



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា

VANDA UNIVERSITY



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

BENEFITS FOR MOTIVATING EMPLOYEES OF

KB PRASAC BANK Plc.

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៥

PHNOM PENH-2025



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា

VANDA UNIVERSITY



សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក**

BENEFITS FOR MOTIVATING EMPLOYEES OF
KB PRASAC BANK Plc.

គ្រូបង្រៀន: ឌី រិដ្ឋល

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៥

PHNOM PENH-2025



**គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាន់ទី២២
ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក**

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី១

បេក្ខបណ្ឌិត មាស សំណាង

គ្រូណែនាំ

ឌី រ៉ូដួល

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៣

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ែម សុខហៀក

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី២

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក រុទ្ធី

ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជានាយក

មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

អនុប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជានាយក

រងមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បេក្ខបណ្ឌិត ស្រេង ផល្លា



សាកលវិទ្យាធិការ

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

សាកលវិទ្យាធិការរងអចិន្ត្រៃយ៍

បណ្ឌិត ហ៊ុំ គុជគន្ធលីនណា

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យ នៅសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា អស់រយៈពេល៤ឆ្នាំសិក្សារួចមក ក្រុមយើងខ្ញុំបានទទួលនូវចំណេះដឹងជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាគណនេយ្យ ជាពិសេស ក្រុមយើងខ្ញុំបានយល់ច្បាស់ថាជំនាញគណនេយ្យ គឺជាជំនាញមានសារៈសំខាន់មួយដែរសម្រាប់ ទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន ក្នុងនោះស្ថាប័នរដ្ឋក្តី ឯកជនក្តី ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្តី សុទ្ធតែត្រូវអនុវត្តកិច្ចការគណនេយ្យ ដូចគ្នា។ ដោយឡែក ដើម្បីឱ្យការសិក្សារបស់និស្សិតកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់ សាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា បាន បញ្ចូលនូវមុខជំនាញសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យ តាមកម្មវិធីសិក្សាក្នុងឆ្នាំសិក្សាទី១ រហូត ដល់ឆ្នាំសិក្សាទី៤។

គ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការត្រួតត្រាយផ្លូវនិស្សិតឱ្យបានយល់ច្បាស់ពីការ អនុវត្តការងារគណនេយ្យ ពីការចាប់ផ្តើមរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការបញ្ចប់ និងត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ព្រម ទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍នៅក្នុងការងារគណនេយ្យ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័នខ្លួន ក្នុង ន័យឆ្លើយតបឱ្យបានល្អប្រសើរនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានដាក់ចេញ។ ដោយក្រុម យើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា កិច្ចការងារមួយនេះមានសារៈសំខាន់ខ្លាំង ស្របពេលនៃការសរសេរសារណាបញ្ចប់ ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានមកដល់ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទមួយស្តីពី **“ផល ប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ”** យកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង ចងក្រងក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ យល់កាន់តែស៊ីជម្រៅពីការរៀបចំសារណា និងប្រសិទ្ធ ភាពនៃការធ្វើម៉ាយីតធីង។ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាការរៀបចំសារណាមួយនេះឡើង និងបានចូលរួមចំណែក មួយក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ព្រមទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវដទៃទៀត ដែលមានគោលបំណង សិក្សាស្វែងយល់ពីកិច្ចការនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមមេត្តាខន្តី អភ័យទោស ពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ រៀបច្បង និងអ្នកអាន ទាំងអស់ នូវរាល់កំហុសឆ្គងដែលកើតមានដោយអចេតនានៅក្នុងសារណានេះ ហើយក្រុមយើងខ្ញុំរីករាយនឹង ទទួលយករាល់ការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីឱ្យការរៀបចំលើកក្រោយទៀតមានភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

បេតិកភណ្ឌក្រុម



ស៊ុន ម៉ែងស៊ាន
ID: B22/1491



រ៉ែម សុផលនិតា
ID: B22/1798



នាយ ឈុនធី
ID: B22/1499



ខាន់ ស្រីពេជ
ID: B22/2436



ម៉ៅ សុធារី
ID: B22/1506

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមយើងខ្ញុំជានិស្សិតនៃសាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២២ ជំនាញគណនេយ្យ
សូមសម្តែងនូវការគោរពដឹងគុណ និងថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ

ក្រុមគ្រួសារដែលបានជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ ទាំងសម្ភារៈ ថវិកា និងស្មារតី ជម្រុញលើកទឹកចិត្ត ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរព និងកតញ្ញាតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ដល់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់ខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំគ្រប់រូប និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ដល់បណ្តាសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ទាំងអស់ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមយើងខ្ញុំនាពេលកន្លងមក។

ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមសម្តែងនូវការគោរពដឹងគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅ ដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ហេង ភ័ន់ដា** សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា ដែលបានផ្តល់ទឹកនៃឯកបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងផ្តល់បទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនដល់យើងខ្ញុំ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះអ្នកគ្រូ **ឌី ទ្រួល** ជាគ្រូណែនាំ ដោយបានជួយជ្រោមជ្រែង បង្ហាត់បង្ហាញសព្វបែបយ៉ាង ដើម្បីជួយដល់ក្រុមយើងខ្ញុំបញ្ចប់កិច្ចការសារណានេះជាស្ថាពរ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងបុគ្គលិកនៃសាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា ទាំងអស់ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ លើកទឹកចិត្ត អនុគ្រោះដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ រហូតដល់ធ្វើឱ្យការសិក្សាបានបញ្ចប់ និងទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះដែរ ក្រុមយើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់បុគ្គលទាំងអស់ខាងលើឱ្យជួបតែពុទ្ធពរឬនប្រការគឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាច

ក្រុមយើងខ្ញុំ ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យ នៃសាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា ជំនាន់ទី២២៖ សូមធានាអះអាងថា ខ្លឹមសារសារណាក្រោមប្រធានបទស្តីអំពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ” នេះគឺពិតជាស្នាដៃមួយរបស់ក្រុមខ្ញុំបាទ នាងខ្ញុំ ដោយគ្មាន ការពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងទៀត។ ទិន្នន័យ និងលទ្ធផលដែលទាក់ទងទៅនឹង ការស្រាវជ្រាវ ដែលបានលើកឡើងនេះ ជាអត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីសុទ្ធសាធ ដែលពុំធ្លាប់មានជនណាម្នាក់យក ទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវពីមុនឡើយ។

ថ្ងៃ...ពុធ...១កើត... ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស ២៥៦៩
ថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៥
ហត្ថលេខាអំណាចក្រុម


ស៊ិន ម៉េងស៊ាង

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ

KB Financial Group គឺជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេលើពិភពលោកក្នុងសេវាហិរញ្ញវត្ថុសកលដែលមានមូលដ្ឋាននៅកូរ៉េ បានជ្រៀតចូលទីផ្សារកម្ពុជាដោយបង្កើតធនាគារ Kookmin Cambodia ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ និងធនាគារឯកទេស KB Daehan Plc (KDSB) ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ហើយនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ យើងបានស្វាគមន៍គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់ ចូលទៅក្នុងគ្រួសារ KB Financial Group។ ធនាគារ បានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្នហិរញ្ញវត្ថុ ជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្តល់ដំណោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ជូនដល់គ្រប់អតិថិជន។ ធនាគារមានគោលបំណងផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលប្រកបដោយនិរន្តរភាពជូនដល់សហគមន៍ និងសហគ្រាសធុនតូចបំផុត ធុនតូច និងមធ្យម គឺធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក នឹងផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ធនាគារប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងសម្បូរបែបជូនដល់អតិថិជនដោយមានប្រព័ន្ធជនាគារឌីជីថលដ៏ល្អឥតខ្ចោះស្របតាមការរីកចម្រើន និងតម្រូវការរបស់ទីផ្សារ។ ឈរលើមូលដ្ឋានដែលជាកត្តានៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណាមួយនេះឡើង គឺស្វែងយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗ នៅក្នុងប្រធានបទ “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ” ។ ជាក់ស្តែងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក គឺប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយលើកទឹកចិត្តជាចម្បងក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន និងដើម្បីអភិវឌ្ឍដល់សេវាកម្មជូនដល់អតិថិជនឱ្យល្អប្រសើរ។ វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុននេះបានប្រើប្រាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកជាហិរញ្ញវត្ថុ។ លើសពីនេះបុគ្គលិកត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយស្មោះត្រង់ និងជៀសវាងការធ្វេសប្រហែល។

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាច្រើនខែកន្លងមកនៅធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក លើប្រធានបទ “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក” រួចមកក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ពិតជាទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដមែន។ ភាពជោគជ័យដែលធនាគារទទួលបាននោះ គឺនៅពេលដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបានបំពេញពួកគេនឹងបញ្ចេញនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវសមិទ្ធផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់។

សរុបសេចក្តីមក ធនាគារមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានយ៉ាងល្អប្រពៃ។ តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ក៏នៅតែមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនផងដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កនឹងបន្តអនុវត្ត និងពង្រឹងបន្ថែមទៅលើចំណុចខ្លាំងរបស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងបន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ទទួលបានភាពរីកចម្រើន និងភាពជោគជ័យទ្វេដងដែរ។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា	i
របាយការណ៍សម្ព័ន្ធក្រុម.....	ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	iii
អំណះអំណាង	iv
សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ	v
មាតិកា.....	vi

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	១
១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៤ ទំហំដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៤.១ ទំហំដែនកំណត់.....	២
១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
១.៧ របាយការណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៤

ជំពូកទី២

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៥
២.១.១ និយមន័យ	៥
២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៥
២.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៦
២.១.៤ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធ នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	៨
ក. ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក Herzberg (Herzberg Two-Factor theory)	៨
ខ. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់លោក Mc Gregor	៩
គ. ទ្រឹស្តី និងគំរូរបស់លោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler	១០
២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	១១
២.២.១ និយមន័យគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	១១
២.២.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	១១

២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ១២

 ២.៣.១ និយមន័យផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ១២

 ២.៣.២ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ១២

 ២.៣.៣ សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ១៣

 -ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ១៣

 -ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានស្មារតី ១៣

ជំពូកទី៣

**លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក**

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក..... ១៤

 ៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ធនាគារ ១៤

 ៣.១.២ បេសកកម្ម ទស្សនវិស័យ និងគោលដៅរបស់ធនាគារ ១៧

 ៣.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ១៨

 ៣.១.៤ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ធនាគារ ១៩

៣.២ គោលនយោបាយរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក..... ១៩

 ៣.២.១ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ..... ១៩

 ៣.២.២ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ២៣

៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ២៦

 ៣.៣.១ ធ្វើឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានការរីកចម្រើនខ្លាំង ២៧

 ៣.៣.២ ធ្វើឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ និងលិខិតសរសើរ..... ២៨

ជំពូកទី៤: ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង..... ៣១

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ ៣២

ជំពូកទី៥: សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៣

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍ ៣៤

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ពិភពលោកកំពុងតែរំកិលខ្លួនទៅរកសកលការបន្ថែមដែលមានការរីកចម្រើន ស្ទើរតែគ្រប់វិស័យទាំងអស់។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ ការសម្រេចបាននូវសុខសន្តិភាពពេញលេញ ឯកភាពជាតិ និងឯកភាពទឹកដីទាំងស្រុងរួចមក ទើបប្រទេសកម្ពុជាក៏បានបើកដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ទៅលើគ្រប់វិស័យ និងមានការវិវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័ស បើយើងនិយាយអំពី សេដ្ឋកិច្ច កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងហិរញ្ញវត្ថុ។ សព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាការរីកចម្រើនផ្នែកទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុ មានកំណើនកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំ ចុងក្រោយមកនេះ ហើយចំពោះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការវិនិយោគលើវិស័យធនាគារក៏មានការរីកចម្រើនទៅ មុខឥតឈប់ឈរផងដែរ ដោយមានទាំងស្ថាប័នក្នុងស្រុក និងស្ថាប័នអន្តរជាតិកើនឡើងជាលំដាប់មិនថាក្នុង ទីក្រុង ឬតាមបណ្តាខេត្តនោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ការរីកចម្រើនលើវិស័យហិរញ្ញវត្ថុអាចកើតឡើងទៅបានក៏ដោយសារមានការចាត់ចែង និងត្រួតពិនិត្យ របស់អ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកដឹកនាំបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការប្រើប្រាស់ចំណេះជំនាញ របស់បុគ្គលិក និងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការយ៉ាងល្អដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបាននូវភាព រីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍន៍។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងស្ថាប័ន ឬអង្គការពេញលេញបើចង់ឱ្យការងារដំណើរការល្អទៅមុខ បាន គឺតម្រូវឱ្យអ្នកដឹកនាំគ្រប់រូបត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក ហើយចេះតាមដានពីស្ថានភាព ការងាររបស់ពួកគេដើម្បីដឹងថាពួកគេអាចសម្រេចការងារដែលអ្នកដាក់ឱ្យនោះបានដោយភាពងាយស្រួល ឬ លំបាកប៉ុណ្ណា។

ជាការពិតណាស់ ប្រទេសណាក៏ដូចប្រទេសណាដែរសុទ្ធតែអាចរីកចម្រើនបានលុះត្រាតែ ប្រទេសនោះ ជាប្រទេសពោរពេញទៅដោយធនធានមនុស្សដែលប្រកបដោយ ជំនាញ ចំណេះដឹង ទេពកោសល្យ បទពិសោធន៍ និងមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។ ដូច្នេះហើយ បុគ្គលិក ក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ដែលមិនអាចខ្វះ បាននៅក្នុងអង្គការ ពីព្រោះពួកគេជាសមាសធាតុដ៏សំខាន់បំផុតនៅក្នុងការសម្រេចនូវគោលដៅនានានៅ ពេលអនាគតឱ្យមាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងដើម្បីឈានទៅមុខរកការអភិវឌ្ឍន៍រីកចម្រើនជឿនលឿនសម្រាប់ ប្រទេសជាតិទាំងមូល។ ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបុគ្គលិក ឬកម្មករវាជាកាតព្វកិច្ចដ៏សំខាន់មួយដែលម្ចាស់ ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គការទាំងមូលត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវលើបុគ្គលិកដែលធ្វើយ៉ាងណាឱ្យពួកគេ មាននូវឆន្ទៈ ស្មារតីទទួលខុសត្រូវ និងចេះសាមគ្គីភ័ក្ត្រក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដោយភាពជោគជ័យ ក៏ដូចជាការងារ ដែលប្រកបដោយគុណភាព។ ហេតុនេះហើយ មានតែការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបុគ្គលិកទេដែលមានគុណភាព ដ៏សំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវា និងរង្វាន់នានាដល់បុគ្គលិកដើម្បីឱ្យទទួលបាននូវលទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធាន

មនុស្សដ៏មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ដូចនេះហើយ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំបានធ្វើការជ្រើសរើសនូវប្រធានបទស្តីអំពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក” មកធ្វើការស្រាវជ្រាវជាសារណា បញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ជាស្ថាប័នមួយដ៏ធំហើយក៏ជាធនាគារមួយដ៏ល្បីនៅក្នុងតំបន់ អាស៊ី ដែលមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ និងមានបណ្តុំស្ថាប័នជាច្រើន វិស័យដែលជាគូរសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារ ហើយក៏មានបុគ្គលិកជាច្រើនផ្នែក ធ្វើការបម្រើការងារខុសៗគ្នា ដែលជា ហេតុធ្វើឱ្យក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការស្រាវជ្រាវ ទៅលើចំណុចមួយចំនួនដែលទាក់ទង និងការលើក ទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ដើម្បីស្វែងយល់ថា៖

