ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

សាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា

VANDA UNIVERSITY

សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា

THE BENEFITS OF MOTIVATING EMPLOYEES OF COCA-COLA COMPANY

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៥

PHNOM PENH-2025

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION YOUTH AND SPORTS

សាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា

VANDA UNIVERSITY

សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ

ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា

THE BENEFITS OF MOTIVATING EMPLOYEES OF COCA-COLA COMPANY

គ្រូណែនាំៈ ញឹម ទ្រី

ជំនាញ គណនេយ្យ

រាជធានីភ្នំពេញ-ឆ្នាំ២០២៥

PHNOM PENH-2025

គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាន់ទី២២
ប្រធានបទ៖ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន
ភូភា ភូឡា

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី១

បេក្ខបណ្ឌិត មាស សំណាង

លោកគ្រូណែនាំ

ញឹម ទ្រី

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី៣

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ែម សុខហៀក

គណៈកម្មការវាយតម្លៃទី២

បេក្ខបណ្ឌិត យ៉ាក វុទ្ធី

ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជានាយកមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បណ្ឌិត សេង សំអឿន

អនុប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ និងជានាយករងមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ

បេក្ខបណ្ឌិត ស្រេង ផល្លា

សាកលវិទ្យាធិការ

បណ្ឌិត ហេង វ៉ាន់ដា

សាកលវិទ្យាធិការរងអចិន្ត្រៃយ៍

បណ្ឌិត ហ៊ូ គុជគន្ធលីនណា

អារម្ភកថា

ក្រុមយើងខ្ញុំបានរៀបចំចងក្រងសៀវភៅនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង ដោយការធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ ឱ្យស៊ីជម្រៅក្នុងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ស្ថាប័នឬក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ឱ្យយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើង។ ក្នុងនាមខ្ញុំជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជំនាញគណនេយ្យ ក្រុមយើងខ្ញុំនិងខិតខំយកចិត្តទុកដាក់ ឱ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តដើម្បីឱ្យការងារមួយនេះមានភាពរលូននិងល្អប្រសើរសម្រាប់ទុកជាឯកសារមួយដើម្បីនិស្សិត ក៏ដូចជាមិត្តៗអ្នកអានសម្រាប់ធ្វើជាឯកសារស្រាវជ្រាវបន្ថែម។ នៅក្នុងមុខវិជ្ជាគណនេយ្យមួយនេះ គឺជាផ្នែកដែលមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងក្នុងការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម។ ម្យ៉ាងទៀត រាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មតែងតែជួបប្រទះនូវភាពជោគជ័យនិងបរាជ័យ ប៉ុន្តែគណនេយ្យក៏រួមចំណែកជួយឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬអាជីវកម្មអាចគ្រប់គ្រងបានរាល់ចំណូលចំណាយ ដើម្បីទ្រទ្រង់នូវសកម្មភាពទាំងមូលនៃក្រុមហ៊ុនឬអាជីវកម្ម។ យោងតាមអត្ថន័យខាងលើនេះធ្វើឱ្យក្រុមយើងខ្ញុំ មានការចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងទៅលើសកម្មភាពប្រតិបត្តិការ និងការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងបានរៀបចំឡើងនូវកិច្ចការស្រាវជ្រាវ សម្រាប់បញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ របស់ក្រុមយើងខ្ញុំដែលប្រធានបទបានលើកឡើងអំពី៖ **ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា។** ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ ដើម្បីជាជំនួយដល់ស្មារតីនិងចំណេះដឹងព្រមទាំងជាឯកសារ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀបចំគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ដល់និស្សិតជំនាន់ក្រោយក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀតនាពេលអនាគត។ ក្រុមរបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នារីករាយស្វាគមន៍និងទទួលរាល់ការបញ្ចេញមតិទាំងអស់ពីសំណាក់ លោកសាស្រ្តាចារ្យ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងនិស្សិតមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ដោយក្តីសោមនស្សរីករាយ ដើម្បីឱ្យកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង។

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុម

សំអាន ស្រីនិច
ID: B22/2450

ស្រន ដានី
ID: B22/627

ជ៉ៅ លៀងហាក់
ID: VI22/005

ព្រឿក មាលា
ID: B22/2427

ខុន ស្មើ
ID: B22/2543

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមយើងខ្ញុំជានិស្សិតនៃសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាន់ទី២២ ជំនាញ គណនេយ្យ

សូមសំដែងនូវការគោរពដឹងគុណ និងថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ

ក្រុមគ្រួសារដែលបានជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ ទាំងសម្ភារៈ ថវិកា និងស្មារតី ជំរុញលើកទឹកចិត្ត ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំសូមសំដែងនូវការគោរព និងកត្តញ្ញូយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ដល់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់យើងខ្ញុំគ្រប់រូប និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ដល់បណ្ឌាសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទាំងអស់ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមយើងខ្ញុំនាពេលកន្លងមក។

ក្រុមយើងខ្ញុំ សូមសំដែងនូវការគោរពដឹងគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ហេង វ៉ាន់ដា** សាកលវិទ្យាធិកានៃសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា ដែលបានផ្តល់ទីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងផ្តល់បទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនដល់យើងខ្ញុំ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោកគ្រូ **ញឹម ទ្រី** ជាលោកគ្រូណែនាំ ដោយបានជួយជ្រោមជ្រែងបង្ហាត់បង្ហាញសព្វបែបយ៉ាង ដើម្បីជួយដល់ក្រុមយើងខ្ញុំបញ្ចប់កិច្ចការសារណានេះជាស្ថាពរ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូនិងបុគ្គលិកនៃសាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា ទាំងអស់ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ លើកទឹកចិត្ត អនុគ្រោះដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ រហូតធ្វើឱ្យការសិក្សាបានបញ្ចប់ និងទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះដែរ ក្រុមយើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់បុគ្គលទាំងអស់ខាងលើឱ្យជួបតែពុទ្ធពរបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អំណះអំណាង

ក្រុមយើងខ្ញុំ ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ ជំនាញគណនេយ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាន់ដា ជំនាន់ទី២២ សូមធានាអះអាងថា ខ្លឹមសារសារណាក្រោមប្រធានបទ «ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា» នេះគឺជាស្នាដៃរបស់ក្រុមនាងខ្ញុំ ដោយគ្មានការពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ទិន្នន័យនិងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលលើកឡើងនេះ ជាអត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីសុទ្ធសាធ ដែលពុំធ្លាប់មានជនណាម្នាក់យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវពីមុនឡើយ។

ថ្ងៃ.ពុធ..៨កើត. ខែ.កត្តិក... ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ពស.២៥៦៩

