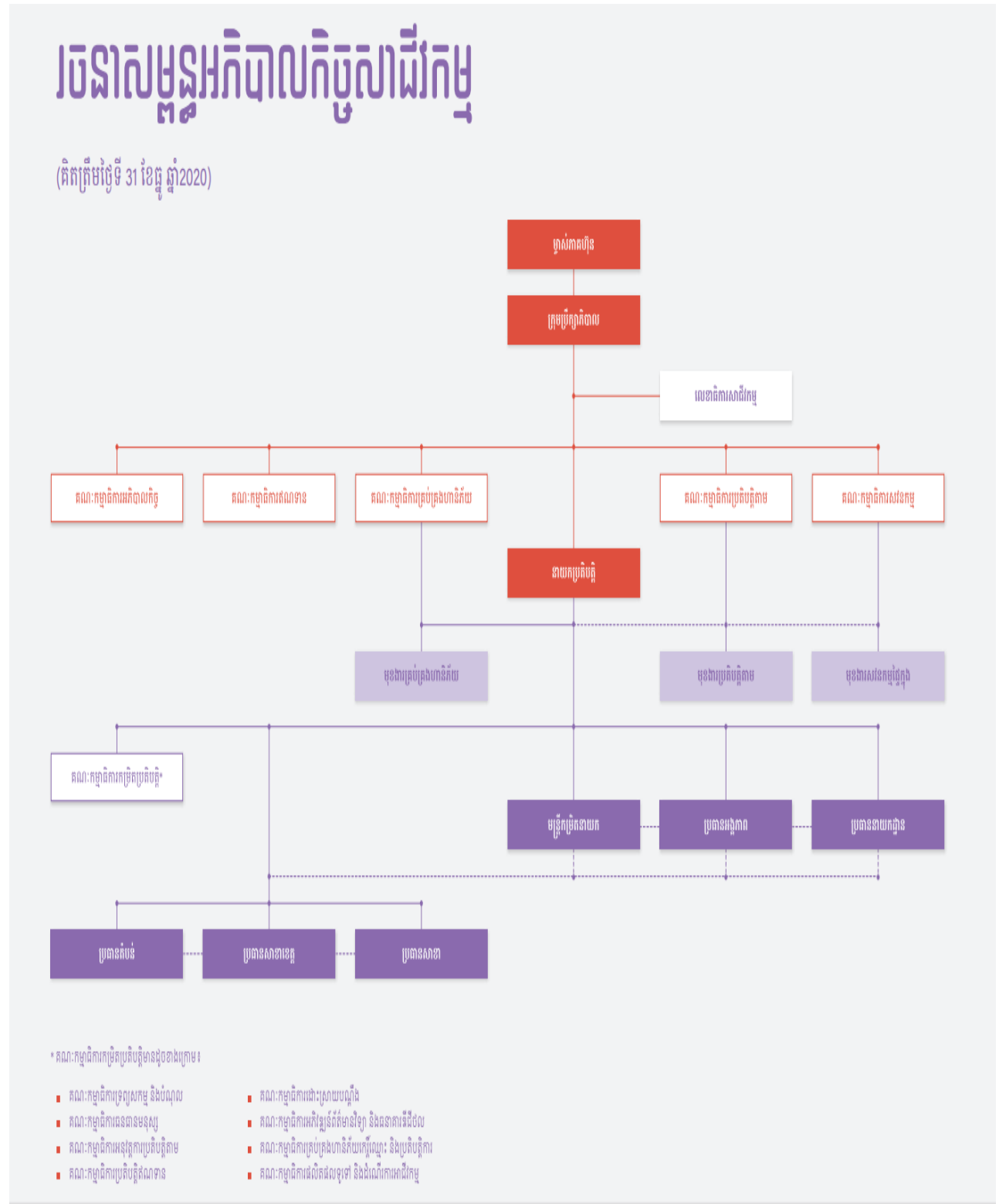
បេសកកម្មរបស់ធនាគារ គឺដើម្បីជួយដល់ប្រទេសកម្ពុជា ជុះជនកម្ពុជា និងប្រជាជនកម្ពុជានៅក្នុង ការកសាងអនាគតកាន់តែទូលំទូលាយ និងត្រចះត្រចង់ តាមរយៈការផ្តល់សេវាធនាគារប្រកបដោយជំនាញ វិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុត ក្នុងផ្នែកធនាគារសម្រាប់អ្នកទាំងអស់គ្នា។ ក្នុងនាមជាធនាគារ «ក្នុងស្រុក»ពិតប្រាកដមួយ ធនាគារចាត់ទុកខ្លួនឯងថាជាដៃគូដ៏ល្អមួយសម្រាប់សហគមន៍កម្ពុជា ក៏ដូចជា អាជីវកម្ម និងឯកត្តជនផងដែរ។ ធនាគារនៅទីនេះ ដើម្បីផ្តល់សេវាកម្មជូនប្រទេសកម្ពុជា។

• ទស្សនវិស័យរបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

ទស្សនវិស័យរបស់ធនាគារ គឺដើម្បីក្លាយជាធនាគារលំដាប់លេខមួយប្រចាំប្រទេស លើផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ សេវាកម្មធនាគារគួរជាទីទុកចិត្ត ងាយស្រួលប្រើប្រាស់ ប្រកបដោយបច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុត និងងាយស្រួល ក្នុងការទទួលបាន។ ធនាគារមានបំណងក្លាយជាធនាគារមួយ ដែលប្រជាជនកម្ពុជាជឿទុកចិត្តក្នុងការបំពេញ តម្រូវការសេវាធនាគារផ្ទាល់ខ្លួន និងសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។

៣.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារវេឌ្យនៈអាស៊ី បំភាគ

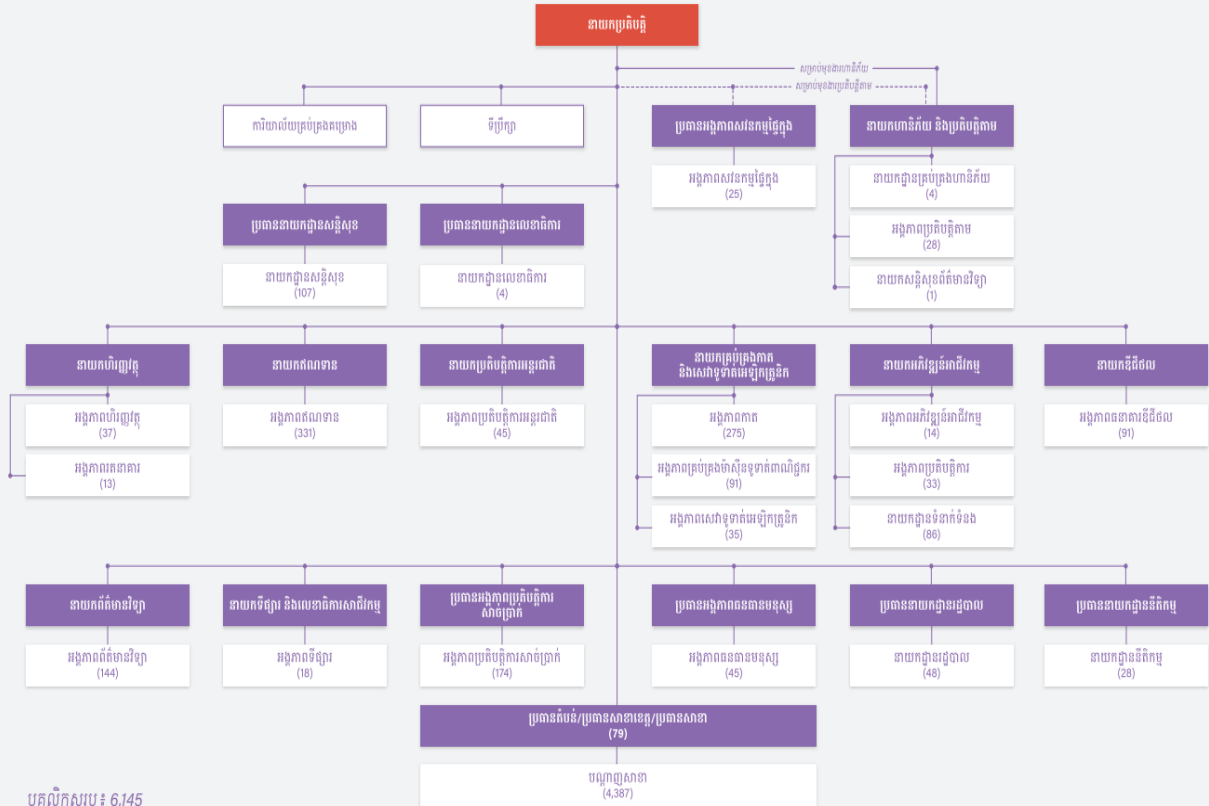
❖ រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម



❖ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង

រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង

(គិតត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០)