- ១. តើធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកយ៉ាង ដូចម្តេច ?
- ២. តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះទៅដល់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីធ្វើការសិក្សា និងស្វែងយល់បន្ថែមឱ្យកាន់តែមានភាពស៊ីជម្រៅ ទៅលើ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក (KB PRASAC Bank) ដែលបានផ្តល់ជាអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គការហើយជាពិសេសជាងនេះទៅទៀតគឺ វាក៏ បានផ្តល់ជាផលប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសជាតិទាំងមូលផងដែរ។ ហេតុនេះហើយបានជា យើងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើចំណុចសំខាន់ៗជាច្រើនដូចជា៖

- > វិធីសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក (KB PRASAC Bank)
- > ស្វែងយល់ពីកត្តាលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងស្វែងយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ ដែលធនាគារផ្តល់ឱ្យ បុគ្គលិករបស់ធនាគារ
- > ពន្យល់ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងថ្មី ទាំងចាស់ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានាចំពោះប្រព័ន្ធ អប់រំ
- > ដើម្បីស្វែងរកឱ្យឃើញនៅកត្តាដែលនាំឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងមានគុណភាពល្អនៅក្នុងធនាគារ។

១.៤ ទំហំដែលកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ទំហំដែលកំណត់

ដោយសារតែធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ជាធនាគារដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះបោះសម្លេងមួយក្នុងចំណោម បណ្តាធនាគារធំៗ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានទីតាំងជាច្រើនសាខាតាមបណ្តា ខេត្ត ក្រុង នៅប្រទេស កម្ពុជា ហើយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏មានកត្តាជាច្រើន ជាហេតុដែលធ្វើឱ្យយើងមិនអាចធ្វើការសិក្សា

ស្រាវជ្រាវលម្អិតទាំងអស់បានទេ ដូច្នេះដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំ ផ្ដោតសំខាន់លើដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ខាងសាខាបាក់ទុក ដែលមានទីតាំងលើផ្លូវ ១៦៩ ភូមិ១២ សង្កាត់វាលវែង ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ។

១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺយើងបានទិន្នន័យដកស្រង់នៅក្នុងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ដែលជាក្រុមហ៊ុនបម្រើសេវាកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយបានកំណត់ត្រឹមឆ្នាំ២០២៣ និងឆ្នាំ២០២៤។

១.៥ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងប្រធានបទនៃសារណានេះ យើងបានស្វែងរកទិន្នន័យតាមប្រភពដូចខាងក្រោម៖

សម្រាប់សំណួរទី១៖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺបានប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យដោយធ្វើឡើងតាមរយៈការដកស្រង់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពី៖ ការសាកសួរព័ត៌មានពីសំណាក់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងសិស្សច្បង ការចុះសាកសួរដោយផ្ទាល់នៅក្នុងស្ថាប័ន ការសាកសួរពីសំណាក់បុគ្គលិក ដែលបម្រើការងារនៅក្នុងស្ថាប័នការធ្វើត្រួតពិនិត្យតាមការយល់ដឹងកន្លងមក។

សម្រាប់សំណួរទី២៖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺបានប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ និងបែបបរិមាណវិស័យដោយធ្វើឡើងតាមរយៈការដកស្រង់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពី៖ ការចុះសាកសួរដោយផ្ទាល់នៅក្នុងស្ថាប័ន គេហទំព័រ ឬវេបសាយ ផ្លូវការរបស់ស្ថាប័នផ្ទាល់ សៀវភៅ និងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្ត សារណាស្រាវជ្រាវ និងរបាយការណ៍កម្មសិក្សាមុនៗតាមរយៈ Internet & Google ព័ត៌មានខ្លះបានមកពីសៀវភៅដែលមាននៅក្នុងបណ្ណាល័យរបស់សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រុមយើងខ្ញុំ ដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ព្រមទាំងគំនិតថ្មីៗ បន្ថែមទៀតក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង និងជំនាញ។ សារៈសំខាន់ទាំងនោះរួមមាន៖

- ចំពោះអ្នកសិក្សា
 - ទទួលបាននូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ថ្មីៗជាច្រើន
 - ជាកម្រងឯកសារមួយ ដើម្បីទុកជាគម្រូសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយបានសិក្សាស្វែងយល់ និងបង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែម
 - អនុវត្តការងារជាក្រុមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
 - អភិវឌ្ឍបន្ថែមនូវសមត្ថភាពក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ និងវិភាគទិន្នន័យ
 - បង្ហាញពីភាពជឿជាក់ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាបុគ្គល និងជាក្រុមក្នុងពេលចុះកម្មសិក្សា។

- ចំពោះធនាគារ
 - ទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះបន្ថែមទៀត
 - លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះអាចឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក យកទៅពិចារណាដើម្បីអភិវឌ្ឍបន្ថែម
 - ទទួលបានគំនិតថ្មីៗនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដើម្បីយកទៅអភិវឌ្ឍនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន
- ចំពោះសង្គម
 - ទុកជាឯកសារយោងសម្រាប់យុវជនជំនាន់ក្រោយយកទៅសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត
 - បង្កើតនូវភាពសម្បូរបែបនៃឯកសារជាភាសាខ្មែរ
 - ធ្វើឱ្យសាធារណៈទូទៅយល់ដឹងបន្ថែមពីការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន។

១.៧ បេសសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះចែកចេញជា៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

- ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើមបង្ហាញពីលំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណង ទំហំដែនកំណត់ វិសាលភាព វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់ និងបេសសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។
- ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី បង្ហាញពីលក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងមន័យ ប្រវត្តិទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។
- ជំពូកទី៣៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ គឺអំពីស្ថានភាពទូទៅ ប្រវត្តិរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ និងការឆ្លើយសំណួរពីចំណោទបញ្ហាក្នុងជំពូកទី១។
- ជំពូកទី៤៖ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក។
- ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍។

ជំពូកទី២
រំលឹកប្រវត្តិស្តី

ជំពូកទី២

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១.១ និយមន័យ

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងស្ថាប័ននានា ក្នុងនោះដែរ ក៏មានការបន្ថែមថាមពលកម្លាំង ដើម្បីជម្រុញល្បឿនការងារសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គល នោះចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ខ្លួន និងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារបន្ថែមទៀតផង។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិតផ្សារភ្ជាប់ជាមួយលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែង។ ដូច្នេះ ការលើកទឹកចិត្ត ជាការទូទាត់សំណងទៅតាមកិច្ចប្រឹងប្រែងទៅលើការងាររបស់ពួកគេ។

តាមទ្រឹស្តីរបស់លោក **Stephen Robbins** គាត់បានឱ្យនិយមន័យថា ការលើកទឹកចិត្ត (Motivation) គឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត (The Willingness) ជាក់មិត្តខ្ពស់ នៃការខំប្រឹងប្រែងលើគោលដៅរបស់អង្គការចាត់តាំង នីមួយៗ និងជាក់លក្ខខណ្ឌដោយសមត្ថភាព នៃការខំប្រឹងប្រែង (The effort's ability) ដើម្បីសម្រេចគោល បំណងផ្ទាល់ខ្លួន។

ដោយឡែកនៅក្នុងអង្គការ ឬក្រុមហ៊ុនវិញ ការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក គឺសំដៅទៅលើវិធីសាស្ត្រ ដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការងាររបស់ខ្លួន អាម្មណ៍ដែលពួកគេមានចំពោះការងារប្រចាំថ្ងៃ របស់ពួកគេ។ ការលើកទឹកចិត្តការងារ អាចមានលក្ខណៈខាងក្រៅ ឬមានលក្ខណៈខាងក្នុង មានន័យថាកត្តា លើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិកអាចមកពីប្រភពខាងក្រៅ ឬខាងក្នុង។

២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្ត

ប្រវត្តិនៃការស្រាវជ្រាវលើកទឹកចិត្តក្នុងការអប់រំត្រូវបានតាមដានតាមរយៈ ជំពូកស្តីពីការលើកទឹកចិត្ត នៅក្នុងសព្វវិចិត្រវិទ្យានៃការស្រាវជ្រាវអប់រំពីឆ្នាំ១៩៤១ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០។ ការពិភាក្សាអំពីគំនិតជំរុញភាព ខុសគ្នានៃការលើកទឹកចិត្ត ការរៀនសូត្រ គុណភាពខុសគ្នារបស់បុគ្គលិក និងការកើតឡើងនៃការព្រួយ បារម្ភខាងការយល់ដឹង។ ការផ្លាស់ប្តូរជ័រអស្ចារ្យត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ហើយបច្ចុប្បន្នក៏ដូចគ្នាជានិទ្ទាការ នាពេលអនាគតត្រូវបានពិភាក្សា។

ក្រសួងបានអនុវត្តគោលនយោបាយលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកថ្មីនៅកម្រិតក្រសួង ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្តទាំងអស់ ដែលអង្គការទាំងអស់ប្រមូលបានត្រូវបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ហើយ ១០%នៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែសរុបត្រូវប្រគល់ជូននាយកដ្ឋាន/ការិយាល័យ ដែលទទួលខុសត្រូវ ដើម្បី ពង្រឹងយន្តការប្រមូលចំណូលផ្ទៃក្នុង។ នៅកម្រិតខេត្ត ថ្លៃសេវា ១០០% ដែលប្រមូលបានពីសេវានានាដែល

1 សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា (២០២៤). ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវៀនណា: អាស៊ីចំកាត់ បោះពុម្ពលើកទី១ ទំព័រ៤
2 W-Tech Women and Technology. គង់ ឆាយឡេង. (២០១៨). ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក. Retrieved June, 12 2025, from http://wtech-cambodia.weebly.com/uploads/1/2/8/0/12806463/human_resource_management.pdf
3 នី អ៊ុលី. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩). ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អ៊ិម ខេ ខេមបូឌា. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ៨១ទំព័រ
4 Bernard Weiner. (1990, December). *History of Motivational Research in Education*. (8th edition). University of California, Los Angeles. 82(4)

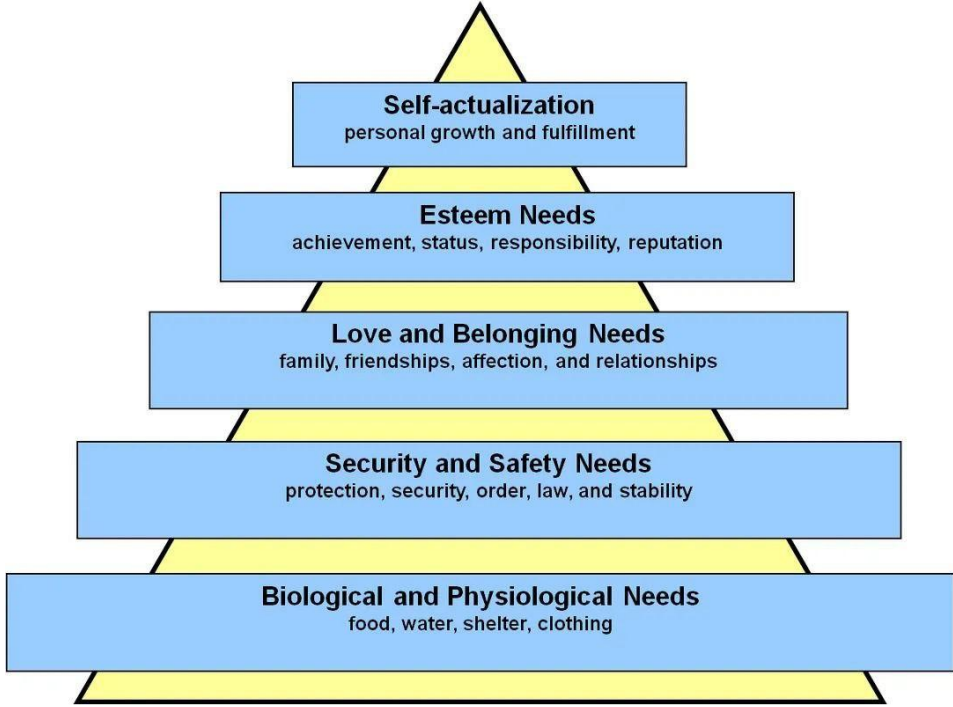
ត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យមន្ទីរខេត្តត្រូវប្រគល់ជូននាយកដ្ឋាននោះដើម្បីប្រើប្រាស់ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់បុគ្គលិក និងសម្រាប់ការពង្រឹងយន្តការប្រមូលចំណូល⁵។

២.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

១. ទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូវ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ឋានានុក្រមនៃសេចក្តីតម្រូវការរបស់លោក Maslow (១៩៤៣) គឺជាទ្រឹស្តីចិត្តវិទ្យាពន្យល់ពីការលើកទឹកចិត្តមនុស្សផ្អែកលើការស្វែងរកនូវកម្រិតផ្សេងៗគ្នានៃតម្រូវការ។ ទ្រឹស្តីនេះបានចែងថា មនុស្សបានបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេតាមលំដាប់ឋានានុក្រមទាំង ៥ មានដូចជា៖ តម្រូវការផ្នែកសេរី៖ តម្រូវការសេចក្តីសុវត្ថិភាព តម្រូវការផ្នែកសង្គម តម្រូវការសេចក្តីគោរព តម្រូវការបុគ្គលិកភាព។ ទ្រឹស្តីនេះក៏បានបង្ហាញថា បុគ្គលមានសេចក្តីតម្រូវការដំណាក់កាលដែលចាប់ផ្តើមពីដំណាក់កាលទី១ (តម្រូវការផ្នែកសេរី៖) មុនគេនៅពេលដែលតម្រូវការនេះត្រូវបានបំពេញនោះតម្រូវការនៅក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់ គឺជាកត្តាជម្រុញទឹកចិត្តវិញម្តង។ បុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការរបស់ខ្លួនជារៀងៗនៅពេលដែលដំណាក់កាលត្រូវបានបំពេញ។ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងគួរសិក្សាឱ្យបានច្បាស់ថា តើបុគ្គលិករបស់ខ្លួនស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាល ដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យចំគោលដៅ⁶។

រូបភាព៖ ទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូវ



ប្រភព៖ Google

⁵ សេង គឹមឡាង.(២០២៤). ផលប្រយោជន៍ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារខ្មែរ៖ អាស៊ី ចំកាត់ សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា.៤៧ទំព័រ។

⁶ MasterClass. (2021 June 7). *A Guide to the 5 level of Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved June, 15 2025 from <https://www.masterclass.com/articles/a-guide-to-the-5-levels-of-maslows-hierarchy-of-needshttps://policypulse.org/kh/policy-inventory/>

ក. តម្រូវការផ្នែកសេរី៖ (Physiological Needs)៖ គឺជាតម្រូវការសំខាន់បំផុតចំពោះមនុស្ស គ្រប់រូបដើម្បីរស់រានមានជីវិត។ តម្រូវការទាំងនេះមាន ទីជម្រក ទឹក អាហារ ការសម្រាក ខ្យល់អាកាសជាដើម។ ការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅពេលនេះកើតចេញពីសកាវគតិដែលចង់រស់រានមានជីវិតយូរអង្វែង។ នៅក្នុងស្ថាប័នមួយ បុគ្គលិកអាចត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ នៅពេលដែលពួកគេអាចទទួលបានប្រាក់ខែសមស្របដែលអាចធានាដល់ជីវភាពរបស់ពួកគេ ពេលពួកគេមានលទ្ធភាពក្នុងការបំពេញតម្រូវការចាំបាច់ខាងលើបាន។