ថ្ងៃទី.២៩..... ខែ.តុលា... ឆ្នាំ២០២៥

ហត្ថលេខាតំណាងក្រុម

សំអាន ស្រីនិច

សេចក្តីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា បង្កើតនៅថ្ងៃទី ៨ ឧសភា ១៨៨៦, Dr. John Pemberton បានបម្រើភេសជ្ជៈ កូកាកូឡា ដំបូងនៅលើពិភពលោក នៅឱសថស្ថាន Jacob ក្នុងទីក្រុងអាត្លង់តា នៃរដ្ឋចរចា។ តាំងពីពេលនោះមក យើងបានវិវត្តទៅជាក្រុមហ៊ុនផលិតភេសជ្ជៈគ្រប់មុខ។ ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ភេសជ្ជៈរបស់យើងត្រូវបានពិសាយ៉ាងរីករាយលើសពី ២.១ ពាន់លានដងនៅជាង ២០០ ប្រទេស។ ហើយក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា បានជួលបុគ្គលិកប្រមាណ 70ម៉ឺន នាក់ និងមានដៃគូផលិតជាង ២២៥ ក្រុមហ៊ុន ដែលជួយផ្តល់នូវភាពស្រស់ស្រាយទូទាំងពិភពលោក។ជាង១៣៥ឆ្នាំ មកនេះ ក្រុមហ៊ុនកូកា-កូឡា គឺជាផ្នែកមួយនៃជីវិតរបស់ប្រជាជននៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ព្រឹត្តិការណ៍ពិសេសៗ និងឱកាសនានាជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ ចាប់ពីនិមិត្តសញ្ញា និងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មរបស់យើង រហូតដល់ការផ្តួចផ្តើមប្រកបដោយចីរភាពនៅ ជុំវិញពិភពលោកក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានបំណងធ្វើឱ្យពិភពលោកស្រស់ស្រាយ ដោយក្នុងពេលជាមួយគ្នា នឹងបង្កើតភាពខុសប្លែកជាវិជ្ជមាន។ ឈរលើមូលដ្ឋាន ដែលជាកត្តានៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណាមួយនេះឡើង គឺដើម្បីស្វែងយល់ អំពីចំណុចសំខាន់ៗ នៅក្នុប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា យកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ការផ្តល់នូវសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹក ចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតឡើង។ ដំណើរការ និងការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា គឺពឹងផ្អែកទៅលើ បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រង ដែលខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា។

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាច្រើនខែកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា លើប្រធានបទ ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា រួចមក។ ក្រុមយើងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា ពិតជាទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដមែន។

ជារួមផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះកិច្ចការងារជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងការផលិត ផ្គួបផ្សំទៅនឹងបទពិសោធន៍ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីមានភាពជឿជាក់ទៅលើភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា i

របនាសម្ព័ន្ធ ii

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ iii

អំណះអំណាង iv

សេចក្ដីសង្ខេបនៃការស្រាវជ្រាវ v

មាតិការ vi

ជំពូកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

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 ៤

១.៧ របនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៤

ជំពូកទី២
ផលប្រយោជន៍ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៦

២.១.១ និយមន័យការលើកទឹកចិត្ត ៦

២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៧

២.១.៣ ទ្រឹស្ដីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៧

២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៨

២.២.១ និយមន័យគោលការណ៍ ៨

២.២.២ ទ្រឹស្ដីពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ ៨

២.៣ ផលប្រយោជនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៩

២.៣.១ និយមន័យផលប្រយោជន៍ ៩

២.៣.២ ប្រវត្តិនៃផលប្រយោជន៍..៩
២.៣.៣ ទ្រឹស្តីនៃផលប្រយោជន៍..៩

ជំពូកទី៣
ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

៣.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា...១១
៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា...១១
៣.១.២ សញ្ញាសម្គាល់របស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា...១២
៣.១.៣ ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា...១៣
៣.១.៤ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា...១៤
៣.១.៥ រចនាសម្ព័ន្ធ គ្រប់គ្រង តួនាទី និងភារកិច្ច របស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា.......................................១៥
៣.២. គោលការណ៍ក្នុងការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា..១៦
៣.២.១ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ...១៦
ក.ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ១៦
ខ.ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែឬឆ្នាំ ១៦
គ.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសេវាទូរស័ព្ទ...១៦
ឃ.ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរទៅចុះបេសកកម្មផ្សេងៗ..១៦
ង.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពេលមានបុគ្គលិកឈឺ...១៦
ច.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពេលបុគ្គលិកស្ត្រីផ្ទៃពោះ...១៦
៣.២.២. គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ...១៧
ក. ការស្គាល់សមិទ្ធផល..១៧
ខ. ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក..១៧
គ. ការទំនាក់ទំនងនិងការចូលរួម..១៧
ឃ. សុខុមាលភាព និងផាសុខភាព...១៧
ង. ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព...១៨
៣.៣ ផលប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា....១៩
៣.៣.១. ផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុ...១៩
ក. ប្រាក់ខែប្រចាំខែ..១៩
ខ. ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ១៩
គ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ..១៩
ឃ. ប្រាក់ឈប់សម្រាក...១៩

៣.៣.២. ផលប្រយោជន៍មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ..........១៩
ក. ទទួលបានសមិទ្ធផល..........១៩
ខ. ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួម..........១៩
គ. ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក..........១៩
៣.៣.៣. ធានារ៉ាប់រង និងសុវត្ថិភាព..........១៩
ក. ធានារ៉ាប់រងសុខភាព..........២០
ខ. ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់..........២០
គ. សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាព..........២០
៣.៣.៤ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសុវត្ថិភាពសង្គម..........២០
៣.៣.៥. ថ្ងៃឈប់សម្រាកជាតិ..........២០
ក. ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ..........២០
ខ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកព្យាបាល..........២១
គ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ..........២១
ឃ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកគ្រួសារ..........២១

ជំពូកទី៤
ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១. ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង..........២២
៤.២. ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ..........២៣

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន..........២៤
៥.២. ការផ្តល់អនុសាសន៍..........២៤

ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

ជំពូកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងប្រតិបត្តិការអង្គភាពមួយមិនថាជាអង្គភាពរបស់ឯកជន ឬ អង្គភាពរបស់រដ្ឋ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងដូចជាការធ្វើផែនការការរៀបចំ ចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យបានក្លាយជាកត្តាយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពមួយ។ ការគ្រប់គ្រងត្រូវបានគេផ្ដល់តម្លៃតាមរយៈការទទួលបានប្រសិទ្ធិភាព ការងារ និង ភាពស័ក្ដសិទ្ធិរបស់វានៅក្នុងដំណើរការប្រតិបត្តិការក្នុងស្ថាប័ននោះ។ លើសពីនេះការគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធិជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់នូវធនធានសំខាន់ៗទាំង៤ រួមមាន ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ម៉ាស៊ីន និង សំភារៈ (4Ms: Human, Money, Machine, and Materials)។ ក្នុងចំណោមនេះ ធនធានមនុស្សគឺ ជាធនធានដ៏សំខាន់មួយដោយសារតែពួកគេអាចកំណត់ពីជោគវាសនារបស់ស្ថាប័នមួយតាមរយៈ សមត្ថភាព ទេពកោសល្យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតរបស់ពួកគេ។ ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់ទាំងនេះហើយ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានក្លាយទៅជាមុខងារស្នូលមួយក្នុងចំណោមមុខងារស្នូលដទៃទៀតដែលចាំបាច់សម្រាប់គាំទ្រ ដំណើរការរបស់អង្គភាព។