បុគ្គលិកសរុប ៖ 6,145

**៣.២.គោលនយោបាយនិងនីតិវិធីក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈ
អាស៊ីចំកាត់**

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក៏ដូចជាធនាគារដទៃទៀតដែរ គឺមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសម្រាប់បុគ្គលិកប្រតិបត្តិតាម និងជាក្បួនច្បាប់ធ្វើឱ្យធនាគារទទួលបាននៅជោគជ័យ។ ហើយនេះ គ្រាន់តែជាផ្នែកមួយដែលលើកយកមកសិក្សាក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតែប៉ុណ្ណោះ ដែលវាកើតឡើងពីការបូកបញ្ចូលគ្នារវាងវិធីសាស្ត្រ ២ គឺការលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និងការលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ៖

៣.២.១ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្នុង

ក. ពេលវេលាធ្វើការ និងពេលឈប់សម្រាក

ច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺតម្រូវធ្វើការក្នុងរយៈពេលមួយដែលមិនលើសពី៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសៅរ៍ (តាមសាខានីមួយៗ សាខាខ្លះធ្វើការពីថ្ងៃច័ន្ទដល់សុក្រ)។ ក្នុងនោះដែរ ការកំណត់ច្បាប់ការងាររបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃ និងម៉ោងការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ធនាគារ និងអតិថិជន។

ម៉ោងការងាររបស់បុគ្គលិក និងជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិកជ្រាបជាព័ត៌មាននៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិក។ ប្រសិនបើ គ្មានការជូនដំណឹងផ្សេងនោះទេ បុគ្គលិកពេញម៉ោង ធ្វើការមិនលើសពី ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ។ ជាទូទៅ ចាប់ផ្តើមធ្វើការពីម៉ោង៧ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ ហើយបានអនុញ្ញាតសម្រាកមួយម៉ោង និងចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅម៉ោង១រសៀល ដល់ម៉ោង ៥ល្ងាច(ទៅតាមសាខានីមួយៗ តាមតំបន់សាខាខ្លះម៉ោង១ដល់ម៉ោង៤)។ ពេលវេលាធ្វើការមុនក្រោយពេលចាប់ផ្តើមដែលត្រូវបានតែងតាំង និងមិនបញ្ចូលនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការសរុបក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ លើកលែងតែមានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកនោះ។ ពេលឈប់សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់របស់បុគ្គលិក មិនរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការសរុបដែលបានធ្វើនៅក្នុងថ្ងៃនោះទេ។ នៅក្រោមលក្ខខណ្ឌអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងមិនមានកាតព្វកិច្ច ឬត្រូវធ្វើនៅកម្រិតអប្បបរមា។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ទំហំការងារអាចប្រែប្រួលចុះឡើង ហើយនៅពេលមានការងារអាចចាំបាច់តម្រូវបុគ្គលិកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ជួនកាលប្រសិនបើ ការងារប្រញាប់បុគ្គលិកត្រូវបន្ថែមម៉ោងធ្វើការដោយបូកប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទៀតទៅតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ធនាគារ និងច្បាប់ការងារផងដែរ។

ខ. ច្បាប់ឈប់សម្រាក

ការឈប់សម្រាកមានច្រើនប្រភេទ ដែលអាចទទួលបាននៅពេលធ្វើការជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ីចំកាត់។ នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់បុគ្គលិកត្រូវសុំអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធានផ្នែករបស់អ្នកជាមុនសិន ទើបអាចឈប់សម្រាកបាន។ ជានិច្ចកាល បុគ្គលិកគួរតែផ្តល់ដំណឹងជាមុនសិន នៃហេតុផលដែលខ្លួនចង់ឈប់សម្រាក ហើយត្រូវដាក់ពាក្យសុំឈប់ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង។

• ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

បុគ្គលិកធ្វើការពេញម៉ោង មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១ថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែសម្រាប់ការបំពេញការងារជាប់គតជាមួយនឹងធនាគារ។ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការឈប់សម្រាប់បន្ថែមការឈប់សម្រាកសាធារណៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាទូទៅមិនអាចបូកបន្ថែម ឬបន្តពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀតបានទេ បើគ្មានការយល់ព្រមជាមុនពីធនាគារនោះ។ ដើម្បីអាចអនុវត្តគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងរបស់បុគ្គលិក ត្រូវយកការឈប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់ ២សប្តាហ៍ជាប់គ្នាសម្រាប់ឆ្នាំសារពើពន្ធនីមួយៗ ដោយមិនគិតពីថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈឡើយ។

• **ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ**

ប្រសិនបើ បុគ្គលិកណាមិនអាចធ្វើការដោយសារជំងឺ ឬរបួសវាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកក្នុងការជូនដំណឹងដល់ធនាគារនោះរយៈពេល៣០នាទីក្រោយម៉ោងចាប់ផ្តើមធ្វើការ។ បើអាចធ្វើទៅបានការជូនដំណឹងគួរតែធ្វើឡើង ដោយខ្លួនអ្នកផ្ទាល់ទៅអ្នកគ្រប់គ្រង ឬប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកអវត្តមានត្រូវជូនទៅប្រធានផ្នែក ដោយប្រាប់ចំនួនថ្ងៃសុំឈប់សម្រាក និងមូលហេតុដែលសមហេតុសមផលមកបញ្ជាក់ប្រាប់ផង។

• **ការឈប់សម្រាកពិសេស**

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ អាចផ្តល់មានការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន៧ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារបុគ្គលិក។ សម្រាប់ករណីពិសេសមួយចំនួនដូចជា៖ ការរៀបការផ្ទាល់ខ្លួន ការរៀបការកូន លំហែមាតុភាព មរណៈភាពនៃសមាជិកគ្រួសារ(ប្តី ប្រពន្ធ ឪពុកម្តាយក្មេក កូន បងប្អូនបង្កើត ឬជីតា)។ ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ត្រូវកាត់ចេញពីសមតុល្យនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិក។ នៅពេលបុគ្គលិកណាម្នាក់ប្រកាសឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ នៅឆ្នាំនេះដែលអាចធ្វើការសងម៉ោង(ស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ការងារ) ឬជំនួសដោយការឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

• **ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់បៀវត្ស**

បុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពស្របតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ការដាក់ពាក្យឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ នឹងត្រូវពិចារណាផ្អែកទៅលើករណីនីមួយៗ។ ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលអាចអនុញ្ញាតឬមិនអនុញ្ញាត ឬបដិសេធតាមការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកនោះផ្ទាល់ និងប្រធានផ្នែក។

• **ថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈ**

បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដូចដែលបានកំណត់ ដោយច្បាប់ការងារនៃការឈប់សម្រាកនៃបុណ្យនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកត្រូវតែមាន ការយល់ព្រមជាការលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកជាមុនសិន។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកណា ដែលត្រូវធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈម្តងម្កាល បុគ្គលិកនោះនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានការបង់ប្រាក់ស្របតាមច្បាប់ប្រទេសកម្ពុជា។

គ. ការបណ្តុះបណ្តាល

- ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្នុង
- ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ

យ. លំដាប់ថ្នាក់លើកទឹកចិត្ត តាមរយៈបទពិសោធន៍ការងារ

និយោជិកជំនាញធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ក្រោមបរិញ្ញាបត្រហើយបំពេញការកិច្ចតាមមុខងារ តួនាទីបានល្អ អាចទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្ត។ រយៈពេលបម្រើការងារ(មិនគិតលើរយៈពេលកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ) ដើម្បីតម្លើងលំដាប់ថ្នាក់មានដូចតទៅ៖

- លក្ខណៈសម្បត្តិ និងមុខងារ តួនាទីស្ថិតនៅលំដាប់ថ្នាក់ទី៣
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ បម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៥ ឆ្នាំ។
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៣ ឆ្នាំ។
- លក្ខណៈសម្បត្តិ និងមុខងារ តួនាទីស្ថិតនៅលំដាប់ថ្នាក់ទី៤
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ បម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៨ ឆ្នាំ។
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៥ ឆ្នាំ។
- លក្ខណៈសម្បត្តិ និងមុខងារ តួនាទីស្ថិតនៅលំដាប់ថ្នាក់ទី៥ក
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៦ ឆ្នាំ។
 - សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបូក ឬសមមូលបម្រើការងារជាមួយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលយ៉ាងតិច៤ ឆ្នាំ។