ខ. តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព (Security Needs)៖ គឺធ្វើឱ្យបុគ្គលគិតគូរពីសុវត្ថិភាពក្នុងជីវិត និងសន្តិសុខនៅកន្លែងជុំវិញខ្លួនផងដែរ មានន័យថាបុគ្គលម្នាក់ៗ បានស្វែងរកការការពារពីស្ថានភាពគំរាមគំហែង អំពើហិង្សា សុខភាពពីជំងឺផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត។ លើសពីនេះទៅទៀត បុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវការសុវត្ថិភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីរស់នៅ និងបន្តការរីកចម្រើននៅក្នុងសង្គមទំនើប។ ទាំងនេះសំដៅទៅលើតម្រូវការសម្រាប់សុវត្ថិភាពការងារ ប្រាក់ចំណូលមានស្ថិរភាព និងការសន្សំប្រាក់។ នៅក្នុងស្ថាប័ន បុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះនៅពេញដែលពួកគេអាចធានាថាការងារដែលពួកគេធ្វើមានសុវត្ថិភាព ហើយពួកគេអាចធានាដល់ស្ថេរភាពការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ។

គ. តម្រូវការផ្នែកសង្គម (Social Needs)៖ គឺត្រូវបានបង្ហាញឡើងតាមរយៈបំណងនៅក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងអ្នកដទៃ ហើយក៏បានបង្ហាញពីតម្រូវការជាមិត្តភាព ភាពស្និទ្ធស្នាល និងក្រុមគ្រួសារ។ តម្រូវការនេះ បញ្ជាក់ឱ្យឃើញមនុស្សមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនឯងមិនឯកោ ទទួលបានក្តីស្រឡាញ់ និងមិនបាក់ទឹកចិត្ត។ បុគ្គលិកត្រូវបានសម្គាល់ថាពេញចិត្តនៅក្នុងដំណាក់កាលទី៣ នៅពេលដែលពួកគេអាចធ្វើការនៅស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនដែលមានការទទួលស្គាល់ពីគ្រួសារ និងសង្គម។

ឃ. តម្រូវការការគោរព (Esteem Needs)៖ គឺសំដៅទៅលើតម្រូវការរបស់មនុស្សម្នាក់ៗចង់បានការទទួលស្គាល់ ឋានៈ និងអារម្មណ៍ដែលមនុស្សជុំវិញខ្លួនគោរពខ្សែតម្លៃ។ នៅពេលដែលបុគ្គលបានបំពេញតម្រូវការនៃសេចក្តីស្រឡាញ់ និងតម្រូវការជាកម្មសិទ្ធិហើយ នោះពួកគេនឹងធ្វើការស្វែងរកតម្រូវការគោរពជាបន្ទាប់។

ង. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព (Self-actualization Needs)៖ គឺនៅពេលដែលបុគ្គលបានបំពេញតម្រូវការខាងលើអស់ហើយ និងដឹងពីកម្រិតនៃសក្តានុពលរបស់ខ្លួនបុគ្គលនោះនឹងព្យាយាមអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យល្អបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបានបន្តទៀត។ នៅក្នុងស្ថាប័នវិញ បុគ្គលិកដែលឈានដល់ដំណាក់កាលនេះ ភាគច្រើន គឺជាបុគ្គលិកដែលមាននូវសមត្ថភាពខ្ពស់ និងមានការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់គោលដៅរបស់អង្គការ។ ពួកគេតែងតែចង់បង្ហាញពីសក្តានុពលរបស់ខ្លួនទៅកាន់អ្នកនៅជុំវិញខ្លួន និងស្ថាប័នហើយពួកគេ

នឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនៅពេលដែលពួកគេអនុញ្ញាតឱ្យមានការចូលរួមសំខាន់ៗនៅក្នុងដំណើរការលើការងាររបស់ខ្លួនរួមមានការបញ្ចេញមតិ ការចូលរួមបង្កើតគោលដៅក្នុងអង្គភាព និងការផ្តល់យោបល់នានា^៧។

២.១.៤ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធ នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ក. ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក Herzberg (Herzberg Two-Factor theory)

ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក Herzberg គឺជាទ្រឹស្តីមួយដែលអាចជួយឱ្យស្វែងយល់ពីដើមហេតុនៃការជម្រុញទឹកចិត្តទាក់ទងនឹងអារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការ និងជួយឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗបំពេញការងារទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុត។ តាមការសន្និដ្ឋានរបស់លោក Herzberg បានបកស្រាយថាមានកត្តាពីរដែលនាំឱ្យបុគ្គលិកមានសេចក្តីពេញចិត្តក្នុងការធ្វើការងារ និងមិនពេញចិត្តផងដែរ។ កត្តាទាំងពីរនេះមានដូចជា៖ កត្តាជម្រុញទឹកចិត្ត និងកត្តាថែទាំ^៨។

រូបភាព៖ ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក Herzberg

HERZBERG'S TWO FACTOR THEORY



ប្រភព៖ Google

១. កត្តាជម្រុញទឹកចិត្ត (Motivational Factor)

កត្តាជម្រុញទឹកចិត្ត ឬហៅម្យ៉ាងទៀតថា “កត្តាខាងក្នុង” (Intrinsic factor) គឺបានផ្តល់សេចក្តីពេញចិត្តជាវិជ្ជមាន និងបន្ថែមចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព។ នៅពេល

⁷ កាក់សេន (២០២១) វាបានក្រុមនៃតម្រូវការទាំង៥របស់មនុស្សម្នាក់ៗតាមទ្រឹស្តីលោក Maslow

⁸ Kh.delachiev.com. ទ្រឹស្តីកត្តាពីរ. Retrieved June, 15 2025 from, <https://km.delachieve.com/ទ្រឹស្តីកត្តាពីរ/>

ដែលនិយោជិតបង្ហាញការពេញចិត្តទៅនឹងការលើកទឹកចិត្ត ដោយគិតថាជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមនោះប្រសិទ្ធភាពការងារនឹងកាន់តែល្អប្រសើរ។

២. កត្តាថែទាំ (Hygiene Factor)

យោងតាមការបកស្រាយរបស់លោក Herzberg កត្តាថែទាំ ឬ “កត្តាខាងក្រៅ” (Extrinsic) មានដូចជាគោលការណ៍អង្គការ លក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់ខែ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ទំនាក់ទំនងអន្តរបុគ្គល និងសុខសុវត្ថិភាពការងារមិនបានចាត់ទុកថា ជាការជម្រុញលើកទឹកចិត្តទៅកាន់និយោជិក គឺគ្រាន់តែផ្តល់បរិយាកាសការងារមួយដែលមិនឱ្យមានការមិនពេញចិត្តចំពោះការងារ តែមិនបានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឡើយ។ សរុបមក ទោះបីកត្តាថែទាំមិនមែនជាកត្តាលើកទឹកចិត្តសម្រាប់អង្គការ ប៉ុន្តែបើគ្មានការរួមចំណែកសោះ នោះភាពមិនពេញចិត្តនៃការងារនឹងកាន់តែកើតមានឡើង⁹។

២. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់លោក Mc Gregor

១. ទ្រឹស្តី X

លោក Mc Gregor បានពណ៌នាពីទ្រឹស្តី X ជាទ្រឹស្តីបែបប្រពៃណីហើយចែងពីអ្វីដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើដើម្បីគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបានល្អ។ ចំពោះបុគ្គលិកប្រភេទ X អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតាមដានយ៉ាងដិតស្មើដោយមានការបញ្ចុះបញ្ចូល ការត្រួតពិនិត្យ និងព្រមានដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការទៅរកការម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គការ។ លក្ខណៈរបស់បុគ្គលប្រភេទ X មាន៖

- ជាមនុស្សខ្លាំងប្រហូសពីធម្មជាតិ គេចវេសពីការងារដោយធ្វើឱ្យរួចតែពីដៃ
- ជាមនុស្សខ្វះមហិច្ឆតា មិនចូលចិត្ត ឬគេចវេសពីទំនួលខុសត្រូវ
- ចូលចិត្តឱ្យគេត្រួតត្រា និងដឹកនាំធ្វើអ្វីមួយជាជាងប្រើគំនិតខ្លួនឯង
- ជាមនុស្សដែលគិតតែពីប្រយោជន៍ខ្លួនឯងខ្លាំង មិនគិតពីតម្រូវការរបស់អង្គការឡើយ
- មិនចេះបទបែនតាមកាលៈទេសៈ។

២. ទ្រឹស្តី Y

ទ្រឹស្តី Y ជាទ្រឹស្តីទំនើបផ្ទុយគ្នាពីទ្រឹស្តីប្រពៃណី X តាមការហៅរបស់លោក Mc Gregor ។ នៅក្នុងទ្រឹស្តីនេះ គេចាត់ទុកថាជាទ្រឹស្តីមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងសុទ្ធិដ្ឋិនិយមជាង ទ្រឹស្តី X ដោយសារបុគ្គលិកប្រភេទ Y មាន ឥរិយាបថ និងទស្សនៈល្អនៅកន្លែងធ្វើការ។ ដូចនេះនៅក្នុងទ្រឹស្តីនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធានាថាការបំពេញចិត្តអាចឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខណៈរបស់ពួកគេ។ លក្ខណៈរបស់បុគ្គលប្រភេទ Y មាន៖

⁹ ScienceDirect. (2019). *Motivational Factor*. Retrieved June, 15 2025, from <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/motivational-factor>

¹⁰ SimplyPsychology. Charlotte Nickerson. (Update 2025, April 18). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation-Hygiene*. Retrieved June, 15 2025, from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

- ជាប្រភេទមនុស្សដែលមិនចាំបាច់ប្រើការគំរាមកំហែង ឬក៏មានការត្រួតត្រាមកបង្ខំឱ្យសម្រេចការងារនោះទេ គឺបុគ្គលនោះមានទិសដៅការងារ និងមានវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងខ្លួនឯងដើម្បីបំពេញការងារឱ្យបានជោគជ័យ។
- រីករាយនឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនរុញរា ប្រសិនបើមានការជម្រុញទឹកចិត្តត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងករណីដែលបុគ្គលនោះមិនព្រមទទួលយកបន្ទុកការងារណាមួយ គឺអាចបណ្តាលមកពីខ្លាចធ្វើមិនបានល្អដូចការរំពឹងទុក។
- ចង់ឱ្យសមិទ្ធផលដែលខ្លួនបានសាងបង្ហាញទៅកាន់អ្នកជុំវិញខ្លួន ហើយទទួលស្គាល់ថាពិតជាជោគជ័យដោយសារការខំប្រឹងប្រែង និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់។
- មានជំនាញ និងសមត្ថភាពគួរតែត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញលេញ។ ជារួមការច្នៃប្រឌិតមានធនធានសម្បូរបែប និងសក្តានុពលនៃការរកឃើញគំនិតថ្មីៗរបស់បុគ្គលិកដែលអាចត្រូវបានយកទៅប្រើដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងអង្គការ¹¹។

គ. ទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់លោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler (Porter and Lawler Model of Motivation)

ធាតុដែលមាននៅក្នុងទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តនេះមាន៖

- **ការខិតខំ**៖ ការខិតខំនេះមានន័យថា តើបុគ្គលិកមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងណាលើការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។
- **តម្លៃនៃរង្វាន់**៖ បំពេញការងារក្នុងអង្គការមួយ បុគ្គលិកគ្រប់គ្នាចង់បានបំផុតការងារមួយល្អ មានឱកាសរីកចម្រើន តែក៏ជៀសមិនផុតពីការដែលចង់បានរង្វាន់។ ពួកគេតែងសួរខ្លួនឯងថា បើគេខំប្រឹងបន្ថែមទៀតតើគេអាចទទួលបានរង្វាន់អ្វីមកវិញទេ។
- **យល់ឃើញពីលទ្ធភាពដែលអាចទទួលបាន**៖ មុនពេលដែលមនុស្សម្នាក់គាត់ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់គេ នោះគេនឹងព្យាយាមវាយតម្លៃលទ្ធភាពនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងជាក់លាក់ណាមួយ មានន័យថាបើគាត់ខំប្រឹងប៉ុណ្ណោះ គាត់នឹងទទួលបានអ្វីមកវិញ? ចុះបើគាត់កាន់តែខំបន្ថែមទៀតគាត់នឹងទទួលបានអ្វីបន្ថែមលើសនេះទៀត?
- **ការអនុវត្តន៍**៖ ការខិតខំនាំមកនូវការបំពេញការអនុវត្តន៍ការងារបានកាន់តែល្អ ហើយកម្រិតដែលរំពឹងទុកលើការអនុវត្តន៍ការងារអាស្រ័យលើចំនួនទឹកប្រាក់នៃការខិតខំប្រឹងប្រែងសមត្ថភាព និងលក្ខណៈរបស់បុគ្គល និងការយល់ឃើញតួនាទីរបស់គាត់។ សមត្ថភាពបូកផ្សំនឹងចំណេះវិជ្ជា ជំនាញ សមត្ថភាពផ្នែកបញ្ហា ជាអ្វីដែលជួយជម្រុញដល់ការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ អ្វីដែលសំខាន់មួយទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការអត់ធ្មត់ និងគោលដៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៀតវាក៏ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលដៅជីវិតក៏ដូចជាគោលដៅរបស់អង្គការដែរ ដែលជាការជម្រុញដល់ការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក។

¹¹ គឹម វណ្ណារ៉ូ. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២១). ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការទូទាត់សំណងរបស់ធនាគារ J Trust Royal Plc. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់នៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច៨៦១៩

➢ រង្វាន់៖ ការខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងារជាកត្តានាំអ្នកទៅចាប់យករង្វាន់ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តដល់អ្នក។ ការផ្តល់រង្វាន់នេះបែងចែកជា ២ ប្រភេទគឺ រង្វាន់ខាងក្នុង និងរង្វាន់ខាងក្រៅ។ រង្វាន់ខាងក្រៅជាការផ្តល់ពីអ្នកខាងក្រៅជូនដោយក្រុមហ៊ុនក្រោមទម្រង់ជាប្រាក់កាក់ ការទទួលស្គាល់ ឬការកោតសរសើរនានា។ រង្វាន់ខាងក្នុងគឺ ជាការបង្ហាញពីអារម្មណ៍ក្នុងការបំពេញការងារ អារម្មណ៍ដែលបង្ហាញថាបុគ្គលម្នាក់នេះធ្វើការងារបានល្អ។

➢ ការបំពេញចិត្ត៖ ការបំពេញចិត្តជាលទ្ធផលដែលទទួលបានមកពីប្រភពទាំងពីរនៃ រង្វាន់ខាងក្នុង និងរង្វាន់ខាងក្រៅ (Extrinsic and intrinsic rewards)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បុគ្គលិកតែងធ្វើការប្រៀបធៀបពីរង្វាន់ពិតដែលគាត់ទទួលបានទៅនឹងរង្វាន់ដែលគាត់បានរំពឹងទុកមុនពេលសម្រេចចិត្តខិតខំធ្វើការ។ បើអ្វីដែលគាត់ទទួលបានស្មើ ឬលើសពីការរំពឹងទុកគាត់នឹងពេញចិត្ត តែបើតិចជាងគឺ ជាការខកចិត្តទៅលើអ្វីដែលគាត់បានខិតខំប្រឹងប្រែង¹²។