នៅក្នុងឆ្នាំ១៩២០ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមិនទាន់ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាមុខងារសំខាន់នោះទេហើយនៅពេលនោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាមុខងាររដ្ឋបាលបុគ្គលិកធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រោយពីមានការកើនឡើងយ៉ាងគំហុកពីសម្ពាធនៃការប្រកួតប្រជែងរវាងក្រុមហ៊ុនជាច្រើននៅសហរដ្ឋអាមេរិចនាដើមឆ្នាំ១៩៧០ ដែលបណ្ដាលមកពីកត្តាសាកលភាវូបនីយកម្ម ការលុបបំបាត់នូវរបាំងពាណិជ្ជកម្ម និងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា មុខងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏ត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍ឡើងជាមួយនឹង ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ តាមរយៈមុខងារចម្បងរបស់ខ្លួនរួមមាន ការវិភាគការងារ ការរចនា ការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស កាជ្រើសរើស និងសម្រិតសម្រាំង ការបណ្ដុះបណ្ដាល ការលើកទឹកចិត្ត ការវាយតម្លៃការងារ ការកំណត់ការទូទាត់សំណង ការគិតគូពីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខមាលភាពរបស់បុគ្គលិកជាដើម។ ដូចនេះ ហើយទោះបីជាមានការជ្រើសរើស និងការទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងទេពកោសល្យយ៉ាងណាក៏ដោយប្រសិនបើអង្គភាពខ្វះការប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រ ថែរក្សាពួកគេនោះ អង្គភាពមិនអាចឆ្លើយតបនឹងប្រសិទ្ធិភាពធនធានមនុស្សបានទេ។ ក្រៅពីការថែរក្សាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ទេពកោសល្យ និងការច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិកទៅកាន់គោលដៅដែលអង្គភាពចង់បាន និងការធ្វើឱ្យពួកគេមានភាពរីករាយជាមួយការងារ គឺជាកត្តាសំខាន់មួយទៀត ព្រោះសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗជាកត្តា ចលករយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការឈានទៅរកភាពជោគជ័យ។

ដោយមើលឃើញពីហេតុផលបែបនេះ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំបានលើកឡើងនូវប្រធានបទមួយស្តីពី «**ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា**» យកមកធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងរៀបចំជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវខាងលើរួចមក យើងសង្កេតឃើញថា វិស័យឧស្សាហកម្មមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេស មិនមែនតែវិស័យឧស្សាហកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ដែលមានភាពរីកចម្រើននោះ គឺមានវិស័យជាច្រើនផ្សេងៗ ទៀតដែលកំពុងមានការរីកលូតលាស់យ៉ាងខ្លាំង និងមានការអភិវឌ្ឍន៍លើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ដែលវិស័យទាំងនោះមានដូចជា វិស័យធនាគារ វិស័យកសិកម្ម និងវិស័យពាណិជ្ជកម្មជាដើម។ ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន ឬ អង្គភាពនីមួយៗ តែងតែមានការលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុននោះកាន់តែមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខ។ យ៉ាងណាមិញក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា ក៏មាននូវកម្មវិធីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកជាជ្រុងមួយដែលអាចជួយពន្លឿនដល់ការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយ ទើបមានកម្រងសំណួរបានចោទសួរថា៖

១. តើគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាមានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេច?

២. តើបុគ្គលិកទទួលបានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះពីគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា?

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ ដើម្បីធ្វើការសិក្សានិងស្វែងយល់បន្ថែមឱ្យកាន់តែមានភាពស៊ីជម្រៅទៅលើការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា ដែលបានផ្តល់ជាអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់ក្រុមហ៊ុន ហើយជាពិសេសជាងនេះទៅទៀត គឺវាក៏បានផ្តល់ជាផលប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់ សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសជាតិទាំងមូលផងដែរ។ ហេតុនេះហើយបានជាយើងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើចំណុចសំខាន់ៗជាច្រើនដូចជា៖

- យល់ដឹងអំពីទិដ្ឋភាពទូទៅ និងប្រវត្តិរបស់ស្ថាប័ន
- យល់ដឹងអំពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា
- សិក្សាពីសិក្សាអំពីគោលការណ៍នៃការលើកទឹកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា
- សិក្សារពីផលប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា

១.៤ ទំហំដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៤.១ ទំហំដែនកំណត់

ដោយមើលឃើញអំពីភាពរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សគ្រប់វិស័យទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងជាពិសេសគឺវិស័យឧស្សាហកម្ម។ បច្ចុប្បន្ននេះយើងមើលឃើញថាស្ថាប័នអង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបាននឹង កំពុងតែវិវត្តន៍ខ្លួនព្រមទាំងមានវត្តមានយ៉ាងច្រើនឡើងៗ ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ ដែលធ្វើឱ្យមានការប្រកួតប្រជែង យ៉ាងសកម្មទៅលើ ភាពទំនើបទាន់សម័យ ភាពច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ បច្ចេកទេស ទីផ្សារ ការផ្សព្វផ្សាយលើ

ផលិតផល បច្ចេកវិទ្យានានារៀងៗខ្លួន ខិតខំធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អតិថិជន ឱ្យមានការពេញចិត្ត និងសប្បាយចិត្តចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់របស់ធនាគារ និងការបំពេញឱ្យបាននូវតម្រូវការពីសំណាក់ ក្រុមហ៊ុនមកលើអ្នកប្រើប្រាស់ផលិតផលរបស់ខ្លួន។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើរួចមក យើងមើលឃើញថា ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវក្នុងអត្ថបទទាំងមូលខាងលើនេះគឺ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យ ឃើញយ៉ាងច្បាស់អំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ ដូច្នេះហើយ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាសូមធ្វើការលើកយក នូវចំណុចសំខាន់ៗយកមកបកស្រាយដោយផ្តោតតែទៅលើ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវកម្រងឯកសារផ្សេងៗ ដោយបូករួមជាមួយនឹង គេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ផ្ទាល់ដោយផ្តោតលើ ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសតែម្តង។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាមានទីតាំងស្ថិតនៅ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ផ្លូវជាតិលេខ៤ ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ។

១.៤.២ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

សម្រាប់វិសាលភាពនៃប្រធានបទនេះគឺ បានគ្របដណ្តប់តែទៅលើតែផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស តែមួយប៉ុណ្ណោះ។ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំ បានកំណត់យកពីផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាត្រឹមឆ្នាំ ២០២៤ - ២០២៥។

១.៥ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

១.៥.១ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

ការស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់តាមវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យដោយផ្តោតចម្បងទៅលើឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទ ដើម្បីយកមកវិភាគ និងសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់អំពី ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា

សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ ការស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបគុណវិស័យដូចជា ការសម្ភាសន៍តាម គេលេក្រាមដោយផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមរយៈ គេហទំព័រ បណ្តាញសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា ជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវព័ត៌មានខ្លះៗបានមកពីបណ្ណាល័យរបស់ សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា និងការដកស្រង់នូវ ឯកសារមេរៀនទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ការអានកម្រងឯកសារផ្សេងៗ របាយការណ៍ចាស់ៗ ដែលសិស្សច្បងជំនាន់មុនបានធ្វើរួច និងធ្វើការសាកសួរទៅលោកគ្រូណែនាំបន្ថែម។

សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី២៖ ការស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបគុណវិស័យដូចជា ការសម្ភាសន៍តាមតេលេក្រាមដោយផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមរយៈ គេហទំព័របណ្តាញសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវព័ត៌មានខ្លះៗ ដែលបានមកពីបណ្ណាល័យរបស់សាកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា និងការដកស្រង់នូវ ឯកសារមេរៀនទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ការអានកម្រងឯកសារផ្សេងៗ របាយការណ៍ចាស់ៗ ដែលសិស្សច្បងជំនាន់មុនបានធ្វើរួច និងធ្វើការសាកសួរទៅលោកគ្រូណែនាំបន្ថែម។

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ពិតជាផ្តល់សារៈសំខាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន ជាពិសេសចំពោះ៖

១.៦.១ ចំពោះក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវផ្ទាល់

- ជួយបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន ដោយការផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- យល់ដឹងអំពីលក្ខណៈនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា
- យល់ដឹងអំពីគោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា
- សិក្សាពីផលប្រយោជន៍ដែរបុគ្គលិកទទួលបានពីការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា
- សិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមដែរក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាជួបប្រទះពេលអនុវត្តការលើកទឹកចិត្ត
- សិក្សារពីផលប្រយោជន៍ដែរបុគ្គលិកទទួលបានជាហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ
- ចេះធ្វើការងារជាក្រុម និងចេះសម្របសម្រួលដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងក្រុម
- ពង្រឹងបន្ថែមលើទំនួលខុសត្រូវលើកិច្ចការស្រាវជ្រាវ