ង. ការផ្លាស់ប្តូរមុខងារ តួនាទី និងការតម្លើងលំដាប់ថ្នាក់មុខងារ តួនាទី

- ការផ្លាស់ប្តូរមុខងារ តួនាទីរបស់បុគ្គលិកនិយោជិក ពីជំនាញមួយទៅជំនាញមួយទៀតលុះត្រាតែបុគ្គលិកនិយោជិកនោះ៖
 - បានបម្រើការងារក្នុងមុខងារ តួនាទីបច្ចុប្បន្ននោះយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ ដោយមិនគិតពីរយៈពេលនៃការសាកល្បងការងារដំបូងឡើយ។
 - មានជំនាញត្រឹមត្រូវ ទាក់ទងនឹងមុខងារ តួនាទីដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ ដែលមានតម្រូវការត្រូវទៅ និងមុខងារ តួនាទីនោះ។
- ការតម្លើងលំដាប់ថ្នាក់មុខងារ តួនាទីជំនួយការអតិថិជន អ្នកសម្ភាស និងអ្នកបើកបររថយន្ត (ប្រធាន និងអនុប្រធាន) ៖
 - ជំនួយការបម្រើអតិថិជន អ្នកសម្ភាស និងអ្នកបើកបររថយន្ត (រួមទាំងប្រធាន និងអនុប្រធាន) ដែលបានបញ្ចប់ជាស្ថាពរនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ក្នុងជំនាញណាមួយក៏ដោយ បុគ្គលិកនោះអាចស្នើសុំតម្លើងលំដាប់ថ្នាក់មុខងារ តួនាទីនិយោជិកជំនាញបម្រើការក្នុងសាខា ឬការិយាល័យកណ្តាលនៃធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានលុះត្រាតែមានតម្រូវការត្រូវនឹងមុខងារ តួនាទីដែលបានស្នើសុំនោះ និងត្រូវឆ្លងកាត់ការធ្វើវិសោធន៍កម្ម។

ច. ការឧបត្ថម្ភការសិក្សា

- សិទ្ធិអាចទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភការសិក្សាបន្ថែម
 - បុគ្គលិកនិយោជិកធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលជាសមាជិកក្រុមហ៊ុកហ្វីន ឬចាប់ពីលំដាប់ថ្នាក់ទី ៥ក ឡើងទៅ និងមានសិទ្ធិអាចទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភការសិក្សាបន្ថែមដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញការងារតាមមុខងារ តួនាទី។
 - ករណីមានតម្រូវការចាំបាច់ ផ្ទុយពីចំណុចខាងលើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ត្រូវបញ្ជាក់ហេតុផលនៃតម្រូវការចាំបាច់នោះ។
 - ករណីចាំបាច់ ប្រធាននាយកប្រតិបត្តិធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានសិទ្ធិសម្រេចគ្រប់លក្ខខណ្ឌនៃសិទ្ធិទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភការសិក្សា។
- ការស្នើសុំដោយសាមីខ្លួនបុគ្គលិកនិយោជិក
 - បុគ្គលិកនិយោជិក ដែលមានបំណងស្នើសុំឧបត្ថម្ភការសិក្សាមានដូចខាងក្រោម៖
 - ស្ថិតក្នុងលំដាប់ថ្នាក់ទី ៥ក ឡើងទៅ
 - ប្រតិបត្តិបានល្អតាមគោលការណ៍សីលធម៌ និងវប្បធម៌ការងាររបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បុគ្គលិកនិយោជិកដែលមានអាយុបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនបូករយៈពេលសរុបនៃការសិក្សាដែលស្នើសុំឧបត្ថម្ភ និងបូកលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវបម្រើការងារជូនធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ តាមកម្រិតមានចែងក្នុងចំណុចលក្ខខណ្ឌការមិនលើសអាយុចូលនិវត្តន៍។
- ការស្នើសុំដោយអ្នកគ្រប់គ្រង
 - អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ អាចធ្វើការសំណើរមកអនុប្រធាននាយកប្រតិបត្តិ និងជាគណៈប្រធាននាយក នាយិកាប្រតិបត្តិអភិបាលកិច្ច ដើម្បីបុគ្គលិកនិយោជិកសិក្សាបន្ថែមលើមុខវិជ្ជាភាសាបរទេសទូទៅ វគ្គជំនាញខ្លីៗដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពចំណេះដឹងការងារជាពិសេសមានបទពិសោធន៍បម្រើការងារក្នុងមុខតំណែងយ៉ាងតិច២ឆ្នាំ។
- ការអនុម័តលើការឧបត្ថម្ភការសិក្សាបន្ថែម
 - ការអនុម័តលើសំណើរសុំឧបត្ថម្ភការសិក្សា ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅមុនកាលបរិច្ឆេទចូលរៀនជានិច្ច។
 - អនុប្រធាននាយកប្រតិបត្តិ និងជាគណៈប្រធាននាយក នាយិកាប្រតិបត្តិអភិបាលកិច្ច មានសិទ្ធិអនុម័តលើសំណើរនេះ។

ឆ. ការធានារ៉ាប់រង

- ទទួលបានការផ្តល់ធានារ៉ាប់រងពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- សេវាធានារ៉ាប់រង និងចាប់ផ្តើមមានសុពលភាពនៅថ្ងៃធ្វើការដំបូង។

ជ. សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

- បុគ្គលិកនិយោជិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងត្រូវបានអនុញ្ញាតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សចំនួន ១៨ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ តាមកម្មវិធីឈប់បណ្តាក់វេនគ្នា ដើម្បីកុំមានការរាំងស្ទះការងាររបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។
- សម្រាប់បុគ្គលិកនិយោជិក ដែលបានអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ករណីសាមីខ្លួននិយោជិក មិនបានឈប់សម្រាក ឬប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំមិនអស់ មានសិទ្ធិបន្តប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទៀតបាន។ នៅពេលដែលត្រូវចូលបម្រើការងារវិញ ប៉ុន្តែការពន្យារពេលនៃការប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះមិនលើសពីរយៈពេល៣ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នា ដោយមិនរាប់បញ្ចូលឆ្នាំដែលបានព្យួរការងារឡើយ។

៣.២.២ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្រៅ

ក. ប្រាក់រង្វាន់ រង្វាន់ និង ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត

- បុគ្គលិកសាខាមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំត្រីមាស ដោយផ្អែកទៅលើប័ណ្ណវាយតម្លៃបុគ្គលិក (IBSC)
- បុគ្គលិកនៅការិយាល័យកណ្តាលមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលការងារ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ
- រង្វាន់ពិសេសត្រូវបើកជូននៅពេលមានកម្មវិធីពិសេសដូចជា៖
 - ក. ប្រាក់លើកទឹកចិត្តថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាក
 - ខ. ខួប ២០ ឆ្នាំ(ម៉ែ) នៃការសម្រាកការងារ
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្តថ្ងៃបុណ្យ នឹងត្រូវបើកជូនពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកខាងក្រោម៖
 - ក. ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ
 - ខ. ថ្ងៃបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ

ខ. ប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស" មូលដ្ឋាន

- ប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស" មូលដ្ឋានរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានបែងចែកជា ១០ លំដាប់ថ្នាក់ ដោយកំណត់តាមលំដាប់ថ្នាក់នីមួយៗ
- បុគ្គលិកនិយោជិកថ្មីនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល"ប្រាក់បៀវត្ស"មូលដ្ឋានយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល មូលដ្ឋានអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ហើយប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាននេះមិនត្រូវទាបជាង ៧០% (ចិតសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានដែលត្រូវទទួលបាននូវពេលបន្តការងារ ក្រោយឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារឡើយ។

- បុគ្គលិកនិយោជិកដែលស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ឬស្ថិតក្នុងការហ្វឹកហាត់ការងារថ្មីត្រូវបានទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋានធម្មតា តាមកម្រិតដែលមានចែងដូចខាងក្រោម៖
 - លំដាប់ថ្នាក់ទី១ ដល់ថ្នាក់ទី៣ តិចជាងចំនួន \$ ១០ (ដប់ដុល្លារអាមេរិច)
 - លំដាប់ថ្នាក់ទី៤ ដល់ថ្នាក់ទី៧ តិចជាងចំនួន \$ ៣០ (សាមសិបដុល្លារអាមេរិច)
 - លំដាប់ថ្នាក់ទី៨ ឡើងទៅ តិចជាងចំនួន \$ ១០០ (មួយរយដុល្លារអាមេរិច)

គ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអតិផរណា

- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានផ្តល់ប្រាក់អតិផរណាជូនចំពោះបុគ្គលិកនិយោជិកតាមអត្រាអតិផរណាប្រចាំឆ្នាំ ដែលអនុម័តដោយគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ នឹងផ្អែកទៅតាមប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស" មូលដ្ឋានរបស់សាមីខ្លួនបុគ្គលិកនិយោជិក។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នឹងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអតិផរណាដល់បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារលើសពី ០១ ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយរាប់ទាំងកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ។

ឃ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខតំណែងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ធ្វើការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខតំណែងប្រចាំខែតាមចំនួនដែលបានកំណត់សម្រាប់នាយកប្រតិបត្តិប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀត ត្រូវបានធ្វើការសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
- ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្ស ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដូចជា ថយន្តប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន អ្នកបើកបរថយន្ត អ្នកយាមផ្ទះ អ្នកសម្អាតផ្ទះ និងការលំហាត់ប្រាណ ព្រមទាំងមានការធានារ៉ាប់រងសុខភាពអន្តរជាតិ។