២.២ គោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.២.១ និយមន័យគោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

គោលនយោបាយ៖ គឺជាដំណើរ ឬគោលការណ៍នៃសកម្មភាព ដែលបានអនុម័ត ឬស្នើរឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័ន គណៈបក្ស ក្រុមហ៊ុន ឬបុគ្គល¹³។

គោលនយោបាយ៖ គឺជាអ្វីដែលគេបង្កើតឡើងដើម្បីអនុវត្តតាម ក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននៅគោលដៅជាក់លាក់¹⁴។

២.២.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវបានកំណត់ថាជាហេតុផលនៅពីក្រោយឥរិយាបថ ឬសកម្មភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់។ ហេតុដូចនេះហើយ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនៃការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗគ្នាអាចជាការលើកទឹកចិត្តទៅលើបុគ្គល ក្រុម និងទៅលើអង្គការទាំងមូលផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានបែងចែកជា៣ ប្រភេទ៖

- ការលើកទឹកចិត្តជាបុគ្គល៖ ដំណើរការល្អប្រសើរដើម្បីចងក្លាប់ការផ្តល់ប្រាក់ខែ និងប្រាក់ឈ្នួលលើសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងនៅពេលដែលផលិតភាពបានវាស់វែងដោយផ្ទាល់ប៉ុន្តែមិនជម្រុញឱ្យមានការសហការជាមួយអ្នកផ្សេងទៀត។
- ការលើកទឹកចិត្តជាក្រុម៖ ប្រើសម្រាប់ការងារទាំងឡាយណាដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលពិបាកក្នុងការញែកគ្នា និងពិបាកវាយតម្លៃសកម្មភាពការងារផ្ទាល់របស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។
- ការលើកទឹកចិត្តដល់អង្គការទាំងមូល៖ ជាមួយការលើកទឹកចិត្តបែបនេះ ជាទូទៅទំហំនៃរង្វាន់អាស្រ័យលើប្រាក់ខែរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ និងអាស្រ័យលើការបង្កើនទំនាក់ទំនងនូវសហប្រតិបត្តិការរវាងនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់¹⁵។

¹² វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៣). គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង. ទំព័រទី៧ ៦២ទំព័រ

¹³ BIZKHMER. យ៉ាយ៉ា. (2022, December 3). ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តរបស់លោក Porter និងលោក Lawler អំពីឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក. Retrieved June, 16 2025, from <https://bizkhmer.com/articles/73133>

¹⁴ Wiktionary. (2016 June). គោលនយោបាយ. Retrieved June, 17 2025, from <https://km.wiktionary.org/w/index.php?search=គោលនយោបាយ&title=ពិសេស%3Aស្វែងរក=&advanced&fulltext=1&ns=0=1>

¹⁵ វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២៣). ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី៧. ៨៦ទំព័រ. ទំព័រទី ៧៦។

២.៣ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.៣.១ និយមន័យផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ផលប្រយោជន៍ គឺជាដំណើរដែលគួរប្រកប អ្វីៗដែលគេត្រូវការ ដែលគេប្រកបទៅកើតការ ផលដែលសម្រេចអំពីការប្រកប¹⁶ ។

ផលប្រយោជន៍ មានន័យថារបស់របរអ្វីៗដែលមានប្រាក់ចំណេញ ចំណូល ឬប្រាក់សន្សំ ដែលទទួលបានពីសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចណាមួយ។

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការបន្ថែមថាមពលកម្លាំង ដើម្បីជម្រុញល្បឿនការងារសំដៅសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ខ្លួន និងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ¹⁷។

២.៣.២ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការបំពេញចិត្តបុគ្គលិកឱ្យខិតខំបំពេញការងារឱ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ដើម្បីតបស្នងមកវិញនូវអ្វីដែលគេចង់បាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រុមហ៊ុនក៏ទទួលបានភាពជោគជ័យ ដែលបានមកពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ចំពោះបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម៖

- បង្កើតផលិតភាព និងផលិតកម្ម
- បង្កើនទឹកចិត្ត
- សកម្មភាពក្នុងការចូលរួមការងារ
- មានឆន្ទៈចំពោះការងារពិបាក
- កាត់បន្ថយបញ្ហាចំពោះទណ្ឌកម្ម
- កាត់បន្ថយបញ្ហាចំពោះទំនាក់ទំនងក្នុងអង្គការ¹⁸។

២.៣.៣ សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ព្រោះថារាល់អង្គការដែលទទួលបានការជោគជ័យពីការប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាថ្មីៗ បណ្តាលមកពីការចេះប្រើប្រាស់មនុស្សបានត្រឹមត្រូវមានទាំងការជ្រើសរើស រៀបចំការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញការងារបន្ថែមដល់បុគ្គលិកជាដើម។ ដើម្បីធ្វើឱ្យការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក កាន់តែទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ ហើយពួកគេព្រមទាំងក្រុមការងាររបស់ពួកគេទាំងអស់គ្នាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការជម្រុញការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកសម្រាប់ការបំពេញកិច្ចការងារ ព្រោះថាការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមាន សារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងដូចជា៖

¹⁶ Wiktionary. (2016, July 4). ផលប្រយោជន៍. Retrieved June, 16 2025, from <https://km.wiktionary.org/>

¹⁷ ThmeyThmey.com. (2015, August 14). តើយើងត្រូវលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយរបៀបណាដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព? Retrieved June, 16 2025, from <https://thmeythmey.com/m/?page=detail&id=29763>

¹⁸ KHsearch.com. គ្រប់គ្រង. (2019, April 14). តើការជម្រុញលើកទឹកចិត្តមានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ? Retrieved June, 16 2025, from <https://www.khsearch.com/qna/18177>

- **ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព៖** ជាការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលជួយជម្រុញឱ្យមានការទទួលបាននូវការរីកចម្រើន និងសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យរបស់អង្គការមួយដែលមានដំណើរការល្អ ប្រសិនបើអង្គការមួយមានការលើកទឹកចិត្តដោយក្តីពេញចិត្តនោះវាបានធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមាននូវ ការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច របស់ពួកគេដែលបានប្រគល់ឱ្យ ដែលនាំទៅរកភាពរីកចម្រើនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងឆាប់រហ័សទ្វេដង។ ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ក៏ជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ផងដែរ ដោយសារតែពេលនិយោជិតមានកម្លាំងចិត្តក្នុងការធ្វើឱ្យមានការបង្កើតនូវផលិតភាពការងារបានយ៉ាងសកម្ម និងល្អជាងគេ។ សាកស្រមៃថាមាននិយោជិតម្នាក់ដែលមិនត្រូវបានការលើកទឹកចិត្តក្នុងការងារនោះពួកគេនឹងមិនមានការព្យាយាមខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារនោះឱ្យទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អប្រសើរ និងមិនប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នោះឡើយ។

- **ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានស្មារតី៖** ការជួយជម្រុញទឹកចិត្តឱ្យមានភាពរឹងមាំ និងមានស្មារតីក្នុងការបំពេញការងារភាពរហ័សរហួន និងមានភាពវៃឆ្លាតវាល់កិច្ចការទាំងអស់បើមានការជួយលើកទឹកចិត្តចំពោះស្ថាប័ន និងអង្គការ ឬអ្នកជុំវិញខ្លួនហើយពួកគេនឹងមានការខិតខំស្វិតស្វាញយាមដើម្បីឱ្យអង្គការមានដំណើរការបានល្អយ៉ាងពេញទំហឹងទៅតាមអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើទៅបានប្រសិនបើអង្គការ ឬស្ថាប័ននានាបានខកខានមិនបានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ពួកគេនឹងមានទុក្ខកង្វល់ ឬអាចនឹងស្វែងរកការងារថ្មីតែម្តងក៏អាចថាបាន¹⁹។

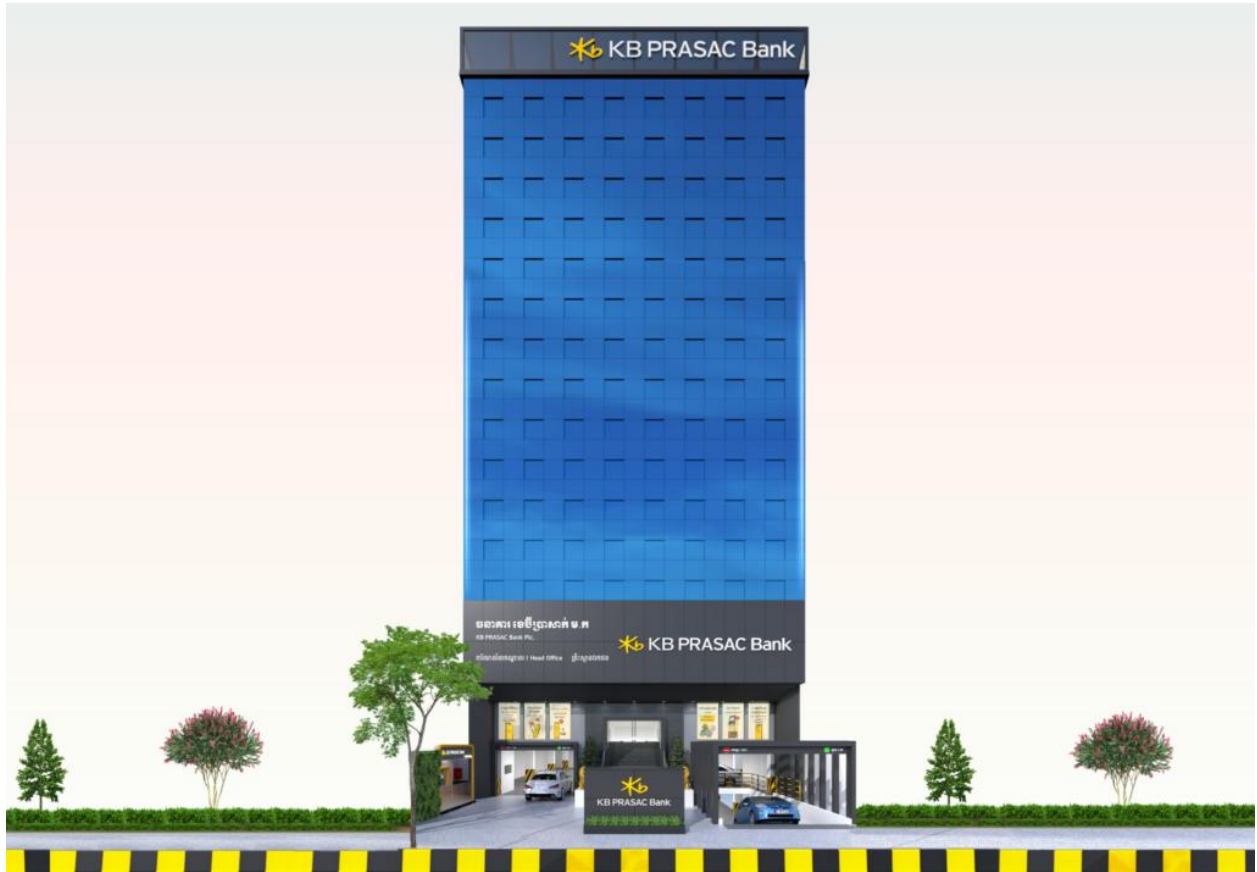
¹⁹ សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា (២០២៣) ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា (ក.អ) សាខាទឹកថ្លា បោះពុម្ពលើកទី១ ទំព័រ១១

ជំពូកទី៣
លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

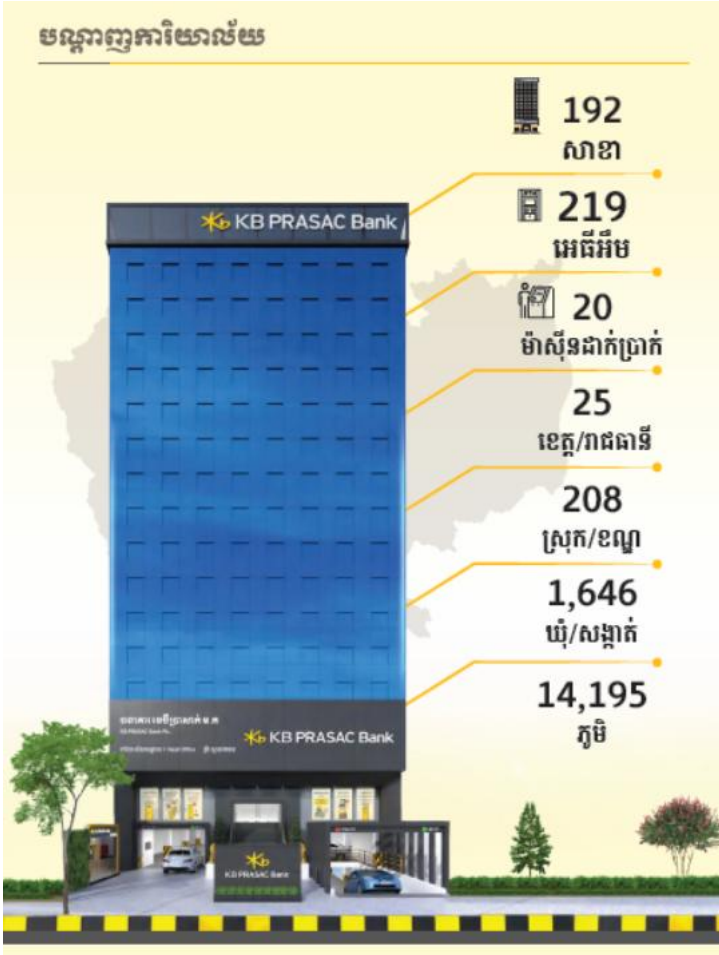
៣.១ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក



៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ធនាគារខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រពង្រីកទីផ្សាររបស់ក្រុមហ៊ុន និងមើលឃើញពីសក្តានុពលនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច យ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់កម្ពុជា KB Financial Group ដែលជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេលើពិភពលោកក្នុង សេវាហិរញ្ញវត្ថុសកលដែលមានមូលដ្ឋាននៅកូរ៉េ បានជ្រៀតចូលទីផ្សារកម្ពុជាដោយបង្កើតធនាគារ Kookmin Cambodia ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ និងធនាគារឯកទេស KB Daehan Plc (KDSB) ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ហើយនៅឆ្នាំ ២០២១ យើងបានស្វាគមន៍គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់ ចូលទៅក្នុងគ្រួសារ KB Financial Group ។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានអាជ្ញាប័ណ្ណពី ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា និងទទួលបានការអនុម័តពី ក្រសួង ពាណិជ្ជកម្មដើម្បីធ្វើប្រតិបត្តិការធនាគារជាផ្លូវការនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ និងជាបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ធនាគារ KB Kookmin Bank នៅប្រទេសកូរ៉េ។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ដែលជាធនាគារពាណិជ្ជកម្មមួយនៅ កម្ពុជា ត្រូវបានសម្ពោធជាផ្លូវការ កាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលដំណើរការជាផ្លូវការ តាមរយៈ ការរួមបញ្ចូលគ្នារវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់ ម.ក និងធនាគារ គូកមីន កម្ពុជា ក៏អិលស៊ី។ ការរួម