១.៦.២ ចំពោះស្ថាប័ន

- បានដឹងពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយដើម្បីយកមកកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍន៍
- បង្កើនទំនុកចិត្តដល់បុគ្គលិក
- ផ្សព្វផ្សាយពីវិសាលភាព និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន

១.៦.៣ ចំពោះសង្គម

- បានផ្សព្វផ្សាយពីចំណេះដឹងទៅដល់និស្សិតជំនាន់ក្រោយ
- ចងក្រងជាឯកសារសម្រាប់សិស្សប្អូនធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត ។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាយើងខ្ញុំបានចែកចេញជាប្រាំជំពូកដោយមានសង្ខេបខ្លីដូចខាងក្រោម៖

- **ជំពូកទី១ (សេចក្តីផ្តើម)**៖ កំណត់លំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទសារណា។
- **ជំពូកទី២ (រំលឹកទ្រឹស្តី)**៖ លើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញល្បីៗ និងអ្នកស្រាវជ្រាវពីមុនៗមួយចំនួន មកបកស្រាយដើម្បីជាជំនួយក្នុងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ ក្នុងនោះមាន បង្ហាញពីនិយមន័យ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្ត គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្ត វិធីសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្ត សារៈសំខាន់ និងទស្សនៈរបស់អ្នកប្រាជ្ញផ្សេងៗ។

- **ជំពូកទី៣ (លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ)**៖ ពណ៌នាអំពីស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានដូចជា ប្រវត្តិនៃការចាប់ផ្ដើម និមិត្តសញ្ញា ទីតាំង និងអត្ថន័យ ចក្ខុវិស័យ បេសកម្ម គោលដៅ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង គោលការណ៍លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និងផលប្រយោជន៍ ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា។
- **ជំពូកទី៤ (វិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ)**៖ វិភាគនិងការស្វែងយល់ពី ចំណុចខ្លាំង និង ចំណុចខ្សោយរបស់ប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធ។
- **ជំពូកទី៥ (សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងការផ្ដល់អនុសាសន៍)**៖ គឺជាចំណុចចុងបញ្ចប់ នៃ សារណារបស់ ប្រធានបទ ដោយមានសេចក្ដីសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុង អត្ថបទ និងផ្ដល់អនុសាសន៍នៅលើចំណុច ដែលមានកង្វះខាតដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

ជំពូកទី២
ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.១.១ និយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្ត

ចំពោះពាក្យការលើកទឹកចិត្ត គឺត្រូវបានគេយកមកបកស្រាយនិយមន័យខុសៗគ្នា ជាច្រើននៅក្នុងសៀវភៅនីមួយៗ ទៅតាមការគិត និងការយល់ឃើញរបស់អ្នកនិពន្ធម្នាក់ៗ។ សរុបជារួមមក គឺវាល់អត្ថន័យរបស់ពាក្យមួយនេះ គឺវាមានលក្ខណៈស្រដៀងៗគ្នា។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ក៏ដោយយើងក៏អាចធ្វើការពិចារណា និងយកមកប្រើប្រាស់ទៅតាមនិយមន័យនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការផ្តល់គ្រឿងទៅដល់បុគ្គលិក ក្នុងគោលបំណងឱ្យបុគ្គលិកទាំងនោះ បំពេញការងារកាន់តែរីកចម្រើន និងជោគជ័យ[1]។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយ ដ៏សំខាន់ដែលអាចជួយឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ទទួលបានដោយជោគជ័យ។ ការលើកទឹកចិត្តបានជំរុញឱ្យបុគ្គលិកមានឆន្ទៈ បំពេញការងារប្រកបដោយគំនិតផ្តួចផ្តើម យកចិត្តទុកដាក់ និងមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារដោយហ៊ានលះបង់ខ្ពស់ទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត និងពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការបន្ថែមថាមពលកម្លាំង ដើម្បីជំរុញល្បឿនការងារសម្រេច ឱ្យបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញ ហើយវាអាចជួយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ ខ្លួននឹងពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ[2] ។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាស្ថានភាពផ្ទៃក្នុងដែលជួយជំរុញឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗ ចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយាភាពតម្រង់ទិសដៅ។ ជារឿយៗ ត្រូវបានគេយល់ថាជាកម្លាំង ពន្យល់ពីមូលហេតុដែលមនុស្ស ឬសត្វចាប់ផ្តើមបន្ត ឬបញ្ចប់អាកប្បកិរិយានៅពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ វាគឺជាបាតុភូតដ៏ស្មុគស្មាញមួយ ហើយនិយមន័យច្បាស់លាស់របស់វាត្រូវបានជំទាស់។ វាផ្ទុយនឹងការលើកទឹកចិត្ត ដែលជាស្ថានភាពនៃការព្រងើយកន្តើយ ឬការគ្មានបញ្ញើ។ ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានសិក្សាលើមុខវិជ្ជាដូចជា ចិត្តវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត និងទស្សនវិជ្ជា[3]។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាដំណើរការផ្ទៃក្នុង មិនថាយើងកំណត់វាជាកត្តាជំរុញ ឬតម្រូវការនោះទេ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាលក្ខខណ្ឌមួយនៅក្នុងខ្លួនយើង ដែលចង់បានការផ្លាស់ប្តូរមិនថានៅក្នុងខ្លួនយើង ឬបរិស្ថានក៏ដោយ។ នៅពេលដែលយើងចូលទៅក្នុងអណ្តូងនៃថាមពលនេះ ការលើកទឹកចិត្តផ្តល់ឱ្យមនុស្សដែលមានកម្លាំងជំរុញ និងទិសដៅដែលត្រូវការដើម្បីចូលរួមជាមួយបរិស្ថាន ក្នុងទម្រង់នៃការសម្របខ្លួនបើកចំហ និងដំណោះស្រាយបញ្ហា (Reeve, 2015) ។ ខ្លឹមសារនៃការលើកទឹកចិត្ត គឺជាអាកប្បកិរិយា ការតម្រង់ទិស គោលដៅដែលមានថាមពល និងខ្ជាប់ខ្ជួន។ នៅពេលដែលយើងមានការលើកទឹកចិត្ត យើងធ្វើចលនានិងធ្វើសកម្មភាព[4]។

---

[1]khsearch.com. (2019, September 7). *តើការលើកទឹកចិត្តជាអ្វី ?* Retrieved 2025, June 26 from https://www.khsearch.com/qna/24853/

[2]thmeythmey.com. (2015, Jan 09). *កត្តា“លើកទឹកចិត្ត”ជាតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក?* Retrieved 2025, June 26 from https://amp.dev/documentation/guides-and-tutorials/start/create/basic_markup/

[3]Wikipedia.com. (2019, Nov 5). *Motivation* Retrieved 2025, June 26 from https://en.m.wikipedia.org/wiki/Motivation

[4]A Psychologist Explains. (2019, Nov 05). *What is Motivation ?* Retrieved 2025, June 26 from https://positivepsychology.com/what-is-motivation/