ង. ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ធ្វើការឧបត្ថម្ភបន្ថែម ១៥០% (មួយរយហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស" មូលដ្ឋានប្រចាំខែធ្វើការធម្មតា។
- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ (ពីម៉ោង ២២:០០ នាទីយប់ ដល់ម៉ោង ៥:០០នាទីព្រឹក) ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ចូលឆ្នាំ ភ្ជុំបិណ្ឌប្រពៃណីព្រះពុទ្ធសាសនាខ្មែរ គឺធនាគារបានផ្តល់ជូននូវឧបត្ថម្ភ ២០០% នៃការប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស" មូលដ្ឋានប្រចាំខែធម្មតា។

ច. បុព្វលាភ

- បុគ្គលិកនិយោជិកធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានបុព្វលាភ២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌប្រពៃណីព្រះពុទ្ធសាសនាខ្មែរ។
- ធនាគារនឹងផ្តល់បុព្វលាភជូនបុគ្គលិកនិយោជិកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរដែលកំណត់ស្ទើរនឹងប្រាក់ឈ្នួល "ប្រាក់បៀវត្ស"មូលដ្ឋានចំនួន១ខែ នៃខែមីនារបស់បុគ្គលិកនិយោជិកម្នាក់ៗ ហើយនឹងត្រូវផ្តល់ជូន ៧ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបុណ្យចាប់ផ្តើមនៃឆ្នាំនីមួយៗ (ករណីប៉ះចំថ្ងៃសម្រាកធនាគារនិងបើកជូននៅថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយមុនថ្ងៃកំណត់នេះ)។

- បុគ្គលិកនិយោជិកនឹងទទួលបានបុព្វលាភខាងលើ លុះត្រាតែបានបម្រើការងាររយៈពេលចាប់ពី៩ខែឡើងទៅ ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទចូលបម្រើការងារក្នុងកិច្ចសន្យាសាកល្បងដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា (បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ)។ ករណីបុគ្គលិកនិយោជិកសាមីខ្លួនដែលមិនបានឆ្លងផុតការសាកល្បងការងារដំបូង ហើយត្រូវបានបន្តការសាកល្បងការងារដូច្នេះរយៈពេល៩ខែនេះ ត្រូវគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទបន្តការសាកល្បងការងារ។ ករណីកិច្ចសន្យាត្រូវបានរំលាយមុនឬនៅថ្ងៃមិនគ្រប់រយៈពេល៩ខែ ធនាគារមិនផ្តល់ជូនប្រាក់បុព្វលាភឡើយ ករណីបើករួច សាមីខ្លួនត្រូវសងមកធនាគារវិញ។
- រយៈពេលនៃការបម្រើការងារនៅធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពបម្រើការងាររួម។

ឆ. ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពីភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញទៅដល់បុគ្គលិកនិយោជិករបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកតាមសេចក្តីសម្រេចស្តីពីលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ការិយាល័យកណ្តាល និងសាខារបស់ធនាគារ។
- តាមចំណុចខាងលើ បុគ្គលិកនិយោជិកធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តពីភាគហ៊ុនប្រាក់ចំណេញ (ទទួលបានពិន្ទុជាប់ចំណាត់ថ្នាក់ ឬការលើកទឹកចិត្ត)នៅការិយាល័យកណ្តាល ឬកម្រិតសាខាដែលទទួលបាននោះលុះត្រាតែមានអតីតភាពបម្រើការងារយ៉ាងតិចរយៈពេល ១ឆ្នាំ គិតមកដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងរយៈពេលសាកល្បងការងារ។

ជ. វិភាជន៍គ្រួសារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន

- បុគ្គលិកនិយោជិកទាំងអស់របស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ១៥ដុល្លា (ដប់ប្រាំដុល្លាអាមេរិច) សម្រាប់កូនម្នាក់ក្នុងពេលមួយខែ។
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គឺឧបត្ថម្ភសម្រាប់តែកូនដែលស្ថិតក្នុងបន្ទុកហើយនៅលីវចំនួន៤នាក់ និងមានអាយុមិនលើសពី ១៨ ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។

ឈ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ផ្តល់ការឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកនិយោជិកស្រ្តីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានចំនួន៥០% សម្រាប់លើរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណីនៃរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ១០០% ។
- ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទូទាត់រាល់ការចំណាយចំពោះការសម្រាលកូនផ្តល់តាមរយៈវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង ប៉ុន្តែមិនលើសពី ៥០០ដុល្លា (ប្រាំរយដុល្លាអាមេរិច) ដោយមិនរួមបញ្ចូលរាល់ការចំណាយរបស់កូនបុគ្គលិកនិយោជិកឡើយ។
- ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនានាដូចបុគ្គលិកនិយោជិកដទៃទៀត ដែលមិនបានឈប់សម្រាក។

ញ. ថ្លៃចំណាយលើការកម្សាន្ត

ធនាគារនឹងចេញថ្លៃ ឬទូទាត់សងថ្លៃចំណាយរបស់បុគ្គលិក ប្រសិនបើការចំណាយពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងការងារ ឬកិច្ចការក្នុងពេលធ្វើការ៖

- ថ្លៃចំណាយលើការកម្សាន្ត ក្នុងករណីមានការរីកចម្រើនលើអាជីវកម្មរបស់ធនាគារ នឹងត្រូវធ្វើការទូទាត់ក្រោយមានការអនុម័តពីការិយាល័យកណ្តាល (ជាមុន) អ្នកដែលអាចប្រើប្រាស់កញ្ចប់ថវិកានេះរួមមាន ប្រធានសាខា ថ្នាក់ប្រតិបត្តិផ្នែកលក់ និងអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។
- ការចំណាយមិនត្រូវបានទូទាត់ឡើយ ប្រសិនបើគ្មានវិក្កយបត្រ/បង្កាន់ដៃត្រឹមត្រូវ។
- ថវិកាចំណាយមានកម្រិត ដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងវិធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់ធនាគារ ហើយការចំណាយលើសពីចំនួនកម្រិតនេះនឹងមិនត្រូវបានទូទាត់ជូនឡើយ។

ដ. ប្រាក់សោធននិវត្តន៍

- ធនាគារនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួន នៅពេលបុគ្គលិកដល់វ័យចូលនិវត្តន៍
- ប្រាក់សោធននិវត្តន៍មានបីប្រភេទ៖
 - ក. និវត្តន៍តាមកាលកំណត់
 - ខ. និវត្តន៍ដោយផ្អែក
 - គ. និវត្តន៍មុនកំណត់។

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានកំណត់ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សបុគ្គលិកនិយោជិករៀងរាល់ ០១ខែម្តង តាមគណនីផ្ទាល់ខ្លួនម្នាក់ៗរបស់បុគ្គលិកនិយោជិកនៅក្នុងថ្ងៃទី២២ នៃខែនីមួយៗ។ ក្នុងករណីថ្ងៃទី២២ ប៉ះចំលើថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នឹងបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សបុគ្គលិក ឬនិយោជិកនៅថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយមុនថ្ងៃទី ២២។

៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

៣.៣.១ ធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានការរីកចម្រើនខ្លាំង

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានការរីកចម្រើន ហើយសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលជាច្រើនដូចខាងក្រោម៖

- ធនាគារជាតិនៃកាណាដា បានក្លាយជាភាគទុនិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានកំណើន៥៦% នៅក្នុងកម្រិតទ្រព្យសកម្ម ដែលកើនដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុតគួរកត់សម្គាល់ គឺកន្លះលានដុល្លារអាមេរិក។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមជា «ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១៤» ដោយទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុ Euromoney។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមជា «ធនាគារឆ្នើមប្រចាំឆ្នាំ» ដោយទស្សនាវដ្តី The Banker។
- នៅឆ្នាំ ២០១៤ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកដំណើរការសាខាថ្មីចំនួនប្រាំបី។