បញ្ចូលគ្នាដ៏ល្អឥតខ្ចោះរវាងបទពិសោធន៍ជិត ៣០ឆ្នាំរបស់ប្រាសាក់ក្នុងវិស័យមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ និងនវានុវត្តន៍ ហិរញ្ញវត្ថុលំដាប់ពិភពលោករបស់ធនាគារ Kookmin Bank ក្នុងវិស័យធនាគារធ្វើឱ្យ ខេប៊ី ប្រាសាក់ អាចផ្តល់ នូវសេវា និងផលិតផលធនាគារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍កាន់តែទូលំទូលាយជូនដល់អតិថិជននៅក្នុងទីផ្សារ ធនាគារកម្ពុជា។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ មានទ្រព្យសកម្មសរុបចំនួន៥.៧ ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក សមតុល្យ ប្រាក់បញ្ញើសន្សំចំនួន៣.១ ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក សម្លៀកឥណទានសរុបចំនួន៥.២ ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក ការិយាល័យសាខាចំនួន១៩២ និងបុគ្គលិកជាង១០,០០០ នាក់ គិតត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០២៣។ ធនាគារ បានប្តេ ជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ ជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្តល់ដំណោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុ ប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ជូនដល់គ្រប់អតិថិជន។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បច្ចុប្បន្នមានសាខាសរុបចំនួន ១៩២ នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ដោយក្នុងនោះកើតពីការបញ្ចូលរបស់សាខាប្រាសាក់ចំនួន១៨៤ និងសាខា KBC ចំនួន ៨ ។



ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានភាគទុនិកជំរើងមាំគឺ ធនាគារ KB Kookmin Bank ដែលជាធនាគារពាណិជ្ជ ធំជាងគេរបស់ប្រទេសកូរ៉េ និងជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធសំខាន់មួយរបស់ KB Financial Group Inc ដែលជា ក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេលើពិភពលោកក្នុងសេវាហិរញ្ញវត្ថុសកលដែលមានមូលដ្ឋានគ្រឹះនៅកូរ៉េ និងជាក្រុមហ៊ុន ដែលបានចុះបញ្ជីនៅផ្សារហ៊ុនញូវយ៉ក។ ធនាគារ KB Kookmin Bank មានទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការនាំយក

ឧត្តមានុវត្តន៍ និងបច្ចេកវិទ្យាហិរញ្ញវត្ថុដ៏ថែមល្អជូន ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក សម្រាប់ធ្វើឱ្យអតិថិជន មានភាពងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាធនាគារ។ ជាមួយនឹងទស្សនវិស័យរួមក្នុងការជម្រុញនូវបរិយាបន្ន ហិរញ្ញវត្ថុធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ប្តេជ្ញាក្លាយជាដៃគូហិរញ្ញវត្ថុជាទីទុកចិត្តបំផុត ជាមួយនឹងសេវាកម្ម ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនិរន្តរភាព ដែលជួយដល់ភាពរីកចម្រើនរបស់អតិថិជន។ ធនាគារមានគោល បំណងផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលប្រកប ដោយនិរន្តរភាពជូនដល់សហគមន៍ និងសហគ្រាសជនតូចបំផុត ជន តូច និងមធ្យម។

ឈរនៅលើទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជាដិត ៣០ឆ្នាំ ធនាគារ ខេប៊ីប្រាសាក់ ម.ក អភិវឌ្ឍខ្លួនជាច្រើន ដំណាក់កាលជាបន្តបន្ទាប់។ ដោយមានភាគទុនិកដ៏រឹងមាំគឺ ធនាគារគូកមីន នៅប្រទេសកូរ៉េ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ មានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលស្របតាមតម្រូវការ អតិថិជន និងលើសពីនេះ។

បង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៩៥ ជាគម្រោងអភិវឌ្ឍមួយក្រោមឈ្មោះថា ប្រាសាក់ ដែលឧបត្ថម្ភថវិកាដោយ សហភាពអឺរ៉ុប (EU) ។ បន្ទាប់មកកម្ពុជាខ្លួនទៅជាប្រតិបត្តិករឥណទានជនបទ និងគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ដោយផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងសម្បូរបែបជូនដល់អតិថិជន។

កំឡុងពេលឆ្នាំ២០០៤ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់បានបង្កើតឡើង និងចុះបញ្ជីនៅក្រសួង ពាណិជ្ជកម្មក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត។ ប្រាសាក់ទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណពីធនាគារ ជាតិនៃកម្ពុជាសម្រាប់ប្រកបអាជីវកម្មដោយផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុទៅដល់សហគមន៍ជនបទ និងសហគ្រាសជន តូច។

នៅឆ្នាំ២០០៩ ធនាគារ គូកមីន កម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើង និងនៅឆ្នាំ២០១០ ប្រាសាក់ ទទួលបាន អាជ្ញាប័ណ្ណជាគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុទទួលប្រាក់បញ្ញើពីសាធារណៈជន ពីធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា។

ពីឆ្នាំ២០២០ ខេប៊ី ប្រាសាក់ មានភាគទុនិកយុទ្ធសាស្ត្រ និងដ៏រឹងមាំក្រោយពី ធនាគារ ខេប៊ី គូកមីន ទិញភាគហ៊ុនចំនួន ៧០%នៃភាគហ៊ុនសរុបរបស់ខ្លួន។ ខេប៊ី ប្រាសាក់ បានបង្កើនដើមទុនចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួន ដល់៩២០ ប៊ីលានរៀល (សមមូលនឹង ២៣០ លានដុល្លារអាមេរិក)។ ខេប៊ី ប្រាសាក់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ ចុះបញ្ជីមូលបត្រពីផ្សារមូលបត្រកម្ពុជា (CSX) ។ ខេប៊ី ប្រាសាក់បានផ្លាស់ប្តូរទម្រង់គតិយុត្តពី “គ្រឹះស្ថានមី ក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់ លីមីតធីត” ទៅជា “គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ប្រាសាក់ ម.ក”។

ឆ្នាំ២០២១ ខេប៊ី ប្រាសាក់ចាប់ផ្តើមបេសកកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងការរួមបញ្ចូលគ្នា និងកម្ពុជាខ្លួនទៅជា ធនាគារពាណិជ្ជ។ ភាគហ៊ុនចំនួន ៣០%ដែលនៅសល់របស់ប្រាសាក់ត្រូវបានទិញដោយ ធនាគារ ខេប៊ី គូកមីន។ ខេប៊ី ប្រាសាក់ បានបង្កើនដើមទុនចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួនដល់ ១,២០០ ប៊ីលានរៀល (ស្មើនឹង ៣០០ លានដុល្លារអាមេរិក)។ ទ្រព្យសកម្មសរុបរបស់ខេប៊ី ប្រាសាក់កើនឡើងដល់ ៤ ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក។

មកដល់ឆ្នាំ២០២២ ខេប៊ី ប្រាសាក់បានបង្កើនដើមទុនចុះបញ្ជីរហូតដល់ចំនួន ១,៦០០ ប៊ីលាន រៀល (សមមូលនឹង ៤០០ លានដុល្លារអាមេរិក) ដែលកាន់កាប់ដោយភាគទុនិកចំនួន ២ រួមមាន ធនាគារ ខេប៊ី គូកមីន និងធនាគារ ខេប៊ី គូកមីនកម្ពុជា។ ខេប៊ី ប្រាសាក់សម្រេចលទ្ធផលសម្លៀកឥណទានបានចំនួន ៤ ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិក។ ខេប៊ី ប្រាសាក់ បានបើកឱ្យដំណើរការសាខាថ្មី ២ បន្ថែមទៀត ដែលនាំឱ្យចំនួន ការិយាល័យសរុបឡើងដល់ ១៨៤ សាខា ហើយប្រតិបត្តិការលើ ៩៨% នៃចំនួនភូមិសរុប។

រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០២៣ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានអាជ្ញាបណ្ណធនាគារពាណិជ្ជកម្ម ធនាគារ ជាតិ នៃកម្ពុជា និងទទួលបានការអនុម័តរួមបញ្ចូលគ្នាពី ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានដើមទុនចុះបញ្ជី ២,៤០០ ប៊ីលានរៀល (សមមូល ៦០០ លានដុល្លារអាមេរិក) និងមានម្ចាស់ភាគហ៊ុន តែមួយគត់គឺ ធនាគារ ខេប៊ី គូកមីននៅប្រទេសកូរ៉េ។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បង្កើតឡើង និងផ្លាស់ប្តូរ ទម្រង់គតិយុត្តបន្ទាប់ពីរួមបញ្ចូលគ្នារវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រាសាក់ ម.ក និងធនាគារ គូកមីនកម្ពុជា។ ធនាគារនៅតែរក្សាតំណែងចំណាត់ថ្នាក់លេខ ២ បើគិតលើបណ្តាញប្រតិបត្តិការ និងចំនួនបុគ្គលិក ដែល អនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនមានភាពងាយស្រួលក្នុងទទួលបានសេវានៅតាមសាខារបស់ខ្លួន។

៣.១.២ បេសកកម្ម និងទស្សនវិស័យរបស់ធនាគារ

• បេសកកម្មរបស់ធនាគារ ខេប៊ីប្រាសាក់ ម.ក

បេសកកម្មរបស់ធនាគារ គឺដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយនិរន្តរភាពដល់ សហគមន៍ និងសហគ្រាសធុនតូចបំផុត ធុនតូច និងធុនមធ្យម។ ខេប៊ី ប្រាសាក់នឹងផ្តល់ផលិតផល និង សេវាកម្មធនាគារប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ និងសម្បូរបែបជូនដល់អតិថិជន ដោយមានប្រព័ន្ធធនាគារ ឌីជីថលដ៏ល្អឥតខ្ចោះស្របតាមការរីកចម្រើន និងតម្រូវការរបស់ទីផ្សារ។ ធនាគារក៏បានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើក កម្ពស់ដល់បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ ជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្តល់ដំណោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយ នវានុវត្តន៍ដល់អតិថិជនរបស់ខ្លួនផងដែរ។

• ទស្សនវិស័យរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

ទស្សនវិស័យរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ គឺដើម្បីក្លាយជាដៃគូហិរញ្ញវត្ថុដ៏ទុកចិត្តបំផុត ដោយមាន សេវាកម្មប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ និងនិរន្តរភាពដែលជួយដល់ភាពរីកចម្រើនរបស់អតិថិជន។

៣.១.៤ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ធនាគារ

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានផលិតផល និងសេវាកម្មយ៉ាងសម្បូរបែបសម្រាប់បំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជនដូចជា៖

- ឥណទាន
- បញ្ញើសន្សំ
- គណនីចរន្ត/គណនីចរន្តព្រីម
- គណនីឌីជីថល
- គណនីសន្សំពាណិជ្ជករ
- សេវាខេប៊ីប្រាសាក់ម៉ូបាល
- សេវាខេប៊ីប្រាសាក់ខបកើរេត
- ទូទាត់វិក្កយបត្រ
- ផ្ទេរប្រាក់ក្នុងស្រុក
- ផ្ទេរប្រាក់ក្រៅប្រទេស
- ផ្ទេរប្រាក់តាមលេខសម្ងាត់
- សេវាផ្ទេរមូលនិធិភ្លាមៗ
- សេវាទូទាត់បាគង
- សេវាទូទាត់ហ្វីស
- សេវាប្តូរប្រាក់
- សេវា CSS
- សេវាបញ្ចូលទឹកប្រាក់ក្នុងទូរស័ព្ទ
- សេវាមូលប្បទានប័ត្រធនាគារ
- សេវាបញ្ជាទូទាត់អចិន្ត្រៃយ៍
- ម៉ាស៊ីនដាក់ប្រាក់
- ម៉ាស៊ីនដកប្រាក់
- សេវាបើកប្រាក់បៀវត្ស
- សេវាបើកកាស្សេនេ
- ម៉ាស៊ីនឆ្លុតកាត
- សេវាផ្សេងៗ

៣.២ គោលនយោបាយរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ក៏ដូចជាធនាគារដទៃទៀតដែរ គឺមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសម្រាប់បុគ្គលិកប្រតិបត្តិតាម និងជាក្បួនច្បាប់ធ្វើឱ្យធនាគារទទួលបាននូវជោគជ័យ។

៣.២.១ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ

១. ពេលវេលាធ្វើការ និងពេលឈប់សម្រាក

ច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺតម្រូវឱ្យធ្វើការក្នុងរយៈពេលមួយដែលមិនលើសពី ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ (តាមសាខានីមួយៗ សាខាខ្លះធ្វើការពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃអាទិត្យ)។ ក្នុងនោះដែរការកំណត់ច្បាប់ការងាររបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃ និងម៉ោងការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការធនាគារ និងអតិថិជន។

ម៉ោងការងាររបស់បុគ្គលិក និងជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិកជ្រាបជាព័ត៌មាននៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិក។ ប្រសិនបើគ្មានការជូនដំណឹងផ្សេងនោះទេ បុគ្គលិកពេញម៉ោង ធ្វើការមិនលើសពី ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ។ ជាទូទៅ ចាប់ផ្តើមធ្វើការពីម៉ោង ៧:៣០នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ ហើយបានអនុញ្ញាតសម្រាកមួយម៉ោង និងចាប់ផ្តើមធ្វើការបន្តនៅម៉ោង ១រសៀល ដល់ម៉ោង ៤:៣០ នាទីរសៀល។ ពេលវេលាធ្វើ

ការមុនក្រោយពេលចាប់ផ្តើមដែលត្រូវបានតែងតាំង និងមិនបញ្ចូលនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការសរុបក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ លើកលែងតែមានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកនោះ។ ពេលឈប់សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់របស់បុគ្គលិក មិនរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការសរុបដែលបានធ្វើនៅក្នុងថ្ងៃនោះទេ។

២. ច្បាប់ឈប់សម្រាក

ការឈប់សម្រាកគឺមានច្រើនប្រភេទ ដែលអាចទទួលបាននៅពេលដែលធ្វើការជាមួយធនាគារ ខេប៊ីប្រាសាក់ ម.ក។ នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់បុគ្គលិកត្រូវសុំអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធានផ្នែករបស់អ្នកជាមុនសិនទើបអាចឈប់សម្រាកបាន។ ជានិច្ចកាល បុគ្គលិកត្រូវតែផ្តល់ដំណឹងជាមុនសិន នៃហេតុផលដែលខ្លួនចង់ឈប់សម្រាក ហើយត្រូវដាក់ពាក្យសុំឈប់ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង។

• ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (Annual Leave)

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការឈប់សម្រាកបន្ថែមនៃការឈប់សម្រាកសាធារណៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ជាទូទៅ ខាងធនាគារបានផ្តល់ច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់បុគ្គលិកគឺ ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ (សម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលបាន បន្ទាប់ពីបម្រើការងាររយៈពេល១ឆ្នាំ)។ សម្រាប់ច្បាប់នេះដែរ ត្រូវស្នើសុំអនុញ្ញាតច្បាប់រយៈពេល ៥ថ្ងៃមុន (ប្រាំថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ) ករណីច្បាប់បន្ទាន់អាចស្នើសុំតាមទូរស័ព្ទ និងស្នើច្បាប់ក្រោយត្រឡប់មកវិញ។

• ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ (Public Holiday)

គឺអនុវត្តតាមអនុក្រឹត្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឬប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។

• ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ (Sick Leave)