២.១.២ ប្រវត្តិនៃការលើកទឹកចិត្ត

ប្រវត្តិនៃការស្រាវជ្រាវលើកទឹកចិត្តក្នុងការអប់រំត្រូវបានតាមដានតាមរយៈ ជំពូកស្តីពីការលើកទឹកចិត្ត នៅក្នុងសព្វវចនាធិប្បាយនៃការស្រាវជ្រាវអប់រំពីឆ្នាំ១៩៤១ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០។ ការពិភាក្សាអំពីគំនិតជុំវិញភាពខុសគ្នានៃការលើកទឹកចិត្ត ការរៀនសូត្រ តួនាទីនៃភាពខុសគ្នារបស់បុគ្គល និងការកើតឡើងនៃការព្រួយបារម្ភការយល់ដឹង។ ការផ្លាស់ប្តូរដ៏អស្ចារ្យត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ហើយបច្ចុប្បន្នក៏ដូចជានិន្នាការនាពេលអនាគតត្រូវបានពិភាក្សា[5]។ ម៉្យាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានវិភាគថាជាកត្តាកំណត់ឯកវចនៈនៃគំនិត អារម្មណ៍, និងសកម្មភាពរបស់មនុស្ស។ ការយល់ដឹងនេះ បានអនុញ្ញាតឱ្យចិត្តវិទ្យានៃការលើកទឹកចិត្តឈានទៅកម្រិតដ៏ស្មុគស្មាញ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរថា តើតម្រូវការរបស់មនុស្សមួយណាដែលត្រូវបែងចែក និងរបៀបដែលតម្រូវការទាំងនេះ អាចគ្រប់គ្រងដើម្បីណែនាំ និងផ្តល់ថាមពលដល់មនុស្ស។ វាក៏បានផ្សព្វផ្សាយផងដែរ ដោយការពិចារណាលើគោលគំនិតនៃគោលដៅ (នៅលើការលើកទឹកចិត្ត និងការរំពឹងទុក) ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងអំពីការគ្រប់គ្រងសកម្មភាព។ សព្វថ្ងៃនេះ កម្លាំងចិត្តត្រូវបានគេវិភាគ ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(ដោយការប្រឹងប្រែង និងដោយស្វ័យប្រវត្តិ) នៃការស្វែងរកគោលដៅ[6]។

២.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត

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

ទ្រឹស្តីនិងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តដោយលោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler គឺជាការចាកចេញពីការវិភាគបែបប្រពៃណីនៃការពេញចិត្ត និងទំនាក់ទំនងការងារ។ ក្នុងការអនុវត្ត គេបានរកឃើញថាការលើកទឹកចិត្តមិនមែនជារឿងសាមញ្ញធម្មតាៗទេ ហើយវាមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ដល់ការបំពេញការងារ អាច និយាយបានថា វាជាបាតុភូតមួយនឹកស្មានមិនដល់នៅពេលខ្លះ។ ទ្រឹស្តី និងគំរូនៃការលើកទឹកចិត្តដោយលោក Lyman Porter និងលោក Edward Lawler មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីរក្សាបានបុគ្គលិកដែលល្អ និងទទួលបានផលិតភាពការងារយ៉ាងប្រសើរ។ ហើយនេះជាការបកស្រាយមួយចំនួនពីសារៈសំខាន់៖

- ផ្គូរផ្គងសមត្ថភាព និងលក្ខណៈរបស់បុគ្គលិក ទៅនឹងតម្រូវការនៃការងារដោយដាក់ការងារត្រូវនឹង សមត្ថភាព និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក (Put the right person on the right job) ។
- គាត់គួរពន្យល់ណែនាំដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់នូវតួនាទីរបស់ពួកគេ ឬអ្វីដែលពួកគេ ត្រូវធ្វើដើម្បីទទួលបានរង្វាន់ បន្ទាប់មកគាត់ត្រូវប្រាកដថាពួកគេយល់ពីវា ។

[5] Researchgate.net. (1990, Dec). *History of Motivational Research in Education*. Retrieved 2025, June 27 from https://www.researchgate.net/publication/232553619_History_of_Motivational_Research_in_Education
[6] Researchgate.net. (2015, Mar). *Motivation: History of the Concept*. Retrieved 2025, June 27 from https://www.researchgate.net/publication/323838279_Motivation_History_of_the_Concept
[7] carlbamford.weebly.com. (2024, Feb.03*). Human Resource Management (HRM)* Retrieved 2025, June 27 from https://carlbamford.weebly.com/uploads/4/4/1/3/4413567/as_6d_human_resource_management.pdf

- ➢ បង្ហាប់តាមលក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែង នូវកម្រិតនៃការអនុវត្តពិតប្រាកដដែលរំពឹងទុករបស់បុគ្គលិក និង មើលថាកម្រិតទាំងនេះដែលគួរធ្វើឱ្យសម្រេចបាន។ មានន័យថាតើការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក វាសមស្របនឹងអ្វីដែលបានកំណត់ពីថ្នាក់លើឬទេ។
- ➢ ដើម្បីសម្រេច និងរក្សាបាននូវការលើកទឹកចិត្ត រង្វាន់ដ៏សមរម្យនឹងត្រូវប្រគល់ទៅឱ្យបុគ្គលិកដែល អនុវត្តការងារបានជោគជ័យស្របតាមតម្រូវការចង់បានរបស់ថ្នាក់លើ និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។
- ➢ ប្រាកដថារង្វាន់ដែលជូនទៅបុគ្គលិក ពិតជាទៅដល់ដៃពួកគេ។ ពិតណាស់ថារង្វាន់ទាំងនោះបានធ្វើ ឱ្យមានភាពទាក់ទាញពីបុគ្គលិកហើយគេក៏ពេញចិត្ត[8]។

២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.២.១ និយមន័យគោលការណ៍

គោលការណ៍ (princple) : វិធានទូទៅ ឬទ្រឹស្តីមួយដែលផ្តល់នូវមូលដ្ឋាន ឬប្រភពដើមនៃបទ ដ្ឋានគតិយុត្ត ។

គោលការណ៍ (principle): វិធានគតិយុត្ត ដែលបង្កើតដោយអត្ថបទច្បាប់ណាមួយ ដែលមានលក្ខណៈទូទៅក្នុងគោលបំណងធានាការអនុវត្តផ្សេងៗ ហើយមានតម្លៃគតិយុត្តខ្ពស់ [9]។

គោលការណ៍ (principle): គឺជាទ្រឹស្តី ដែលចេញប្រើជាគោលសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចការឱ្យត្រឹមត្រូវទៅតាមបែបបទ។ បើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកគឺជា មូលដ្ឋានចម្បងមួយក្នុងការប្រតិបត្តិ និងបានជាសមត្ថភាពរបស់និយោជិតហើយការលើកទឹកចិត្តគឺវាជាដំណើរនៃការក្នុងការតម្រង់ទិសដៅ ហើយជាចំណុចស្នូលនៃការគ្រប់គ្រង សម្រាប់ជាជំនួយដល់ការបណ្តុះបណ្តាលនូវគំនិត និងបង្កើនការទុកចិត្តគ្នា ក្នុងការជំរុញការងារដល់និយោជិតដែលធ្វើឱ្យពួកគេមានសមត្ថភាពនិង អាចសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដ៏ត្រចះត្រចង់និងគួរជាទីមោទនៈ។

២.២.២ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍

ទ្រឹស្តីគោលការណ៍មានន័យថាគឺជា ពាក្យពេចន៍ដែលបានចារទុក ឬជាពាក្យសម្តីដែលបានចងក្រងទុកទៅតាម សម័យកាលនីមួយៗ ដែលបានរក្សាទុកដើម្បីឱ្យក្មេងៗជំនាន់ក្រោយបានអនុវត្តតាម។ ចំពោះការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកគឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងអង្គភាព ឬស្ថាប័ននានា ក្នុងនោះដែរ ក៏មានការបានបន្ថែមនូវថាមពល ព្រមទាំងកម្លាំងដើម្បីជំរុញល្បឿនការងារឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញហើយវាក៏អាចជួយ លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យចេះបំពេញការងារជាក្រុម និងពេញចិត្តក្នុងការធ្វើការងារថែមទៀតផង[10]។