- នៅឆ្នាំ ២០១៥ ធនាគារជាតិនៃកាណាដា បានបង្កើនភាគទុនរបស់ខ្លួននៅក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រហូតដល់ 42%។
- ទស្សនាវដ្តី Global Finance ឧទ្ទេសនាមធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារដែលមានទីផ្សារលេចធ្លោជាងគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៥»។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានដាក់ប្រើប្រាស់ដោយជោគជ័យនូវកម្មវិធី ABA Mobile ដែលជាកម្មវិធីធនាគារតាមទូរស័ព្ទចល័តពេញលេញដំបូងគេមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្លាយជា ធនាគារឆ្នើមបំផុត ប្រចាំឆ្នាំ 2016។
- បណ្តាញសាខារបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានពង្រីកទៅកាន់ទីតាំងថ្មីចំនួនបួនបន្ថែមទៀត (កណ្តាលស្ទឹង បាទី មេម៉ុត និងពាមរោទ៍)។
- ទស្សនាវដ្តី Global Banking និង Finance Review បានផ្តល់ការកោតសរសើរដល់ធនាគារ ក្នុងនាមជា «ធនាគារហិរញ្ញវត្ថុពាណិជ្ជកម្មរីកចម្រើនរហ័សបំផុតនៅកម្ពុជា»។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានទទួលនាមជា «ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅកម្ពុជាឆ្នាំ 2016» ដោយទស្សនាវដ្តី Euromoney។
- ធនាគារជាតិកាណាដា បានបង្កើនភាគទុនក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រហូតដល់90%។
- ចាប់ផ្តើមចេញកាតផ្លាទីនៀម ។
- បើកសាខាថ្មីចំនួន៩ ដែល៥សាខាក្នុងចំណោមនោះស្ថិតនៅមូលដ្ឋានស្រុកនៃតំបន់ជនបទ។
- ឡូហ្គូរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីបញ្ជាក់ពីសមាជិកភាពក្នុងសម្ព័ន្ធពាណិជ្ជកម្មរបស់ធនាគារជាតិកាណាដា។
- កម្មវិធី ABA Mobile បានជាប់ជាកម្មវិធីទូរស័ព្ទផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុលេខរៀងទី១ នៅកម្ពុជាសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ iOS។
- ទស្សនាវដ្តី Global Finance ទទួលស្គាល់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «អ្នកផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានពាណិជ្ជកម្មដ៏ឆ្នើមបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា» ប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ ។
- សាខាថ្មីចំនួន៩ ត្រូវបានបន្ថែមចូលក្នុងបណ្តាញសាខារបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជា «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៧» ដោយទស្សនាវដ្តី Euromoney និងទស្សនាវដ្តី Global Finance។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានបើកសាខាថ្មីចំនួន១៥ និងបន្ថែមម៉ោងប្រតិបត្តិការនៅសាខាចំនួន ៦។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់បានបង្កើតជាផ្លូវការ នូវក្រុមការងារចុះបើកគណនីជូនអតិថិជនដល់កន្លែង។
- ធនាគារបានសម្ពោធអគារការិយាល័យកណ្តាលឡើងវិញ និងបើកដំណើរការអគារសេវាអតិថិជននៃការិយាល័យកណ្តាល។
- Global Finance ប្រសិទ្ធនាម ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ជា «ធនាគារហិរញ្ញប្បទានពាណិជ្ជកម្មឆ្នើមបំផុតប្រចាំឆ្នាំ២០១៨» ។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានកិត្តិនាមជា «ធនាគារដ៏ឆ្នើមជាងគេ» ពី Euromoney ជាលើកទី៥ជាប់ៗគ្នា។

- UnionPay (UPI) Platinum បានពង្រីកបន្ថែមកាតឯកសិទ្ធិ ផ្តល់ជូនដោយធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សហការជាមួយ Visa និងធនាគារពាណិជ្ជនានា ដើម្បីដាក់ប្រើប្រាស់មធ្យោបាយទូទាត់តាមកូដQRនៅកម្ពុជា។
- ធនាគារជាតិកាណាដា បង្កើនភាគហ៊ុនកាន់កាប់នៅធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដល់១០០% ដកមួយភាគហ៊ុន។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចេញផ្សាយសញ្ញាបណ្ណសាជីវកម្មចំនួន ៨៤,៨ ប៊ីលានរៀល (ប្រហែល ២១ លានដុល្លារ) និងចុះបញ្ជីលក់នៅផ្សារមូលបត្រកម្ពុជា។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកសាខាថ្មីចំនួន ១១ និងពង្រីកម៉ោងប្រតិបត្តិការសម្រាប់សាខាចំនួន ៧ បម្រើអតិថិជន ១២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនិង ៧ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។
- ធនាគារបានបន្ថែមម៉ាស៊ីនដក-ដាក់ប្រាក់ នៅកន្លែងស្វ័យសេវារបស់ខ្លួននៅទូទាំងប្រទេស។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានប្រសិទ្ធនាមជា «ធនាគារដ៏ឆ្លើមនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០១៩»ដោយទស្សនាវដ្តី The Banker, Euromoney S Global Finance ។
- ផលិតផលថ្មីជាប្រាក់រៀលខ្មែរចំនួន៤ បានដាក់ដំណើរការនៅក្នុងកម្មវិធី ABA Mobile ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ រូបិយប័ណ្ណជាតិ។
- ធនាគារបានបើកមជ្ឈមណ្ឌលសេវាធនាគារអាជីវកម្មមួយ សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមសាជីវកម្មចម្រុះសាសន៍ និងក្នុងស្រុកដែលទើបបង្កើតថ្មី។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានបើកសាខាថ្មីចំនួនពីរ ធ្វើឱ្យសាខាសរុបមានចំនួន ៧៩។
- បណ្តាញទីតាំងស្វ័យសេវា ABA 24/7 ត្រូវបានដាក់ដំណើរការសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សេវាធនាគារបានគ្រប់ពេលវេលា ដោយមិនចាំបាច់អញ្ជើញទៅសាខាធនាគារ។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្លាយជាសមាជិកគម្រោងបាគង ដើម្បីលើកកម្ពស់បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុនិងការប្រើប្រាស់ប្រាក់រៀល។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានចូលរួមក្នុងគម្រោងសហហិរញ្ញប្បទានទ្រទ្រង់សហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យមឆ្នាំ២០២០ ក្នុងគោលបំណងផ្តល់កម្ចី ដែលមានអត្រាការប្រាក់សមរម្យ ដើម្បីគាំទ្រសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមនៅក្នុងប្រទេស។
- ធនាគារបានពង្រីកបណ្តាញបង់កម្ចីរបស់ខ្លួនតាមរយៈ កិច្ចសហការជាមួយធនាគារឯកទេស រីង។

៣.៣.២ ធ្វើឱ្យធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ទទួលបានច្បាប់ជាច្រើន

ដោយមានការរួមចំណែកពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក បានជំរុញបុគ្គលិកខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការតាមតួនាទីរបស់ខ្លួន ធ្វើឱ្យធនាគាររីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

ទន្ទឹមនឹងការរីកចម្រើននិងអភិវឌ្ឍន៍យ៉ាងឆាប់រហ័ស ក្នុងនោះដែរធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ក៏ទទួលបាននូវពានរង្វាន់ជាច្រើនជាទៀងរាល់ឆ្នាំ មានដូចខាងក្រោម៖

ឆ្នាំ 2011



ពានរង្វាន់ធនាគារលក់រាយប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា។ ពានរង្វាន់នេះត្រូវបានផ្តល់ជូន ដោយផ្អែកលើការប្តេជ្ញារបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្នុងការដាក់ប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុតលើវិស័យធនាគារតាមអ៊ីនធឺណេត (iBanking) ដល់អតិថិជន។

ឆ្នាំ 2012



ពានរង្វាន់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងស្រុក និងធនាគារប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានរង្វាន់នេះសម្រាប់កិច្ចបន្តផ្តល់ និងអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីផ្តល់សេវាកម្មកាន់តែប្រសើរសម្រាប់អតិថិជន និងការរក្សាកិត្តិភាពរបស់អតិថិជនចំពោះធនាគារ។

ឆ្នាំ 2013



ពានរង្វាន់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងស្រុក និងធនាគារប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានកិត្តិយសក្នុងការទទួលបានពានរង្វាន់នេះ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងប្រតិបត្តិការដាក់ប្រាក់ក្នុងម៉ាស៊ីន ដែលផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលដល់អតិថិជនក្នុងការដាក់ប្រាក់បន្ថែមក្នុងគណនី ឬសងប្រាក់កម្ចី 24 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង 7 ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។



ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមថាជា ធនាគារល្អឆ្នើមបំផុត នៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ2014 ដោយទស្សនាវដ្តី ហិរញ្ញវត្ថុឈានមុខនៅក្នុងពិភពលោកឈ្មោះ The Banker របស់ ក្រុមហ៊ុន Financial Times Group។ ពានរង្វាន់នេះ គឺជាការទទួល ស្គាល់នូវកិត្តិខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្នុង ការផ្តល់ដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីបំពេញតាម តម្រូវការរបស់អតិថិជន ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីស្តង់ដារសេវាកម្មទាបខ្ពស់ ក៏ដូចជាកំណើនទ្រព្យសកម្ម និងចំណែកទីផ្សារផងដែរ។



ពានរង្វាន់ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆ្នាំ2014 ពីសំណាក់ទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុEuromoney។ នេះគឺជាពានរង្វាន់ ទីមួយដែលទស្សនាវដ្តីEuromoney បានប្រគល់ជូនធនាគារនៅក្នុង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ពានរង្វាន់របស់ទស្សនាវដ្តីEuromoneyនេះ ត្រូវបានពិចារណាផ្តល់ជូនចំពោះស្ថាប័នដែលមានគុណភាព និង សេវាកម្មខ្ពស់បំផុតប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត និងនិចលភាពនៅ ក្នុងទីផ្សារមួយ ដែលស្ថាប័ននោះមានលក្ខណៈល្អ និងវិសេសវិសាល លើសគេតែប៉ុណ្ណោះ។