ប្រសិនបើ បុគ្គលិកណាមិនអាចធ្វើការដោយសារជំងឺផ្សេងៗ បុគ្គលិកត្រូវធ្វើការស្នើសុំច្បាប់ និងផ្តល់ដំណឹងដល់ធនាគារ មុនម៉ោងធ្វើការ។ ដោយខាងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់ច្បាប់ឱ្យសរុបគឺ ១០ ដងក្នុងមួយឆ្នាំ បើបុគ្គលិកគ្មានលិខិតបញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិតខាងស្ថាប័នឱ្យឈប់ក្រោម៣ថ្ងៃ ប៉ុន្តែបើមានលិខិតបញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិត អនុញ្ញាតឱ្យឈប់លើស៣ថ្ងៃ។

• ការឈប់សម្រាកមាតុភាព (Maternity Leave)

ច្បាប់ឈប់សម្រាកមាតុភាព (សម្រាលកូន) ប្រើសម្រាប់តែបុគ្គលិកស្ត្រី ហើយខាងស្ថាប័នបានផ្តល់ពេលសម្រាកមាតុភាព ចំនួន៩០ថ្ងៃស្មើនឹងរយៈពេល៣ខែ។ សម្រាប់បុគ្គលិកដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវស្នើសុំ ២ខែ មុនថ្ងៃចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ ថ្ងៃចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក ខាងធនាគារបានកំណត់ឱ្យមុន ១៥ថ្ងៃ នៃថ្ងៃដែលបានកំណត់ដោយ អេកូសាស្ត្រ។

• ការឈប់សម្រាកបន្ថែម (Compassionate Leave)

➢ ច្បាប់ឈប់សម្រាករៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍សម្រាប់បុគ្គលិកផ្ទាល់ខ្លួន គឺបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាករយៈពេល៥ថ្ងៃ។ បុគ្គលិកត្រូវស្នើសុំឱ្យបានមុន ៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងត្រូវភ្ជាប់ឯកសារមកជាមួយនូវ ប័ណ្ណប្រកាសអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងលិខិតអញ្ជើញផ្នែកខាងក្នុង (ធៀបការ)។

➢ ច្បាប់ឈប់សម្រាករៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូនបង្កើត គឺខាងធនាគារនឹងផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ថ្ងៃ។ បុគ្គលិកត្រូវស្នើសុំឱ្យបានមុន ៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និងត្រូវភ្ជាប់ឯកសារមកជាមួយនូវ និងលិខិតអញ្ជើញផ្នែកខាងក្នុង (ធៀបការ)។

➢ ច្បាប់ឈប់សម្រាកចូលរួមបុណ្យសពសាច់ញាតិ ច្បាប់នេះប្រើសម្រាប់ករណីមរណភាពរបស់ប្តី ឬប្រពន្ធ ឬកូនបង្កើត ឬអាណាព្យាបាលផ្ទាល់/ឪពុកម្តាយបង្កើត ឬបងប្អូនបង្កើត មរណភាពសាច់ញាតិ ខាងធនាគារផ្តល់ច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ថ្ងៃ។ ការស្នើសុំអំឡុងពេល ឬក្រោយពេលត្រឡប់ពីឈប់សម្រាក និងត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវសំបុត្រមរណភាព និងឯកសារបញ្ជាក់ពីសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសពដូចជាសៀវភៅគ្រួសារ សៀវភៅស្នាក់នៅ សំបុត្រកំណើតឬសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍។

➢ សម្រាប់និយោជិតដែលជាជនមានពិការភាព និងជាស្ត្រីកំពុងមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ខែ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួន ១៥នាទី។

• ការឈប់សម្រាកពិសេស (Special Leave)

ការឈប់សម្រាកពិសេស និងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកដែលមិនមានលទ្ធភាពមកធ្វើការងារនៅក្នុងការិយាល័យបានចំពោះករណីដូចខាងក្រោម៖

- សម្រាកផ្លូវការ៖ ការបំពេញទស្សនកិច្ចការងារ ឬប្រជុំជុំរកិច្ចផ្សេងៗ ឬជំងឺរាតត្បាត ឬការបិទខ្ទប់របស់អាជ្ញាធរ...។
- ប្រធានសក្តិ៖ គ្រោះថ្នាក់ខាងនយោបាយ ឬគ្រោះធម្មជាតិ ឬការគំរាមគំហែងក្លាមៗដល់អាយុជីវិត ឬអវៈយវៈ ឬគ្រោះមហន្តរាយជាយថាហេតុ។

• ការឈប់សម្រាកវិសម្បកាល (Vacation Leave)

ចំពោះបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើងទៅនឹងត្រូវផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកវិសម្បកាលចំនួន ១០ថ្ងៃជាប់ៗគ្នា ឬច្រើនជាងនេះ។ ការឈប់សម្រាកនេះនឹងត្រូវកាត់ចេញពីច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំប៉ុន្តែបុគ្គលិកត្រូវស្នើសុំទៅស្ថាប័នដើម្បីសុំអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាក ២ខែមុន។

• ការឈប់សម្រាកបិតុភាព PTL (Paternity Leave)

សម្រាប់ច្បាប់នេះ ប្រើនៅពេលដែលភរិយាសម្រាលកូន ហើយបុគ្គលិកអាចធ្វើការស្នើសុំក្រោយពេល ត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកវិញ និងត្រូវភ្ជាប់សំបុត្របញ្ជាក់ចេញពីពេទ្យ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះឪពុក ឬ សំបុត្រកំណើតកូន។

• ការឈប់សម្រាកក្នុងពេលសាកល្បងការងារ PRO (Probation Leave)

ច្បាប់នេះត្រូវប្រើសម្រាប់បុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងពេលសាកល្បងការងារទាំងអស់ទោះជាឈប់សម្រាក ដោយមូលហេតុអ្វីក៏ដោយ។ បុគ្គលិកត្រូវស្នើសុំមុនចំនួន ៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬជូនដំណឹង តាមរយៈអ៊ីម៉ែល ឱ្យ បានទាន់ពេលក្នុងថ្ងៃដែលបុគ្គលិកឈប់សម្រាក។

៣. ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអនុវត្តន៍និយោជិត

- ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតថ្មី
- ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតដំឡើងតួនាទី
- ការបណ្តុះបណ្តាលរំលឹកឡើងវិញសម្រាប់និយោជិតថ្មី
- ការបណ្តុះបណ្តាលរំលឹកឡើងវិញ
- ការបណ្តុះបណ្តាលពិសេស
- ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតសាខា
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារ
- កម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ (Exchange Program)
- កម្មវិធីទស្សនកិច្ចអន្តរជាតិ (VIP)
- កម្មវិធីវិញ្ញាបនបត្រ (Certificate Program)
- ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។

៤. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

- ឯកសណ្ឋានបុគ្គលិក៖ ធនាគារបានផ្តល់ជូនដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ ឬនីតិវិធីរបស់ នាយកដ្ឋាន រដ្ឋបាលទូទៅ។
- ឥណទានបុគ្គលិក៖ និយោជិតទាំងអស់ដែលទទួលបានប្រាក់កម្ចីបុគ្គលិកត្រូវតែអនុវត្តតាម គោលការណ៍ឥណទានទាំងស្រុង។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ
- ឱកាសក្នុងការប្រកួតប្រជែងសម្រាប់តួនាទីដែលសក្តិសម។

៥. អត្ថប្រយោជន៍នៃការធ្វើដំណើរ និងទំនាក់ទំនង

- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្មក្នុងស្រុក និងបរទេស
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងការធ្វើដំណើរ
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងការទំនាក់ទំនង
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង។

៣.២.២ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

សម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុខាងធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក តែងតែមានការលើកទឹកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកដូចជា៖

១. ប្រាក់ឈ្នួល (ប្រាក់បៀវត្ស) មូលដ្ឋាន

• ប្រាក់ឈ្នួល “ប្រាក់បៀវត្ស” មូលដ្ឋានរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ត្រូវបានកំណត់ ចំណាត់ថ្នាក់ការងារជា ១០លំដាប់ថ្នាក់ដែលមានសរុបទាំងអស់មាន ១៧កម្រិតសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់គ្រប់ ការិយាល័យ ដោយកំណត់ថ្នាក់នីមួយៗ។

• ការបើកប្រាក់បៀវត្សត្រូវធ្វើឡើងចំនួន ២លើកក្នុងមួយខែ លើកទី១ ផ្តល់ជូនបុគ្គលិក ៥០% នៃបៀវត្សគោលនៃខែចាស់ ហើយលើកទី២ ផ្តល់ជូនបៀវត្សគោលសល់ពីការបើកលើកទី១ បៀវត្សប្រែប្រួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀត។ ហើយខាងធនាគារនឹងកាត់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សសរុបប្រចាំខែ និងត្រូវទូទាត់ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់បៀវត្សលើកទី២។

• សម្រាប់បុគ្គលិកនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសាកល្បងការងារ គឺស្ថិតក្នុងការហ្វឹកហាត់ ការងារថ្មីត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋានធម្មតាទៅតាមកម្រិតនៃការងារនីមួយៗ។

២. ប្រាក់បៀវត្សអថេរ

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សអថេរជូនចំពោះបុគ្គលិកផ្នែកមន្ត្រីផ្តល់ ឥណទាន នៅពេលដែលមន្ត្រីឥណទានបានបញ្ចេញកម្ចីបានច្រើនដោយធ្វើការវាយតម្លៃ៣ដងក្នុងមួយឆ្នាំ។

• សម្រាប់ផ្នែកលក់ខាងក្រៅដូចជា មន្ត្រីដៃគូអាជីវកម្ម និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងផ្នែកទំនាក់ទំនងរក បាន Cash Account Saving Account បានចាប់ពី ១លានដុល្លា ឡើងបុគ្គលិកនឹងទទួលបាន ៣០០ដុល្លាក្នុង មួយខែ ហើយបើបុគ្គលិកអាចរក Deposit Term បាន ១លានដុល្លា នោះពួកគេនឹងទទួលបាន ៦០ដុល្លាក្នុង មួយខែ។

• បើសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកខាងក្នុងដែលជាផ្នែកបេឡាជាន់ខ្ពស់ ធនាគារនឹងធ្វើការវាយតម្លៃពី សកម្មភាពការងាររយៈពេលមួយឆ្នាំ ពួកគេនឹងទទួលបាន ២០ដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំ។

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក និងផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សអថេរដល់បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារលើស ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយរាប់ទាំងកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ។

៣.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក និងផ្តល់បុព្វលាភជូនបុគ្គលិកនិយោជិតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរដែលកំណត់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ចំនួន១ខែ នៃខែមីនា របស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ហើយនិងត្រូវផ្តល់ជូន៨ថ្ងៃមុនថ្ងៃបុណ្យចាប់ផ្តើមនៃឆ្នាំនីមួយៗ(ករណីចម្លែកសម្រាកធនាគារ និងបើកជូនមុនថ្ងៃកំណត់)។

• បុគ្គលិកនឹងទទួលបានបុព្វលាភខាងលើលុះត្រាតែបានបម្រើការងាររយៈពេលចាប់ពី ៩ខែឡើងទៅដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទចូលបម្រើការងារក្នុងកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារទៅដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា (បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ)។ ករណីបុគ្គលិកសាមីដែលមិនបានឆ្លងផុតការសាកល្បងការងារដំបូងហើយត្រូវបន្តការសាកល្បងការងារបន្ត នោះខាងធនាគារមិនផ្តល់ជូនបុព្វលាភជូនបុគ្គលិកឡើយ។

៤.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ

ធនាគារនិងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកសម្រាប់ឱកាសបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌដែលកំណត់ស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានចំនួន១ខែ សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដើម្បីជួបជុំបងប្អូននៅពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌផងដែរ។

៥.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ

• ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំ៖ សម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតតួនាទីក្រៅពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូលនិង ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ធនាគារបានផ្តល់នូវប្រាក់សំណង់លើការត្រួតពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ។

• កញ្ចប់ថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រសម្រាប់បុគ្គលិក៖ ជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ជូនទៅដល់បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតតួនាទីជាថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូល។

• នៅពេលបុគ្គលិកជួបគ្រោះថ្នាក់ ឬហានិភ័យផ្សេងៗខាងធនាគារ និងចេញថ្លៃថ្នាំពេទ្យដល់បុគ្គលិក លុះត្រាតែមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យ និងលិខិតបង់ប្រាក់។

៦.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខតំណែងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ធ្វើការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខតំណែងប្រចាំខែតាមចំនួនដែលបានកំណត់សម្រាប់នាយកប្រតិបត្តិប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀតបានសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

• អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដូចជា ថ្លៃរថយន្តប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន អ្នកបើករថយន្ត...។

៧.កម្ចីបុគ្គលិក

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់កម្ចីឱ្យទៅកាន់បុគ្គលិកដែលបានជាប់កិច្ចសន្យាការងារហើយសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមិនជាប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺខាងស្ថាប័នមិនផ្តល់នូវកម្ចីបុគ្គលិកឱ្យបាននោះទេ។

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ផ្តល់អត្រាកម្ចីទៅឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដោយយោងទៅលើកម្រិត តួនាទីរបស់បុគ្គលិកផងដែរ។

៨.អត្ថប្រយោជន៍នៃការអនុវត្តន៍ការងារ និងប្រាក់រង្វាន់

- ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម
- ប្រាក់បៀវត្សប្រែប្រួល
- ប្រាក់រង្វាន់ជាក្រុម។

៩.អត្ថប្រយោជន៍ដែលតម្រូវដោយច្បាប់

- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា
- ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែម និងការងារបន្ថែមម៉ោង
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ។

១០.ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

• ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក នឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពីភាគកម្មក្នុងប្រាក់ ចំណេញទៅដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកតាមសេចក្តីសម្រេចស្តីពីលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់ការិយាល័យកណ្តាល និងសាខារបស់ធនាគារ។

• តាមចំណុចខាងលើ បុគ្គលិកធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹក ចិត្តពីភាគកម្មប្រាក់ចំណេញ (ទទួលបានពិន្ទុជាប់ចំណាត់ថ្នាក់ ឬការលើកទឹកចិត្ត) នៅការិយាល័យកណ្តាល ឬ កម្រិតសាខាដែលទទួកបាននោះ លុះត្រាតែមានអតីតភាពបម្រើការងារយ៉ាងតិចរយៈពេល ១ឆ្នាំគិតមកដល់ ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗដោយរាប់បញ្ចូលទាំងរយៈពេលសាកល្បងការងារ។

១១.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានចំនួន ៧០% សម្រាប់ លើរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណីនៃរយៈពេលឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពនេះត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ១០០% វិញ។

១២.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមរណភាព និងការចូលរួមវិលកទុក្ខ

• នៅក្នុងករណីបុគ្គលិកផ្ទាល់ទទួលមរណភាពខាងស្ថាប័នបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកដែលទទួលមរណភាពគឺ នៅពេលដែលបុគ្គលិកកំពុងសាកល្បងការងារនោះមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីធនាគារទេ បើបំពេញការងារក្រោម ១ឆ្នាំនឹងទទួលបាន ២០០០ដុល្លារអាមេរិក បើលើសពី ១ឆ្នាំឡើងទៅនឹងទទួលបាន ៤០០០ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែបើថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូល និងជាន់ខ្ពស់នឹងទទួលបាន ៨០០០ដុល្លារអាមេរិក។

• ចំពោះមរណភាពរបស់ក្រុមគ្រួសាររបស់បុគ្គលិកមានដូចជា៖ ថ្មី/ប្រពន្ធ ស្របច្បាប់ កូនបង្កើត(អាយុចាប់ពី ៤៨ម៉ោងឡើង)ឪពុក-ម្តាយបង្កើត និងអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់នោះខាងធនាគារនឹងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចូលរួមវិលកទុក្ខ និងកម្មវិធីបុណ្យទៅតាមរយៈពេលបានបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ។