២.៣. ផលប្រយោជន៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

២.៣.១ និយមន័យផលប្រយោជន៍

[8] BiZHMER. យ៉ាយ៉ា. (2022, Dec 03). *ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត*. Retrieved 2025, June 28 from https://bizkhmer.com/articles/73133

[9] PHKASLAPARTNER. Toch Chiva. (2022, Mar 22). *គោលការណ៍*. Retrieved 2025, June 27 from https://phkaslapartner.com/learn/khmerwords-4967/

[10] តាំង សុថាត់, គិន សុវណ្ណបុត្រ, សួន ស៊ីណា, តាន់ វ៉ាន់អាយ, លៀក សុវណ្ណកណិកា. (២០២៣). *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា (ក.អ) សាខាទឹកថ្លា*. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាន់ទី២០ ជំនាញហិរញ្ញវត្ថុ និងធានាគារ. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. ទំព័រទី ៩ ២៨ទំព័រ។

ផលប្រយោជន៍ ដំណើរដែលគួរប្រកប, អ្វីៗដែលគេត្រូវការ, ដែលគេប្រកបទៅកើតការ, ផលដែលសម្រេចអំពីការប្រកប[11]។

២.៣.២ ប្រវត្តិនៃផលប្រយោជន៍

ផលប្រយោជន៍ដំបូងបំផុត ដែលបានកត់ត្រាទុកសម្រាប់កម្មករ បានកើតឡើងនៅក្នុងសម័យអាណានិគម។ នៅឆ្នាំ ១៦៣៦ Plymouth (ជាផ្នែកមួយនៃរដ្ឋ Massachusetts) បានចាប់ផ្តើមផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ដល់អាណានិគម ដែលពិការក្នុងអំឡុងពេលប្រយុទ្ធដើម្បីទាមទារឯករាជ្យ។ រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងឆ្នាំ ១៧៨៩ បាន អនុម័តផែនការសោធននិវត្តន៍របស់សហព័ន្ធ ដែលនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅដល់អតីតយុទ្ធជន នៃសង្គ្រាម បដិវត្តន៍។ ផែនការសោធនឯកជនដំបូងនឹងបានលេចឡើងរហូតដល់ឆ្នាំ ១៨៧៥ នៅពេលដែលផ្តល់ជូនបុគ្គលិក ដែលចូលនិវត្តន៍ពីក្រុមហ៊ុន៥០%នៃប្រាក់ខែដែលពួកគេទទួលបាន ក្នុងទសវត្សចុងក្រោយរបស់ពួកគេជាមួយ ពួកគេ (ប៉ុន្តែមិនលើសពី ៥០០ ដុល្លារ)[12] ។

២.៣.៣ ទ្រឹស្តីនៃផលប្រយោជន៍

ទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍ គឺជាការបង្កើតគំនិតមួយ ដើម្បីជំរុញការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលអង្គការ សង្គមត្រូវបានផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន។ ក្នុងនាមជា ទ្រឹស្តីវិជ្ជមានដល់កម្រិតដែលការសន្មត់របស់វាត្រូវគ្នាទៅនឹងរបៀបដែល SPOs ប្រព្រឹត្តជាក់ស្តែង វាមានប្រយោជន៍ក្នុងការពិពណ៌នាអំពីរបៀបដែល SPOs ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ខ្លួនពួកគេក្នុងការអនុវត្ត។ ភ័ស្តុតាងពីការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទ្រឹស្តីនេះជាការពិតដល់កម្រិតមួយយ៉ាងសំខាន់ ដោយពន្យល់ពីគំរូហិរញ្ញវត្ថុដែលបានសង្កេតឃើញ ប្រហែលជាសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតនោះ ទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍ក៏ជាបទដ្ឋានផងដែរ ដោយផ្តល់នូវការណែនាំអំពីរបៀបដែល SPOs អាចផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោគជ័យដោយខ្លួនឯង ខណៈពេលដែលកំពុងបន្តបេសកកម្មដែលបានជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ។ ខ្លឹមសារនៃទ្រឹស្តីគឺសាមញ្ញ ដោយការអនុវត្តបេសកកម្មពិសេសរបស់ខ្លួន SPO បង្កើតការលាយបញ្ចូលគ្នាជាក់លាក់នៃអត្ថប្រយោជន៍សាធារណៈ និងឯកជនសម្រាប់ក្រុមអ្នកទទួលផលផ្សេងៗ ហើយអ្នកទទួលផលទាំងនេះគាំទ្រ SPO តាមរយៈប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន។ យន្តការ ភាពល្អិតល្អន់នៃទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបញ្ចូលសាច់ចេញនូវប្រភេទនៃអត្ថប្រយោជន៍ និងអ្នកទទួលផលផ្សេងៗ និងការបញ្ជាក់អំពីរបៀបដែលយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសមស្របនឹងគ្នា អាចបកប្រែអត្ថប្រយោជន៍ទៅជាជំនួយធនធាន។ គោលគំនិតនៃ "ការផ្លាស់ប្តូរ" គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃទ្រឹស្តីអត្ថប្រយោជន៍។ ការពិតណាស់ ការចិញ្ចឹមជីវិតរបស់អង្គការនានាទូទាំងសេដ្ឋកិច្ចអាចយល់បានក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការផ្លាស់ប្តូរ។ អ្នកចូលរួម ឬអតិថិជននៃអង្គការនានាផ្តល់ ការគាំទ្ររូបិយវត្ថុ ឬដោយសប្បុរស ជាថ្នូរនឹងទំនិញ ឬសេវាកម្មដែលបង្ហាញ។ នេះគឺជាក់ស្តែងបំផុត នៅក្នុងវិស័យអាជីវកម្ម ដែលអ្នកប្រើប្រាស់ទទួលបានទំនិញ ឬសេវាកម្មដែលពួកគេបានធ្វើការទូទាត់ជារូបិយវត្ថុដល់អ្នកលក់ និងកន្លែងដែលអ្នកវិនិយោគទិញភាគហ៊ុន និងសញ្ញាប័ណ្ណ ឬមូលបត្រ ឬទំនិញដើមទុនផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ អចលនទ្រព្យ) ជាថ្នូរនឹងប្រាក់ចំណេញ ឬភាគលាភដែលរំពឹងទុកនាពេលអនាគត[13]។

[11] Wikpionary. (2022,Aug21*). ផលប្រយោជន៍.* Retrieved 2025, June 30 from https://km.wiktionary.org/wiki/ប្រយោជន៍