ពានរង្វាន់ឧត្តមភាពសេវាកម្មពីធនាគារ Standard Chartered Bank (SCB) ផ្នែកគុណភាពប្រតិបត្តិការផ្ទេរប្រាក់ដោយផ្ទាល់ តាម ប្រព័ន្ធទូទាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ (STP) នៅក្នុងការទូទាត់រូបិយប័ណ្ណ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ2013។ ពានរង្វាន់នេះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនធនាគារ ដែលបានជ្រើសរើស និងរៀបចំធ្វើឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ល្អ និង ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងដំណើរការទូទាត់ប្រាក់តាមរយៈSCB ដែលជាធនាគារ សហប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។



ធនាគារល្អប្រសើរបំផុតនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ2015 ប្រសិទ្ធនាម ដោយទស្សនាវដ្តី Euromoney។ នេះគឺជាពានរង្វាន់លើកទី2ហើយ ដែលផ្តល់ដោយទស្សនាវដ្តីនេះ គិតតាំងពីឆ្នាំ2014 ផ្អែកទៅលើភាព ជោគជ័យនៃផលិតផលថ្មី ការបង្កើនគុណភាពសេវាកម្ម ការកសាង ជំនឿជាក់នៃទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ និងការ អភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមចំពោះប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យ។



ទស្សនាវដ្តី Global Finance ឧទ្ទេសនាមធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារឆ្នើមនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ2015»។ ពានរង្វាន់នេះ ទទួលស្គាល់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមការងារនៃធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក្នុងការផ្តល់ជូនអតិថិជនរបស់ខ្លួន នូវផលិតផលស្របតាមតម្រូវការ និងដំណោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត។

ឆ្នាំ 2016



ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានឧទ្ទេសនាមថាជា ធនាគារ ល្អឆ្នើមបំផុតនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ2016 ដោយទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុឈាន មុខនៅក្នុងពិភពលោកឈ្មោះ The Banker របស់ក្រុមហ៊ុន Financial Times Group។ ពានរង្វាន់នេះ បានទទួលស្គាល់ពីភាពរឹងមាំផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ និងនិរន្តរភាពនៃការនាំមកនូវបច្ចេកវិទ្យាច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ និងការ អនុវត្តនូវគំរូអាជីវកម្មដ៏ឆ្លើម។



ធនាគារល្អបំផុតនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ2016 ឧទ្ទេសនាមដោយ ទស្សនាវដ្តី Euromoney ។ នេះជាពានរង្វាន់លើកទីបីហើយ ដែល ទទួលបានជាប់ៗគ្នា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2014 ដោយទទួលស្គាល់ទៅលើ គុណភាពបម្រើសេវាកម្មអតិថិជនរបស់ធនាគារ ភាពលេចធ្លោផ្នែក លទ្ធផលហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណើនភាគទុនរបស់ធនាគារជាតិកាណាជា ក្នុងធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ គឺជាលក្ខខណ្ឌដ៏ជាក់លាក់ ក្នុងការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាម្ចាស់ពានរង្វាន់នេះ។



ទស្សនាវដ្តី Global Finance ឧទ្ទេសនាមធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាជា «ធនាគារឆ្លើមនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ2016»។ ជាកិត្តិយសដ៏ ឧត្តុង្គឧត្តមដែលធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ទទួលបានពានរង្វាន់ ជាលើកទី2 ពីទស្សនាវដ្តីដ៏ល្បីល្បាញមួយនេះ ក្នុងនាមជាធនាគារ ដែលមានការតាំងចិត្តខ្ពស់ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនបាន លទ្ធផលប្រតិបត្តិការរឹងមាំព្រមទាំងបន្តពង្រឹងគុណភាព សេវាកម្ម របស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង។

ឆ្នាំ 2017



ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានឈានឆ្ពោះទៅមុខមួយជំហានទៀត បន្ទាប់ពីត្រូវបានផ្តល់ពានរង្វាន់ជា «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ 2017» ក្នុងរយៈពេលបួនឆ្នាំជាប់ៗគ្នាពីទស្សនាវដ្តី Euromoney។ ខាងទស្សនាវដ្តីប្រសិទ្ធនាមជូនធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដោយផ្អែកលើវឌ្ឍនភាពនៃប្រតិបត្តិការ ភាពរីកចម្រើនក្នុងការពង្រីកសាខា ក៏ដូចជាការបន្តប្តេជ្ញាចិត្តពង្រឹងស្តង់ដារនៃបទពិសោធន៍អតិថិជន តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រធនាគារតាមឌីជីថលរបស់ខ្លួន។



ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រក្សាកំណត់ត្រាមិនដែលបាញ់បន្ទាប់ពីទទួលបានពានរង្វាន់ «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា» ប្រចាំឆ្នាំ 2017។ ពានរង្វាន់លើកទី៣ ក្នុងរយៈពេល 3 ឆ្នាំជាប់ៗគ្នានេះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយទស្សនាវដ្តី Global Finance សម្រាប់ការវាយតម្លៃលើកំណើនទ្រព្យសកម្ម ស្ថិរភាពចំណូល និងការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងភាពច្នៃប្រឌិតខ្ពស់នៃផលិតផល។



«ធនាគារហិរញ្ញវត្ថុពាណិជ្ជកម្មដ៏ឆ្នើមបំផុតប្រចាំឆ្នាំ 2017» ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយទស្សនាវដ្តីលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោកល្បីឈ្មោះ Global Finance។ ការផ្តល់រង្វាន់នេះគឺផ្អែកទៅលើកត្តា៖ ចំនួនប្រតិបត្តិការ វិសាលភាពនៃការគ្របដណ្តប់ជាសកល សេវាកម្មអតិថិជន ការប្រកួតប្រជែងតម្លៃ និងបច្ចេកវិទ្យាច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ។



ពានរង្វាន់ធនាគារឆ្នើមជាងគេនៅកម្ពុជា2018 ពីទស្សនាវដ្តី Euromoney។ កិត្តិនាមដែលទទួលបានជាលើកទី5 ជាប់ៗគ្នាពី ទស្សនាវដ្តីអន្តរជាតិមួយនេះ គឺអាស្រ័យលើលទ្ធផលហិរញ្ញវត្ថុដែល មានស្ថេរភាព កិច្ចគាំទ្រពីធនាគារជាតិនៃកាណាដា ក្នុងការណែនាំ ការអនុវត្តការងារដែលត្រឹមត្រូវ យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និង សុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណេត ក៏ដូចជាការផ្តោតសំខាន់ដ៏មុតមាំរបស់ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ចំពោះការធ្វើផលិតផល និងសេវាធនា មានលក្ខណៈឌីជីថល។



ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រក្សាកិត្តិនាមរបស់ខ្លួនបានល្អជា «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតនៅកម្ពុជា» សម្រាប់ឆ្នាំ2018 ពីទស្សនាវដ្តី Global Finance។ ពានរង្វាន់មួយនេះ សម្រេចទៅបានដោយយោង ទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់ស្តែងដូចជា វឌ្ឍនភាពនៃទ្រព្យសកម្ម កម្រិតប្រាក់ចំណេញ វិសាលភាពភូមិសាស្ត្រនៃប្រតិបត្តិការការងារ ទំនាក់ទំនងជាយុទ្ធសាស្ត្រ ការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកពាណិជ្ជកម្មថ្មី និងភាព ច្នៃប្រឌិតក្នុងការបង្កើតផលិតផល។



«ធនាគារហិរញ្ញវត្ថុពាណិជ្ជកម្មដ៏ឆ្នើមបំផុតប្រចាំឆ្នាំ2018» ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយទស្សនាវដ្តីលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោកល្បីឈ្មោះ Global Finance។ ការផ្តល់រង្វាន់នេះ គឺផ្អែកទៅលើកត្តា៖ ចំនួន ប្រតិបត្តិការ វិសាលភាពនៃការគ្របដណ្តប់ជាសកល សេវាកម្មអតិថិជន ការប្រកួតប្រជែងតម្លៃ និងបច្ចេកវិទ្យាច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ។



ឆ្នាំ 2019 ពីទស្សនាវដ្តី Asiamoney ដែលជាទស្សនាវដ្តីថ្នាក់តំបន់របស់ Euromoney ដែលជាគ្រឹះស្ថានផ្សព្វផ្សាយហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ។ ពានរង្វាន់នេះត្រូវបានប្រគល់ជូនធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ សម្រាប់ឥទ្ធិពលគ្របដណ្តប់ផ្នែកឌីជីថលនៅក្នុងវិស័យធនាគារ ការពង្រីកបណ្តាញសាខា និងបង្កើនជីវិតមាំពីធនាគារជាតិកាណាដា។