១៣.របស់កម្មប្រចាំថ្ងៃ

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ផ្តល់ជូនសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងផ្នែកខាងក្នុង និងផ្នែកខាងក្រៅ នៅពេលបុគ្គលិកអតិថិជនបានបើកគណនីសន្សំពាណិជ្ជករបុគ្គលិកនឹងទទួលបាន ០.៥០ដុល្លាក្នុងអតិថិជនម្នាក់ បើអតិថិជនបើកគណនីឌីជីថលបាននោះនឹងទទួលបាន ០.២៥ដុល្លាក្នុងអតិថិជនម្នាក់។

១៤.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការបញ្ចូលកាតទូរស័ព្ទប្រាក់តាមទូរស័ព្ទ

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់ប្រាក់បញ្ចូលកាតទូរស័ព្ទដល់បុគ្គលិកដែលប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទជាប្រចាំថ្ងៃនោះខាងធនាគារនឹងផ្តល់ទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លាររៀងរាល់ខែ ដោយទម្លាក់ចូលទៅក្នុងគណនីបុគ្គលិកផ្ទាល់នៅរៀងរាល់ដើមខែ។

១៥.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃសាំង

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសាំងជូនដល់បុគ្គលិកខ្លួនដែលប្រើប្រាស់ម៉ូតូប្រចាំថ្ងៃនោះខាងស្ថាប័ននឹងផ្តល់ទឹកប្រាក់ទៅតាមប្រភេទកម្រិតតួនាទីរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។

៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

៣.៣.១ ធ្វើឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កមានការរីកចម្រើនខ្លាំង

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើការឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានការរីកចម្រើន ហើយសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលជាច្រើនដូចខាងក្រោម៖

- បានបង្កើនលទ្ធភាពនៃការងារដល់បុគ្គលិក ដែលមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ និងមានភាពរស់រវាយរាក់ទាក់ក្នុងការធ្វើការងារ។
- បង្កើនភាពស្មោះត្រង់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ គឺបុគ្គលិកដែលបានលើកទឹកចិត្តល្អមិនងាយចាកចេញពីស្ថាប័ន ហើយបុគ្គលិកពេញចិត្តក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ និងខិតខំធ្វើការឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព។

- ធនាគារទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបំពេញការងារ ដែលនាំឱ្យធនាគារឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន និងសម្រេចបាននូវគោលដៅដែលធនាគាររំពឹងទុក។
- ធនាគារបានធ្វើឱ្យបុគ្គលិកខ្លួនមានភាពជឿជាក់ចំពោះធនាគារកាន់តែខ្លាំងឡើង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យធនាគារសម្បូរទៅដោយបុគ្គលិកឆ្នើម និងជាធនាគារដ៏រឹងមាំបំផុតមួយ។
- បុគ្គលិកយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងារជាក្រុមក៏ដូចជា ការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។
- KB Kookmin Bank ជាភាគទុនិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក នៅថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២៣។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណធនាគារពាណិជ្ជកម្មពីធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា និងទទួលបានការអនុម័តពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្មដើម្បីធ្វើប្រតិបត្តិការធនាគារពាណិជ្ជកម្មជាផ្លូវការ។
- ជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ ២លើប្រាក់ចំណេញក្នុងឆ្នាំ២០២៣
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ស្ថិតក្នុងចំណោមធនាគារពាណិជ្ជកម្ម ទាំង ៥ នៅកម្ពុជា
- ទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ “A” ពី Planet Rating
- ទទួលបានពានរង្វាន់(1. Financial Transparency Award 2. Pricing Transparency Award 3. The SMART Champagne awarded 2015...) ។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ ២ ជាសហគ្រាសដែលបានបង់ពន្ធច្រើនជាងគេក្នុងឆ្នាំ២០២២។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កបានដាក់ដំណើរការគណនីឌីជីថលដែលអតិថិជនអាចបើកបានភ្លាមៗតាមកម្មវិធី KB Prasac Mobile ។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កបានបើកដំណើរការសាខាចំនួន ២បន្ថែមទៀតរួមមាន(សាខា វាលវែង និងសាខា ត្រពាំងអណ្តើក)។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កបានសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន Bill24 Co.,LTD ដើម្បីផ្តល់សេវាទូទាត់វិក្កយបត្រទឹក និងភ្លើងរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជនចំនួន ២១នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កដាក់ដំណើរការសេវាទូទាត់ឆ្លងដែនតាម QR ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនអាចប្រើកម្មវិធី KB Prasac Mobile ដើម្បីស្កេនទូទាត់ជាមួយបណ្តាហាងរបស់ពាណិជ្ជករដែលទទួលយក Thai QR ដែលមានឡូហ្គោល PromptPay ក្នុងប្រទេសថៃនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ KB Prasac Merchant and KB Prasac Corporate ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤។

➢ នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សេវាបង់កាតទានបេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) សម្រាប់សហគ្រាស។

៣.៣.២ ធ្វើឱ្យធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.កទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ និងលិខិតសរសើរ

ដោយមានការរួមចំណែកពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក បានជម្រុញបុគ្គលិកខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការតាម តួនាទីរបស់ខ្លួនធ្វើឱ្យធនាគាររីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

ទន្ទឹមនឹងការរីកចម្រើន និងអភិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័ស ក្នុងនោះដែលធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ក៏ ទទួលបាននូវវិញ្ញាបនបត្រ និងលិខិតសរសើរជាច្រើនដូចខាងក្រោម៖

❖ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ដែលស្ថិតក្នុងចំណោមធនាគារពាណិជ្ជ ធំៗនៅកម្ពុជា បានឧបត្ថម្ភថវិកាចំនួន ១០០ លានរៀល ជូនចំពោះ កាកបាទក្រហមកម្ពុជា ក្នុងឱកាសពិធីអបអរសាទរឧបលើក ១៦១ ទិវាពិភពលោកកាកបាទក្រហម និងអង្គចន្ទក្រហម ថ្ងៃទី ៨ ខែឧស ភា ឆ្នាំ ២០២៤ ។



❖ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ឧបត្ថម្ភថវិកា ដល់ស្ថានទូតព្រះរាជាណា ចក្រកម្ពុជាប្រចាំនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានសេចក្តីរីករាយដែលបានចូលរួមចំណែកឧបត្ថម្ភថវិកាដល់ស្ថាន ទូតព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រចាំ នៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ដើម្បីរៀបចំ "គម្រោងអង្ករ" ដោយផ្ដោតលើពិព័រណ៍សិល្បៈកម្ពុជា-កូរ៉េ ចាប់ថ្ងៃ ទី២២ ដល់២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ នៅខេត្តសៀមរាប និងផ្តល់ជូនជា កញ្ចប់មូលនិធិជូនទៅដល់ មជ្ឈមណ្ឌលកុមារកំព្រាខេត្តសៀមរាប និងសមាគមគ្រូពេទ្យស្ម័គ្រចិត្តយុវជនសម្តេចតេជោ (TYDA) អម ជាមួយនឹងព្រឹត្តិការណ៍ដាំដើមឈើផងដែរ។



❖ លិខិតថ្លែងអំណរគុណពី សមាគមធនាគារនៅកម្ពុជាធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ បានទទួលលិខិតថ្លែងអំណរគុណពី សមាគមធនាគារនៅ កម្ពុជា សម្រាប់ការចូលរួមឧបត្ថម្ភសន្តិសីទ ធនាគារនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃ ទី 22-23 ខែសីហា ឆ្នាំ 2024 ។



❖ លិខិតថ្លែងអំណរគុណពីធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា ចំពោះការសាង សង់អគារសិក្សា។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ បានទទួលលិខិតថ្លែង អំណរគុណពីធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា សម្រាប់ការសាងសង់អគារសិក្សា

មួយខ្នងដែលមានចំនួន 5 បន្ទប់ជូនដល់សាលាបឋមសិក្សាអូរទឹកថ្លា ស្ថិតនៅក្នុងខេត្តកំពង់ធំ។

- ❖ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងខ្លាំងដែលបានឧបត្ថម្ភបេសកកម្មវះកាត់របស់ អង្គការស្នាមញញឹមនៃកម្ពុជា ដើម្បីនាំយកស្នាមញញឹមដល់កុមារដែលមានបញ្ហាមាត់ធែប និងពិការភាពមុខមាត់ផ្សេងៗ ដែលធ្វើឡើងពីថ្ងៃទី១៣ ដល់ ១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ នៅមន្ទីរពេទ្យខេត្តសៀមរាប។ បុគ្គលិកយើងខ្ញុំក៏បានចូលរួមពិធីដើរដើម្បីស្នាមញញឹមអង្គរ ផងដែរដើម្បីចូលរួមអង្គុយសមូលធិនិបន្ថែមសម្រាប់បេសកកម្មនេះ។



- ❖ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រអនុលោមភាពសារពើពន្ធប្រភេទ “មាស” ពីអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ សម្រាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២៤ ដល់ឆ្នាំ២០២៥ ។ ការទទួលស្គាល់នេះ គឺជាលទ្ធផលដែលបានពីការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងរឹងមាំរបស់ធនាគារចំពោះការអនុលោមពន្ធភាពសារពើពន្ធតម្លាភាព និងការទូទាត់បង់ពន្ធតាមកាលកំណត់។



- ❖ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានកិត្តិយស និងមោទភាពយ៉ាងធំធេងដោយទទួលនូវជ័យលាភីមាស «សហគ្រាសមួយជាសហគមន៍សុខសាន្តមួយ» ពីសម្តេចមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត ជានាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងកម្មវិធីពិសេសចុះ ជួបសំណេះសំណាលជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឱកាសខួបអនុស្សាវរីយ៍លើកទី១៣៩ ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ក្រោមប្រធានបទ «រួមគ្នាដើម្បីការងារសមរម្យ និងកំណើនប្រកបដោយចីរភាព និងភាពធន់» នាព្រឹកថ្ងៃអាទិត្យ ទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៥ ។ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ទទួលបានពានរង្វាន់ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់នេះ ដោយធនាគារបានបង្កើតនូវវប្បធម៌អនុលោមភាពតាមច្បាប់ និងបានចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់សុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ថ្នាក់ដឹកនាំនៃធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ



ជូនចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល និងប្តេជ្ញាបន្តយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងកិច្ចការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ និងកិច្ចការពារសង្គមជូនបុគ្គលិកគ្រប់រូប ព្រមទាំងប្រតិបត្តិតាមច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

- ❖ ធនាគារ ខេប៊ីប្រាសាក់ ដែលជាធនាគារពាណិជ្ជធរណាមុខមួយនៅកម្ពុជាមានមោទនភាពក្នុងការចូលរួមឧបត្ថម្ភគម្រោង “សុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុ” ដោយបានគាំទ្រការបោះពុម្ពសៀវភៅកម្រងមេរៀនស្តីពីការពង្រឹងសុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុក្នុងសហគមន៍ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ សិទ្ធិ និងកិច្ចការពារអតិថិជន។ គម្រោងនេះបានផ្តួចផ្តើមឡើងដោយ ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា និងសមាគមមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជា មានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដោយគ្រឹះស្ថានធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើនដែលក្នុងនោះ ក៏រួមមានធនាគារ ខេប៊ីប្រាសាក់ ផងដែរ។ ក្នុងនាមជាធនាគារពាណិជ្ជធរណាមុខ ខេប៊ីប្រាសាក់ ម.ក បញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចូលរួមជាមួយតួអង្គសំខាន់ៗនៅក្នុងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងក្នុងការចូលរួមលើកកម្ពស់នូវបរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ និងកិច្ចការពារអតិថិជន រួមទាំងជួយជម្រុញនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈការផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុសម្បូរបែប។

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ជំពូកទី៤

ការវិនិយោគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិនិយោគលើចំណុចខ្លាំងរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក” រួចមក ក្រុមពួកយើងបានសង្កេតឃើញថា ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានចំណុចខ្លាំងមួយចំនួនក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងធនាគារដូចខាងក្រោម៖

- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានការផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភចំពោះបុគ្គលិកដែលជាប់កិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពី០១ឆ្នាំឡើងទៅ នឹងទទួលបាន១០០% នៃប្រាក់បុព្វលាភ(បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំ បិណ្ឌ)។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានគោលនយោបាយជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងហិរញ្ញវត្ថុ និង មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ផ្អែកលើលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែងដែលបុគ្គលិកបានអនុវត្ត។
- ធនាគារបានផ្តល់នូវការធានានិរន្តរភាពការងារយូរអង្វែង និងមានស្ថិរភាព ដើម្បីធានាបាននូវអនាគត ការងាររបស់បុគ្គលិក។
- ធនាគារបានធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក ដោយមានការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងឱកាស អភិវឌ្ឍជំនាញជាប្រចាំដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក ហើយធនាគារក៏មាន ផែនការច្បាស់លាស់ក្នុងការផ្តល់មុខតំណែង និងការដំឡើងឋានៈទៅតាមសមត្ថភាព និងការប្រឹង ប្រែងរបស់បុគ្គលិក។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌មិនរើសអើង និងបង្កើតបរិយាកាសការងារល្អដល់ បុគ្គលិក ដោយបានដាក់នូវគោលការណ៍ការពារការបំពានផ្លូវភេទ គោលការណ៍មិនរើសអើង និងការ បង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងគ្រប់រូបភាព សម្រាប់និយោជិតគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។
- ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានអនុវត្តច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារជាច្រើនដែលស្របតាមច្បាប់ ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ ឈប់ប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់សម្រាកមាតុភាពជាដើម។
- ធនាគារបានផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់របស់ខ្លួនមានសិទ្ធិទទួលបាន នូវការធានារ៉ាប់រងផ្នែកសុខភាព ដែលទទួលបានពីសំណាក់ស្ថាប័នរដ្ឋ (ប.ស.ស) ជាមួយនិង ក្រុមហ៊ុនឯកជនផ្សេងទៀត។ ត្រង់ ចំណុចនេះហើយដែលយើងមើលឃើញថា ធនាគារពិតជាមានការយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុវត្ថិភាព ការងាររបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូបយ៉ាងពិតប្រាកដមែន។

៤.២ ការវិនិច្ឆ័យលើចំណុចខ្សោយរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

ទោះបីជាធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានចំណុចខ្លាំងច្រើនដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើយ៉ាងណាក្តី ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ក៏មានចំណុចខ្សោយមួយចំនួនផងដែរដូចជា៖

- ធនាគារក៏មិនបានផ្តល់បុព្វលាភដល់បុគ្គលិកទាំងអស់នោះទេ ដោយធនាគារផ្តល់ជូនតែបុគ្គលិកណា ជាប់កិច្ចសន្យាការងារ ហើយធ្វើការរយៈពេល៩ខែ (ឬស្មើ ២៧០ថ្ងៃឡើងទៅ) ទើបបុគ្គលិកទទួលបានបុព្វលាភ ដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនមានការអាក់អន់ចិត្ត។
- គោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនបានផ្តល់ជូនសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមិនទាន់ជាប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ពោលគឺមិនសូវបានការលើកទឹកចិត្តពីសំណាក់អ្នកដឹកនាំឡើយ ទៅលើប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗដូចបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រធានបទស្តីពី “ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក” រួចមកក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ពិតជាទទួលបានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រាកដមែន។ នេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការលើក ទឹកចិត្តបុគ្គលិកពិតជាមានអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុនយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះនៅពេលតម្រូវការបុគ្គលិកបាន បំពេញ នោះពួកគេនឹងបញ្ចេញការខិតខំប្រឹងប្រែង ក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីទទួលបានសមិទ្ធផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់ និងធនាគារ។ ដូចនេះហើយ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ពិត ជាបានខិតខំស្វែងយល់ និងយកចិត្តទុកដាក់អំពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកខ្លួនបានយ៉ាងល្អ ជាពិសេស ធនាគារក៏បានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយធនធានមនុស្សដែលមានការផ្តល់នូវសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតមានឡើង។

ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក បានយកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ហើយដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅរបស់ធនាគារ និងទាក់ទាញ ក៏ដូចជាការរក្សានូវបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល ដូចនេះធនាគារ បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលមានទាំង ការលើកទឹកចិត្តជា ហិរញ្ញវត្ថុ និងការលើកទឹកចិត្តមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ ក៏ដូចជាមាននូវប្រាក់បៀវត្សសមរម្យ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ជាងនេះទៅទៀតធនាគារបានផ្តល់នូវតុល្យភាពរវាងការងារ និងជីវិតផ្ទាល់ ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក តាមរយៈការផ្តល់ការឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់ដល់ពួកគេ។ ដូច្នេះហើយ បុគ្គលិកពេញចិត្ត ក្នុងការទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តទាំងពីរប្រភេទនេះដែលធនាគារបានផ្តល់ឱ្យ។

យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ចំណុចខ្លាំងរបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មួយចំនួនដែលជាផ្នែក មួយក្នុងការធ្វើឱ្យធនាគារមានភាពរីកចម្រើន និងមានការទទួលស្គាល់ពីអតិថិជនគ្រប់កម្រិត ពីសំណាក់ រដ្ឋាភិបាល និងសំណាក់អ្នកវិនិយោគទុន ទាំងក្នុងប្រទេសនិងក្រៅប្រទេសដោយពួកគេទាំងនោះអាចមើល ឃើញថាធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក មានសក្តានុពលពាសពេញប្រទេស។ ចំពោះបុគ្គលិករបស់ធនាគារ វិញយើងមើលឃើញថា ពួកគាត់មានការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់បានយ៉ាងល្អប្រសើរប្រកបទៅដោយ ទេពកោសល្យ ក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ និងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈហើយពួកគាត់ក៏មានភាពរួសរាយរាក់ទាក់យ៉ាង ល្អចំពោះ អតិថិជនដែលបានមកទទួលសេវាកម្ម ឬចង់ដឹងអំពីព័ត៌មានផ្សេងៗអំពីធនាគារផងដែរ។

សរុបជារួមមកយើងសង្កេតឃើញថា ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ពិត ជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍធនាគារឱ្យមានការរីកចម្រើនកាន់តែខ្លាំង ហើយធ្វើឱ្យ

ធនាគារមានអតិថិជនប្រើប្រាស់សេវាកម្មរបស់ធនាគារកាន់តែច្រើនថែមទៀតមួយកម្រិតទៀត ហើយធ្វើឱ្យអតិថិជនមានភាពជឿជាក់ទៅលើធនាគារកាន់តែខ្លាំងបន្ថែមទៀត ដោយមិនអាចផ្លាស់ប្តូរចិត្តដាក់ទៅរកធនាគារដែលជាដៃគូប្រកួតប្រជែងផ្សេងៗទៀតបាននោះទេ ។

៥.២ ការផ្តល់អនុសាសន៍

ដោយយោងតាមការសន្និដ្ឋាន និងការបកស្រាយពីប្រធានបទខាងលើយើងបានមើលឃើញថាធនាគារមាននូវចំណុចគួរឱ្យពិចារណា និងកែលម្អមួយចំនួនបន្ថែមទៀតដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមយើងខ្ញុំសូមផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួនដើម្បីឱ្យធនាគារមានការប្រតិបត្តិការបានកាន់តែល្អប្រសើរ និងមានភាពរីកចម្រើនកាន់តែខ្លាំង ដែលចំណុចទាំងអស់នោះរួមមានដូចខាងក្រោម៖


- ធនាគារគួរតែផ្តល់នូវ ការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិកហាត់ការ ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តក្នុងរូបភាពផ្សេងៗ ដូចជាបុគ្គលិកដទៃទៀតដែរ។
- ធនាគារគួរតែស្វែងយល់ និងសិក្សាបន្ថែមអំពីកត្តាដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមិនសូវជាពេញចិត្តទៅលើគោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្ត បន្ទាប់មកយកទៅធ្វើការពិចារណាឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងអាចធ្វើការកែលម្អបន្ថែមដើម្បីជម្រុញការពេញចិត្តបុគ្គលិកទៅលើគោលនយោបាយនេះកាន់តែប្រសើរឡើង។

ឯកសារយោង

1. ចុះទៅស្រាវជ្រាវផ្ទាល់ និងប្រមូលឯកសារពី ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក ខាសាបាក់ទុក
2. ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២៤). *គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស*. ៤១ទំព័រ
3. សេង គឹមឡាង.(២០២៤). *ផលប្រយោជន៍ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារវឌ្ឍនៈ អាស៊ី ចំកាត់* សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា.៤៧ទំព័រ។
4. នុន ស្រីម៉ៅ.(២០២៣). *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា(ក.អ) សាខាទឹកថ្លា*. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យនៃវិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. ២៨ទំព័រ។
5. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៣). *គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង*. ៦២ទំព័រ
6. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២៣). *ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*. ៨៦ទំព័រ
7. នី អ៊ុលី. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩). *ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អ៊ឹម ខេ ខេមបូឌា*. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ៨១ទំព័រ
8. គឹម វណ្ណារ៉ូ. (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២១). *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការទូទាត់សំណងរបស់ធនាគារ J Trust Royal Plc.* . សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់នៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ៨៦ទំព័រ
9. ការប្រមូលព័ត៌មានតាមគេហទំព័រ៖
 - W-Tech Women and Technology. សាកលវិទ្យាល័យវេស្តឺន. (២០១៨). *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក*. Retrieved June, 12 2025, from http://wtech-cambodia.weebly.com/uploads/1/2/8/0/12806463/human_resource_management.pdf
 - Bernard Weiner. (1990, December). *History of Motivational Research in Education*. (8th edition). University of California, Los Angeles. 82(4). Retrieved June, 15 2025, from https://www.researchgate.net/publication/232553619_History_of_Motivational_Research_in_Education
 - Kh.delachiev.com. *ទ្រឹស្តីកត្តាពីរ*. Retrieved June, 15 2025 from, <https://km.delachiev.com/ទ្រឹស្តីកត្តាពីរ/>
 - ScienceDirect. (2019). *Motivational Factor*. Retrieved June, 15 2025, from <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/motivational-factor>
 - SimplyPsychology. Charlotte Nickerson. (Update 2025, April 18). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation-Hygiene*. Retrieved June, 15 2025, from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
 - BIZKHMER. យ៉ាយ៉ា. (2022, December 3). *ទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តរបស់លោក Porter និងលោក Lawler អំពី ឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក*. Retrieved June, 16 2025, from <https://bizkhmer.com/articles/73133>
 - Wiktionary. (2016 June). *គោលនយោបាយ*. Retrieved June, 17 2025, from <https://km.wiktionary.org/w/index.php?search=គោលនយោបាយ&title=ពិសេស%3Aស្បែងរ៉ក់=advanced&fulltext=1&ns=0>
 - ThmeyThmey.com. (2015, August 14). *តើយើងត្រូវលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយរបៀបណាដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព?* Retrieved June, 16 2025, from <https://thmeythmey.com/m/?page=detail&id=29763>
 - KHsearch.com. គ្រប់គ្រង. (2019, April 14). *តើការជម្រុញលើកទឹកចិត្តមានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ?* Retrieved June, 16 2025, from <https://www.khsearch.com/qna/18177>

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា



សារណាមញ្ជប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ
ជំនាញ គណនេយ្យ

ប្រធានបទ៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
វៀតស៊ីបង់កម្ពុជា (ភ.អ) សាខាទឹកថ្លា

TOPIC: STAFF MOTIVATION CAMBODIA
POST BANK PLC


រៀបចំដោយនិស្សិត៖	១. និស្សិត ពុទ្ធ ឫស្សីរ៉េ	B20/2186
	២. និស្សិត គារ ធុស្សី	B20/556
	៣. និស្សិត គារ ធីតី	B20/1262
	៤. និស្សិត អូន សុខឈីម	B20/1716
	៥. និស្សិត ហេង សុភារត្ន	SP20/690

016.266
លេខទូរស័ព្ទ ព្រឹត្តិការណ៍
VIA.PP/2023


ថ្ងៃចេញ៖ ០៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២៣

និស្សិតជំនាន់ទី២០

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ភ្នំពេញ ២០២៣



វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
VANDA INSTITUTE



ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ភ្នំពេញ ២០២៣

លេខប្រតិបត្តិការ៖ ២០២៣

សម្រាប់ប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
VANDA INSTITUTE

សារណាមញ្ជប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ
ជំនាញ គណនេយ្យ



ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ
វៀតស៊ីបង់កម្ពុជា

TOPIC: BENEFITS OF MOTIVATING ADVANCED BANK OF ASIA LIMITED
EMPLOYEES

រៀបចំដោយនិស្សិត៖	១. និស្សិត លេង គឹមឡា	B21/2133
	២. និស្សិត ធី ប្រសិ	B21/1263
	៣. និស្សិត គុច សុខធីន	B21/1280
	៤. និស្សិត គាយ ហុចធី	B21/1326
	៥. និស្សិត ចន យុគីណា	B21/1281


សារណាមញ្ជប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ៖ យុវជន ៣៧

និស្សិតជំនាន់ទី២១


VIA.PP/2024

កម្ពុជាធិបតី

ភ្នំពេញ ២០២៤



វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា
VANDA INSTITUTE



មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង
PRINCIPLE OF MANAGEMENT

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ភ្នំពេញ ២០២៣

លេខប្រតិបត្តិការ៖ ២០២៣

សម្រាប់ប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង

Bank Achievements and 2025 Business Planning

សៀមរាប ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ | Siem Reap, 24th January 2025





គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មី ជំនាន់ ២២៥ សម្រាប់តួនាទី បេឡាធីកា
មន្ត្រីបំរើសេវាអតិថិជន និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលកម្ចី

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក
ថ្ងៃទី៤ ថ្ងៃទី១៣ ឆ្នាំ២០២៤

គ្រឹះស្ថាន២២៧៧

Subsidiary of
 KB Kookmin Bank

មាតិកា

- ជំពូក១ ៖ គោលការណ៍ទូទៅ
- ជំពូក២ ៖ ការជ្រើសរើសនិយោជិត
- ជំពូក៣ ៖ កិច្ចសន្យាការងារ
- ជំពូក៤ ៖ ចំណាត់ថ្នាក់ការងារ
- ជំពូក៥ ៖ ប្រាក់សំណងបុគ្គលិក
- ជំពូក៦ ៖ អត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក
- ជំពូក៧ ៖ ការគ្រប់គ្រងលទ្ធផលការងាររបស់និយោជិត
- ជំពូក៨ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍនិយោជិត
- ជំពូក៩ ៖ ការអនុញ្ញាតច្បាប់
- ជំពូក១០ ៖ គោលការណ៍នៃការដាក់ពិន័យ
- ជំពូក១១ ៖ គោលនយោបាយនិរន្តរភាពការងារ



សំណួរចុះសាកសួរទៅកាន់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

1. តើធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក (KB PRASAC Bank) មានគោលនយោបាយនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអ្វីខ្លះ?
 - ចំពោះប្រាក់បៀវត្សអថេរ ប្រាក់បេសកម្មប្រចាំថ្ងៃ និងកម្ចីបុគ្គលិក តើធនាគារបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដូចម្តេច?
2. តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក (KB PRASAC Bank) បានផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់បុគ្គលិក និងធនាគារ?
3. តើធនាគារបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់បុគ្គលិកធ្វើការផ្នែកខាងក្នុង និងផ្នែកខាងក្រៅ?

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
KINGDOM OF CAMBODIA
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
Nation Religion King



សាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា
VANDA UNIVERSITY
ល.វ. វ៉ាន់ដា-ខ.ក. ភ្នំពេញ

សាកលវិទ្យាធិការ នៃសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា
សូមគោរពជូន
លោកស្រីនាយិកា សុខ សុធាធី
ប្រធានសាខាបាក់ធូតនៃមន្ទីរពេទ្យ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក

កម្ពុជាក្រុម៖ សំណើសុំការអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតចំនួន ៥នាក់ ចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅ ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក សាខាបាក់ធូត លើប្រធានបទ - ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារ ខេប៊ី ប្រាសាក់ ម.ក។

សេចក្តីដូចតែងក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយសសូមជម្រាបជូន លោកស្រីនាយិកា មេត្តាជ្រាបថា និស្សិតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល នៅសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា មានទិសដៅចាំបាច់ក្នុងការបង្កើន ចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន ដោយផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ព្រមទាំងបទពិសោធន៍ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ សម្រាប់ការសរសេរនិរុត្តបទបញ្ចប់ការសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាន់ទី២២ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២៤-២០២៥ នេះ។

អាស្រ័យហេតុដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមលោកស្រីនាយិកា មេត្តាពិនិត្យ និងអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិត សាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា បានសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោកស្រីនាយិកា ទទួលនូវការគោរពរាប់រកនអំពីខ្ញុំបាទ។

ថ្ងៃពុធ ១៥ ខែ ០៤ ឆ្នាំ ២០២៤ ខែ ០៤ ឆ្នាំ ២០២៤ ឆ្នាំ ២០២៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ ០៤ ឆ្នាំ ២០២៤

សាកលវិទ្យាធិការ

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

សូមជូនភ្ជាប់មកជាមួយនូវ៖
- បញ្ជីឈ្មោះនិស្សិតចុះកម្មសិក្សា ១ច្បាប់

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
KINGDOM OF CAMBODIA
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
Nation Religion King



សាកលវិទ្យាល័យចាន់ដា
VANDA UNIVERSITY
 ល.វ. ០៧២-០៥, សវ

បញ្ជីឈ្មោះនិស្សិតដែលស្នើសុំចុះកម្មសិក្សា

ល.រ	អត្តលេខ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	លេខទូរស័ព្ទ
១	B22/1491	ស៊ុន ម៉ែងស៊ាង	ស្រី	០៩៦ ៩៤២ ៤៦៩ ៨
២	B22/1798	រ៉ឹម សុផលនីតា	ស្រី	០៧១ ៣៤៧ ១៩៤ ៣
៣	B22/1499	តាយ ឈុនអ៊ុំ	ស្រី	០៨៧ ៩៤៥ ១៥៨
៤	B22/2436	ខាត់ ស្រីពេជ	ស្រី	០៩៧ ៤៨៤ ១៣៣ ១
៥	B22/1506	ម៉ៅ សុធារី	ស្រី	០៨៦ ២៨២ ២៥៣

សរុបបញ្ជីឈ្មោះត្រឹមចំនួន ៥នាក់ (ប្រាំនាក់)។

ថ្ងៃចុះឈ្មោះ...ខែពិសាខ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥

សាកលវិទ្យាល័យចាន់ដា

បណ្ឌិត ហេង ចាន់ដា