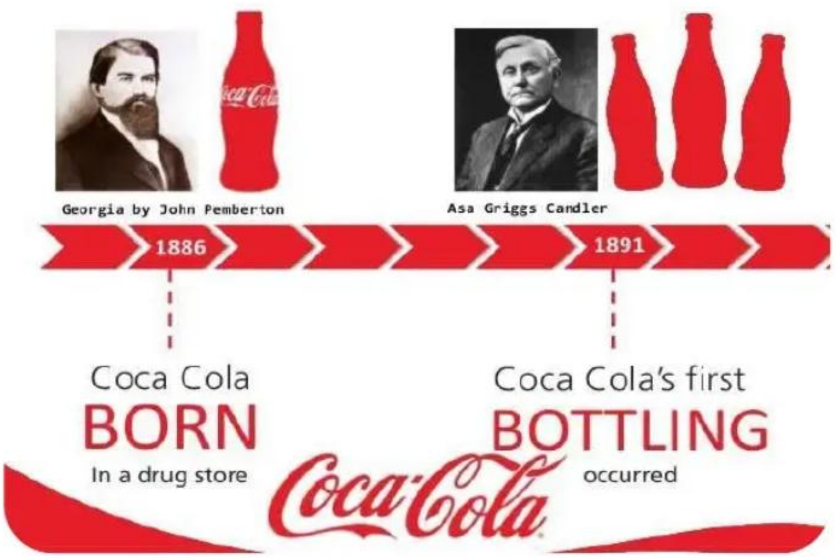
[12] Fastcompany.com. (2019, Mar 22). *Employee benefits and perks have been 400 years in the making.* Retrieved 2025, June 30 from https://www.fastcompany.com/90320349/your-employee-benefits-were-400-years-in-the-making

[13] Ideas.repec.org. (2017). *Benefits theory*. Retrieved 2025, June 30 from https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/15956_3.html

ជំពូកទី៣
ផលប្រយោជន៍ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

៣.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

៣.១.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា



នៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៨៨៦ ឧសថការីម្នាក់ឈ្មោះ John S. Pemberton នៅរដ្ឋអាត្លង់តា (Atlanta) បានផលិតភេសជ្ជៈថ្មីម្យ៉ាងដែល បានដាក់ឈ្មោះឱ្យថា កូកា កូឡា។ លោក Asa Candler គឺជាម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡាដំបូងបង្អស់ ហើយលោកបាននាំយកនូវចក្ខុវិស័យដាក់ លាក់មួយសម្រាប់អាជីវកម្ម និងម៉ាកសញ្ញាផលិតផលមួយនេះ។

Asa Candler គឺជាអ្នកជំនួញដ៏វៃឆ្លាតមួយរូបគាត់បានកែប្រែ ការបង្កើតកូកាកូឡាទៅជាអាជីវកម្មដ៏ជោគជ័យមួយ។ ក្នុងឆ្នាំ១៨៩៤ អ្នកជំនួញមកពី មីស៊ីស៊ី (Mississipp) ពីម្នាក់ឈ្មោះ Joseph Biedenharn ជាជនដំបូងដែលបំលែងរូបរាងរបស់ភេសជ្ជៈ កូកា កូឡា ពីការដាក់កែវធម្មតាទៅជាការច្រកក្នុងដបយ៉ាងល្អប្រណិតនិងធ្វើឱ្យផលិតផលនេះកាន់តែមានភាពពេញនិយមឡើង ព្រោះអតិថិជនងាយស្រួលកាន់និងយកតាមខ្លួនទៅគ្រប់ទីកន្លែង។

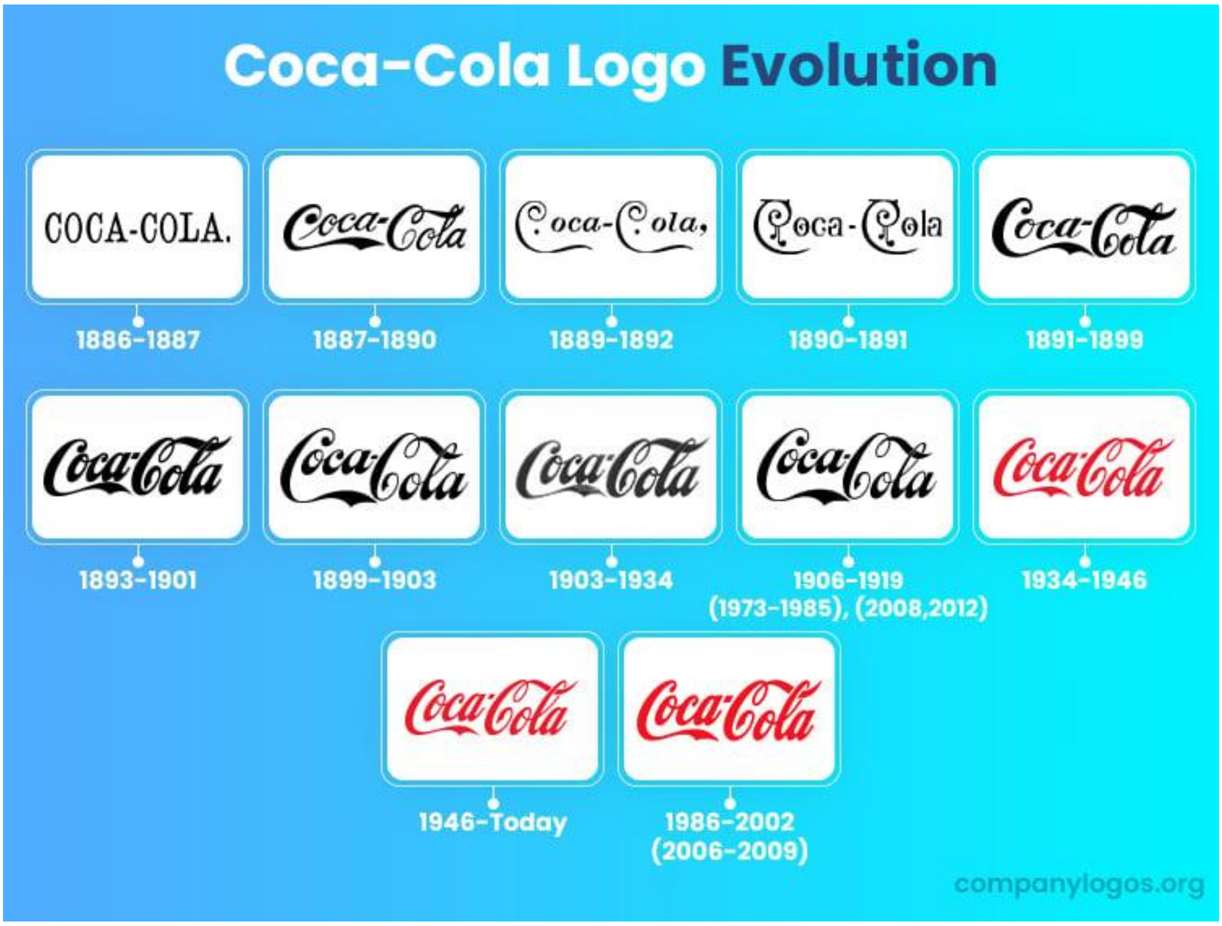
ក្នុងឆ្នាំ១៩២៣ លោក Robert Woodruff បានក្លាយខ្លួនជាប្រធានក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈមួយនេះ។ ក្នុងឆ្នាំ១៩២៨ លោកក៏បានណែនាំផលិតផល កូកា កូឡា តាមរយៈការប្រកួតកីឡាអូឡាំពិក លើកដំបូងដោយដាក់ភ្ជាប់ផលិតផលនេះជាមួយក្រុមកីឡាអូឡាំពិករបស់សហរដ្ឋអាមេរិក នៅទីក្រុង Amsterdam ក្នុងឆ្នាំ១៩២៨។