ពានរង្វាន់ «ធនាគារឆ្នើមបំផុតប្រចាំ 2019» នៅកម្ពុជាពី The Banker ដែលជាទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុលំដាប់កំពូលរបស់ពិភពលោក។ ពានរង្វាន់នេះ ជាការសាទរដល់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពលើបច្ចេកវិទ្យាការអភិវឌ្ឍន៍បន្តរបស់កម្មវិធី ABA Mobile ការពង្រីកបណ្តាញសាខាធំទូលាយ និងភាពជោគជ័យផ្នែកប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ សម្រាប់អាជីវកម្មអនឡាញ Pay Way របស់ខ្លួននៅក្នុងទីផ្សារ។



ជាអ្នកគ្រប់គ្រងពានរង្វាន់ «ធនាគារឆ្នើមជាងគេនៅកម្ពុជា» របស់ Euromoney 6 ឆ្នាំជាប់គ្នា។ ពានរង្វាន់ឆ្នាំ 2019 នេះ ជាការសរសើរចំពោះធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ដែលបានផ្តល់ដំណោះស្រាយធនាគារឌីជីថលឈានមុខគេ បានលើកកម្ពស់ការទូទាត់ដោយមិនប្រើសាច់ប្រាក់ និងអាជីវកម្មអនឡាញ ការពង្រីកសក្តានុពលយ៉ាងរឹងមាំ និងកំណើនដ៏គួររកត់សម្គាល់។



ពានរង្វាន់ «ធនាគារដ៏ឆ្នើមបំផុតនៅកម្ពុជា» ត្រូវបាន Global Finance ប្រគល់ជូនធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ លើកទីប្រាំជាប់ៗគ្នា។ ទស្សនាវដ្តីអន្តរជាតិមួយនេះ បានទទួលស្គាល់ភាពជោគជ័យរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ថាបានមកពីភាពហ្មត់ចត់ខ្ពស់ក្នុងការបំពេញតម្រូវការអតិថិជន នៅក្នុងទីផ្សារដ៏ប្រកួតប្រជែង និងការសម្រេចលទ្ធផលបានយ៉ាងប្រសើរ រួមជាមួយនឹងមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំ សម្រាប់ភាពជោគជ័យនាពេលអនាគត។

ឆ្នាំ 2020



ពានរង្វាន់ «ធនាគារឆ្នើមនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ2020» ពីទស្សនាវដ្តី Asiamoney ជាបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ទស្សនាវដ្តីហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ គឺជា Euromoney។ ពានរង្វាន់ពីទស្សនាវដ្តី Asiamoney បង្ហាញពីឧត្តមភាពនៃប្រព័ន្ធដីជីវិចលរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ រយៈពេលពីរឆ្នាំជាប់គ្នា។ អ្នកជំនាញទទួលស្គាល់ថា ប្រព័ន្ធធនាគារដ៏ជីវិចលរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ជួយធនាគារទទួលបានយល់អំពីការបម្រើអតិថិជនរបស់ខ្លួន។ ក្នុងឆ្នាំ2020 កម្មវិធី ABA Mobile មានប្រតិបត្តិការជាង100លានដង ដែលមានទឹកប្រាក់សរុបជាង59 ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក។



ពានរង្វាន់ «ធនាគារដ៏ឆ្នើមនៅកម្ពុជា» ប្រាំពីរឆ្នាំជាប់ៗគ្នា ពីទស្សនាវដ្តី Euromoney។ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ត្រូវបានសាទរ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរធុរកិច្ចឌីជីថលការធ្វើទំនើបកម្មនូវកម្មវិធី ABA Mobile ព្រមទាំងការពង្រីកវិសាលភាពសេវាកម្ម និងលទ្ធផលសម្រេច សំខាន់ៗផ្សេងទៀតក្នុងរយៈពេល12ខែចុងក្រោយនេះ។



ពានរង្វាន់ «ធនាគារដ៏ឆ្នើមនៅកម្ពុជា» ប្រាំមួយឆ្នាំ ជាប់គ្នាពីទស្សនាវដ្តី Global Finance ។ ពានរង្វាន់កម្រិត កំពូលនេះប្រគល់ជូនធនាគារ សម្រាប់ការយកចិត្តទុកដាក់ យ៉ាងហ្មត់ចត់ចំពោះតម្រូវការរបស់អតិថិជន ហើយសម្រេច បានលទ្ធផលឈានមុខគេ ខណៈពេលខ្លួនកំពុងចាក់គ្រឹះដី រឹងមាំសម្រាប់ភាពជោគជ័យនាពេលអនាគត។ លក្ខខន្តិកវត្ថុ វិស័យសម្រាប់ការប្រគល់ពានរង្វាន់នេះរួមមាន នវានុវត្តន៍ ផលិតផល និងសេវាកម្ម ទំនាក់ទំនងយុទ្ធសាស្ត្រ ការអភិវឌ្ឍន៍ អាជីវកម្មថ្មី ផលចំណេញ និងការពង្រីកភូមិសាស្ត្រអាជីវកម្ម។

ជំពូកទី៤
ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំងរបស់ធនាគារ វឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ដែលការរីកចម្រើននេះអាស្រ័យទៅលើអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករួមសហការគ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្នុងនោះធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានចំណុចខ្លាំងដូចខាងក្រោម៖

- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានការផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភចំពោះបុគ្គលិកដែលជាប់កិច្ចសន្យាការងារចាប់ពី០១ឆ្នាំទៅ នឹងទទួលបាន ១០០% នៃប្រាក់បុព្វលាភ (បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ និង បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌប្រពៃណី ព្រះពុទ្ធសាសនាខ្មែរ)។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កូនចំនួន០៤នាក់ និងមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ (១៥ដុល្លារ សម្រាប់កូន០១នាក់ ក្នុង០១ខែ)។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានគិតគូរជាពិសេសទៅដល់សុវត្ថិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកតាមរយៈការទិញនូវធានារ៉ាប់រង និងផ្តល់ជាកញ្ចប់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិក ដើម្បីយកទៅព្យាបាលជំងឺផ្សេងៗ។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានផ្តល់នូវការឧបត្ថម្ភការសិក្សាបន្ថែម ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងជំនាញការងារតាមមុខងារ តួនាទី។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ បានអនុវត្តច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារជាច្រើនដែលស្របតាមច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ ឈប់ប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកមាតុភាពជាដើម។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានគោលនយោបាយជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ផ្អែកលើលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែងដែលបុគ្គលិកបានអនុវត្ត។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មានការផ្តល់នូវការផ្លាស់ប្តូរមុខងារ តួនាទី ដើម្បីកុំឱ្យបុគ្គលិកមានភាពធុញចំបងនឹងការងារផងដែរ។

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់

ទោះបីជាធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានចំណុចខ្លាំងដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ ក៏មាននូវចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- បុគ្គលិកមួយចំនួនតូចមិនសូវពេញចិត្តជាមួយនឹងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់ដែលពួកគេទទួលបានពីធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មិនសូវបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចនឹងកើតឡើងនៅកន្លែងការងារដល់បុគ្គលិកឡើយ។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រធានបទស្តីពីប្រធានបទ «ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវៀតណាម ចំកាត់» រួចមកក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ធនាគារវៀតណាម ចំកាត់ ពិតជាទទួលបានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រាកដមែន។ ប្រសិទ្ធភាពដែលធនាគារទទួលបាននេះ គឺនៅពេលដែលតម្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបានបំពេញ នោះពួកគេនឹងបញ្ចេញនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវសមិទ្ធផលខ្ពស់ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់ ហើយពិសេសគឺធនាគារ។ ដូចនេះហើយ ធនាគារវៀតណាម ចំកាត់ ពិតជាបានខិតខំស្វែងយល់ និងយកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកបានយ៉ាងល្អ ជាពិសេសធនាគារបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ដែលមានការផ្តល់នូវសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតមានឡើង។ ជាក់ស្តែងធនាគារវៀតណាម ចំកាត់ ពិតជាមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកពិតមែន ហើយពិតជាសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែលធនាគារនីមួយៗមិនអាចមើលរំលងបាន។ ដោយហេតុថា បើអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ច្បាស់ពីការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងអនុវត្តបានល្អនោះលទ្ធផលការងារក៏បានប្រសើរឡើងដែរ។ ប្រសិនបើ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានស្វែងយល់ច្បាស់ពីការលើកទឹកចិត្តទេនោះ អាចបង្កឱ្យបុគ្គលិកមិនពេញចិត្តនឹងការងារ គ្មានកម្លាំងបំពេញការងារ ឆ្លើយណាយនឹងការងារ ពេលនោះលទ្ធផលការងារក៏មិនអាចប្រសើរឡើងឡើយ។ ពេលខ្លះ យើងមិនអាចរក្សាពួកគាត់ឱ្យនៅបំពេញកិច្ចការងារក្នុងធនាគារយើងបានឡើយ ដោយពួកគាត់បាក់ទឹកចិត្តក្នុងការធ្វើការងារ។ ការលើកទឹកចិត្តធ្វើឡើងតាមរយៈរូបភាពផ្សេងៗគ្នា ដូច្នេះការស្វែងយល់ពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជារឿងដែលសំខាន់។

ដំណើរការ និងការរីកចម្រើនរបស់ធនាគារវៀតណាម ចំកាត់ គឺពឹងផ្អែកទៅលើបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ធនាគារវៀតណាម ចំកាត់។ វិធីសាស្ត្រដែលធនាគារវៀតណាម ចំកាត់ បានប្រើប្រាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង (Intrinsic Motivation) និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្រៅ (Extrinsic Motivation) ។ វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង ដែលបុគ្គលិកពេញចិត្តចំពោះធនាគារ វៀតណាម ចំកាត់ មានដូចជា៖ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក ការតម្លើងឋានៈ ការយកចិត្តទុកដាក់លើសុខភាពរបស់បុគ្គលិក និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ដែលបុគ្គលិកពេញចិត្ត មានដូចជា៖ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងការងារ និង ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមការងារដំបូងរបស់បុគ្គលិក។ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈកត្តាទាំងនេះ ជាពិសេសប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងអស់នោះ សុទ្ធសឹងតែមានឥទ្ធិពលទៅលើឥរិយាបថការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងធនាគារ វៀតណាម ចំកាត់។ បើយោងតាមទិន្នន័យខាងលើ ចំណុចដែលល្អប្រសើរមានដូចជា ការគ្រប់គ្រងរបស់ធនាគារ បរិយាកាសការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីធនាគារនូវចំណេះដឹងថ្មីៗ ចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងជំនាញសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ ទៅលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។

យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ចំណុចខ្លាំងរបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់មួយចំនួន ដែលជាបច្ច័យ ក្នុងការធ្វើឱ្យធនាគារមានការរីកចម្រើន មានការទទួលស្គាល់ពីអតិថិជន អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន រដ្ឋាភិបាល និងពីសំណាក់អ្នកវិនិយោគទុនក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ដោយអ្នកទាំងនោះអាចមើលឃើញថាធនាគារវឌ្ឍនៈ អាស៊ី ចំកាត់ មានសក្តានុពលពាសពេញពិភពលោក និងជានិរន្តរ៍ដែលសមិទ្ធផលនេះ មួយចំណែកធំបាន មកពីការអនុវត្តនូវការលើកទឹកចិត្តដែលធនាគារប្រកាន់ភ្ជាប់។

សរុបសេចក្តីមកឃើញថា ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ មានសារៈសំខាន់ ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនាគារឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន និងបានផ្តល់នូវទំនុកចិត្តនិងសុវត្ថិភាពការងារដល់ និយោជិក ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យធនាគារសម្រេចជោគជ័យគ្រប់គោលដៅ ដោយសារតែមានបុគ្គលិកប្រឹងប្រែង យ៉ាងអស់ពីសមត្ថភាពដើម្បីធនាគារ។

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍

យោងទៅតាម ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ឬនិយោជិក យើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថា មានចំណុចមួយ ចំនួននៃវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក នៅមិនទាន់មានការពេញចិត្តបានល្អប្រសើរនៅឡើយ។ ដូចនេះក្នុង នាមយើងខ្ញុំជានិស្សិតដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើប្រធានបទនេះ យើងខ្ញុំសូមឆ្លៀតយកពេលវេលាមាន តម្លៃនេះ ដើម្បីធ្វើការផ្តល់គំនិតយោបល់ ក៏ដូចជាការផ្តល់នូវអនុសាសន៍មួយចំនួនក្នុងន័យស្ថាបនាដូចខាង ក្រោម៖

- ខាងស្ថាប័នគួរតែធ្វើការកោតសរសើរ ឬផ្តល់នូវរង្វាន់ទៅឱ្យបុគ្គលិកជាលក្ខណៈឯកជន ដោយលើក លែងតែពេលមានកម្មវិធីដូចជា ការប្រគល់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ និងកម្មវិធីផ្សេងៗទៀតរបស់អង្គភាព។
- ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់ គួរតែយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានច្រើនទៅលើសុវត្ថិភាពការងារឬគ្រោះថ្នាក់ ដែលនឹងកើតឡើងនៅកន្លែងការងារដល់បុគ្គលិក។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា: *សៀវភៅសារណាបញ្ចប់ ប្រធានបទ៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ០៨
២. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា: *សៀវភៅសារណាបញ្ចប់ ប្រធានបទ៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន រាជនីត្រាវ៉ែល & ធូរ ឯ.ក* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ០៥
៣. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា: *សៀវភៅការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ៧២
៤. គង់ ឆាយឡេង: *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ០២ និងទំព័រ០៦
៥. ឡាយ គង់: *គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ៦៨ និងទំព័រ៧០
៦. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា: *សវនកម្ម* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៤៧
៧. វិទ្យាស្ថានវ៉ាន់ដា: *សេចក្តីផ្តើមនៃនីតិ* បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ០៣
៨. គេហទំព័រ ធនាគារវឌ្ឍនៈអាស៊ី ចំកាត់
 - <https://thmeythmey.com/m/?page=detail&id=22100>
 - http://wtechcambodia.weebly.com/uploads/1/2/8/0/12806463/human_resource_management.pdf
 - <https://bizkhmer.com/articles/73133>
 - <https://km.m.wiktionary.org/wiki9>
 - <https://resources.workable.com/employee-bonus-policy-template>
 - <https://www.leadership-central.com/types-of-motivation.html>
 - <https://www.khsearch.com/qna/18177>
 - <https://www.kampucheathmey.com/profession-work/13135>

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

- ទីតាំងធនាគារវៀន:អាស៊ី ចំកាត់សាខាម៉ៅសេទុង



ការស៊ើបអង្កេតចិត្តបុគ្គលិក

១. លំនាំបញ្ជាក់

២. ចំណេញបញ្ជាក់

៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

៤. សារប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

- ព្រឹត្តិការណ៍នេះនឹងបន្ថែមដោយស្មារតីភ្ជាប់ទៅនឹងការអនុវត្តផ្នែកស្នូល
- យល់ពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- យល់ពីឯកយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពអាស្រ័យលើ
និយោជិត
- ទុកជាឯកសារសម្រាប់វិនិច្ឆ័យជំនាន់ក្រោយ

1

ការស្វែងទីកចិត្តបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

၅. နိဗ္ဗာန်နိဗ္ဗာန် (Definition)

១.១ ទ្រឹស្តីជំរុញទឹកចិត្ត ឬ ទ្រឹស្តីកងទឹកចិត្ត (Reinforcement Theory)

២) ស្ត្រីនណីវ (Skinner) មានទស្សនៈថា៖ “ការជំរុញទឹកចិត្ត ឬការលើក

៣) ហ្គីថទ្រី (Guthrie) ជឿថា៖ “ការជំរុញទឹកចិត្ត ឬការលើកទឹកចិត្ត ជា

២.២ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្ត (Process of Motivation)

- ❖ ជាមធ្យមការវាស់កម្រិតនៃជាមធ្យម
- ❖ ទិសដៅ: ឆ្ពោះទៅកាន់គោលដៅរបស់
- ❖ ការខិតខំ: ការខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេច

2

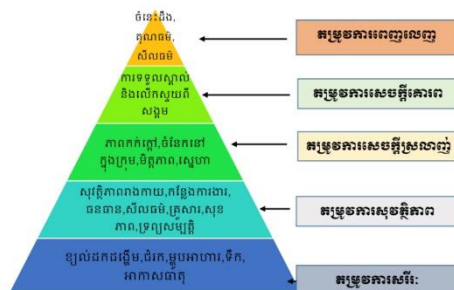
ការស្វែងទីកចិត្តបុគ្គលិក

- ឡានក្រុមហ៊ុន
- វិស្សមភាពបន្ថែម
- ជំនួយស្របច្បាប់
- ការថែរក្សាកូន
- ឋានៈការងារ
- ការធ្វើដំណើរ
- គណនីចំណាយផ្ទាល់ខ្លួន

៣. ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត (Motivation Theories)

៣.១ ទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់លោក Maslow (Hierachy of Needs)

ព្រឹត្តិសុខៈចិត្ត គឺព្រឹត្តិសុខៈចិត្តត្រូវការរបស់ ម៉ាស្លូវ (Maslow's Theory of growth motivation) ព្រឹត្តិសុខៈនេះបានអធិប្បាយនូវសេចក្តីត្រូវការ របស់បុគ្គលដែលព្យាយាមស្វែងរក មធ្យោបាយ របស់ស្នូលនូវសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន ហើយអ្នកដែលមានសេចក្តីត្រូវការជាច្រើន ផ្នែកទៀត ។ ម៉ាស្លូវ បានចាត់រៀបចំប្រភេទសេចក្តីត្រូវការដូចតទៅ ៖



6