បន្ទាប់ពីចិតសិបឆ្នាំនៃការទទួលបានជោគជ័យជាមួយនឹងម៉ាកសញ្ញាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡាក៏ចាប់ផ្តើមសម្រេចចិត្តពង្រីកនូវរស់ជាតិបន្ថែម។ ហ្វាន់តា (Fanta) ត្រូវបានបង្កើតឡើងជា លើកដំបូងនៅឆ្នាំ១៩៤០ មិនតែប៉ុណ្ណោះផលិតផលដទៃទៀត ក៏ចាប់ផ្តើមកកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដែលរួមមាន ស្ព្រៃហ៍ (Spirte,1961) ថេប(TAB,1963) និង ហ្វេស្កា (Frsca,1966)។ លោក Roberto Go izueta បង្កើតឱ្យមានផលិតផល Diet Coke, ដែលជាផលិតផលបន្ថែមដំបូងបំផុតដែលប្រើប្រាស់ម៉ាក់សញ្ញា Coca-Cola ។ ក្នុងរយៈ

ពេលត្រឹមតែពីរឆ្នាំ វាបានក្លាយទៅជាភេសជ្ជៈ កំពូលដែលមានកាឡូរីទាប នៅលើពិភពលោក ដែលទទួលបានប្រជាប្រិយភាព និងជោគជ័យ យ៉ាងខ្លាំង។ មកដល់ឆ្នាំ១៩៩០ ដែលត្រូវបានគេកំណត់ថា ជាឆ្នាំដែលក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡាមាន សន្ទុះយ៉ាងលេចធ្លោមួយទៀត ដោយក្រុមហ៊ុននេះបានសហការគាំទ្រព្រឹត្តិការណ៍កីឡាសំខាន់ៗ ជាច្រើនដែលនៅក្នុងនោះរួមាន ការប្រកួតកីឡាអូឡាំពិក កីឡាបាល់ទាត់ FIFA World Cup កីឡា បាល់ឱប World Cup និងរសមគមន៍បាល់បោះជាតិថែមទៀត។ ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាបាននាំចូលមកប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ១៩៦០ ហើយក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាមានទីតាំងដំបូងស្ថិតនៅលើ ប្រាំងទន្លេសាប ក្នុងខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ និងទីតាំងបន្ទាប់ស្ថិតនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ក្នុងខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ។

៣.១.២ សញ្ញាសម្គាល់របស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

ស្លាកសញ្ញាក្រុមហ៊ុន Coca-Cola គឺជានិមិត្តរូបមួយដែលត្រូវបានស្គាល់ជាសកល។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្លាកសញ្ញាមួយនេះត្រូវបានប្តូរទ្រង់ទ្រាយជាច្រើនលើករួចមកហើយ។ ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡាបានប្តូរនូវស្លាកសញ្ញាចំនួន១២ដង ប៉ុន្តែរាល់និមិត្តសញ្ញានីមួយៗមានរំលេច ដោយអក្សរ Coca-Cola ដោយគ្រាន់តែដូរនូវទ្រង់ទ្រាយតែប៉ុណ្ណោះ។ ស្លាកសញ្ញាក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា បានចាប់រចនាតាំងពីឆ្នាំ ១៨៨៧ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៦ ស្លាកសញ្ញា កូកា កូឡា បានផ្លាស់ប្តូរ រូបរាងរបស់ខ្លួនទៅជារូបដែលមានលំអរដោយដប កូកា កូឡា បួនដបដែលតំណាងឱ្យការជួបជុំ គ្រួសារ ឈរជាប់និងអក្សរ សាកល្បងរសជាតិ (Test the Feeling) ។



រូបភាពទី1៖ ស្លាកសញ្ញាក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡានាពេល១៨៨៦ ដល់បច្ចុប្បន្ន

៣.១.៣ ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា បាននឹងកំពុងពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនឱ្យមានវិសាលភាពពាសពេញពិភពលោក។ ដោយឡែកទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ គឺស្ថិតនៅកន្លែងដែលវាបានកកើតដំបូងគឺនៅអាត្លង់តា រដ្ឋជូចជា (Georgia) នៃសហរដ្ឋអាមេរិក។ ក្រុមហ៊ុននេះ បានចែកចាយផលិតផលរបស់ខ្លួនទៅកាន់២០០ ប្រទេសជុំវិញពិភពលោក។ ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា ក៏មានសាខាស្ថិតនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាផងដែរ។

រូបភាពទី២៖ ទីស្នាក់ការរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡានៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ផ្លូវជាតិលេខ៤ ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

៣.១.៤ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ របស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

ក. ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

មិនខុសអំពីក្រុមហ៊ុនដទៃប៉ុន្មានទេ ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡាតែងតែមានចក្ខុវិស័យមួយផ្ទាល់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការវាស់វែងសមត្ថភាព និង ការរំពឹងទុកនាពេលអនាគត។ ក្នុងន័យនេះដែរ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងបន្តឱ្យមាននិរន្តរភាពកំណើនគុណភាព ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡាមានចក្ខុវិស័យដូចខាងក្រោម៖

*ចំពោះមនុស្ស៖ ធ្វើជាទីកន្លែងដើម្បីធ្វើការ ដែលផ្តល់ឱ្យមនុស្សនូវការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលពួកគេអាចធ្វើបាន

*ដៃគូ៖ រក្សាចំណងទាក់ទងល្អជាមួយអតិថិជន និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ អ្នកទាំងអស់គ្នា យើងជួយគ្នា និងរក្សាគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីបង្កើតនូវគុណតម្លៃមួយ

*ភពផែនដី៖ គឺជាពលរដ្ឋដែលមានទំនួលខុសត្រូវម្នាក់ ដោយការជួយគ្នាក្នុងការកសាង និងទំនុកបម្រុងសហគមន៍របស់យើងប្រកបដោយនិរន្តរភាព

*ប្រាក់ចំណេញ៖ ផ្តល់ឱ្យមានអតិបរមានៃអត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលវែងសម្រាប់ ម្ចាស់ភាគហ៊ុន ខណៈពេលដែលយើងយកចិត្តទុកដាក់ លើការទទួលខុសត្រូវទាំងមូល

*ផលិតភាព៖ ជាអង្គភាពមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធខ្ពស់ អាចពឹងផ្អែកបាន និងមាន ដំណើរការវិវត្តន៍លឿន

លើសពីនេះទៅទៀត ចក្ខុវិស័យឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ដើម្បីបន្តការលូតលាស់ដែលជាអាជីវកម្មមួយរយៈពេលដប់ឆ្នាំ និងឆ្នាំបន្ទាប់ទៅមុខ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែសម្លឹងមើលទៅមុខ យល់ពីនិន្នាការនិងកម្លាំងដែលនឹងមានឥទ្ធិពលអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន នៅពេលអនាគតនិងភាពបត់បែនយ៉ាងលឿន ដើម្បីរៀបចំសម្រាប់អ្វីដែលជាការទៅមក។ចំពោះក្រុមហ៊ុនយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវតែទទួលបានត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់ថ្ងៃស្អែកនៅថ្ងៃនេះ។ វាបង្កើតជាគោលដៅរយៈពេល វែងសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់យើងនិងផ្តល់ឱ្យយើងនូវ « ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ » សម្រាប់ការឈ្នះការរួមគ្នា ជាមួយនឹងដៃគូក្រុមហ៊ុនរបស់យើង។

ខ. បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

កូកា កូឡាជាក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈដ៏ធំមហិមាមួយនៅក្នុងពិភពលោក ដែលបានដំណើរការពេលជាង ១៣០ឆ្នាំមកហើយ។ បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា គឺបង្ហាញពីគោលបំណងដ៏ វែងឆ្ងាយក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនមួយ ដែលបម្រើនូវភេសជ្ជៈហើយត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ពាសពេញពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុននេះតែងតែឱ្យតម្លៃទៅលើសកម្មភាពនិងការសម្រេចចិត្តដែលជាផ្នែកនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។

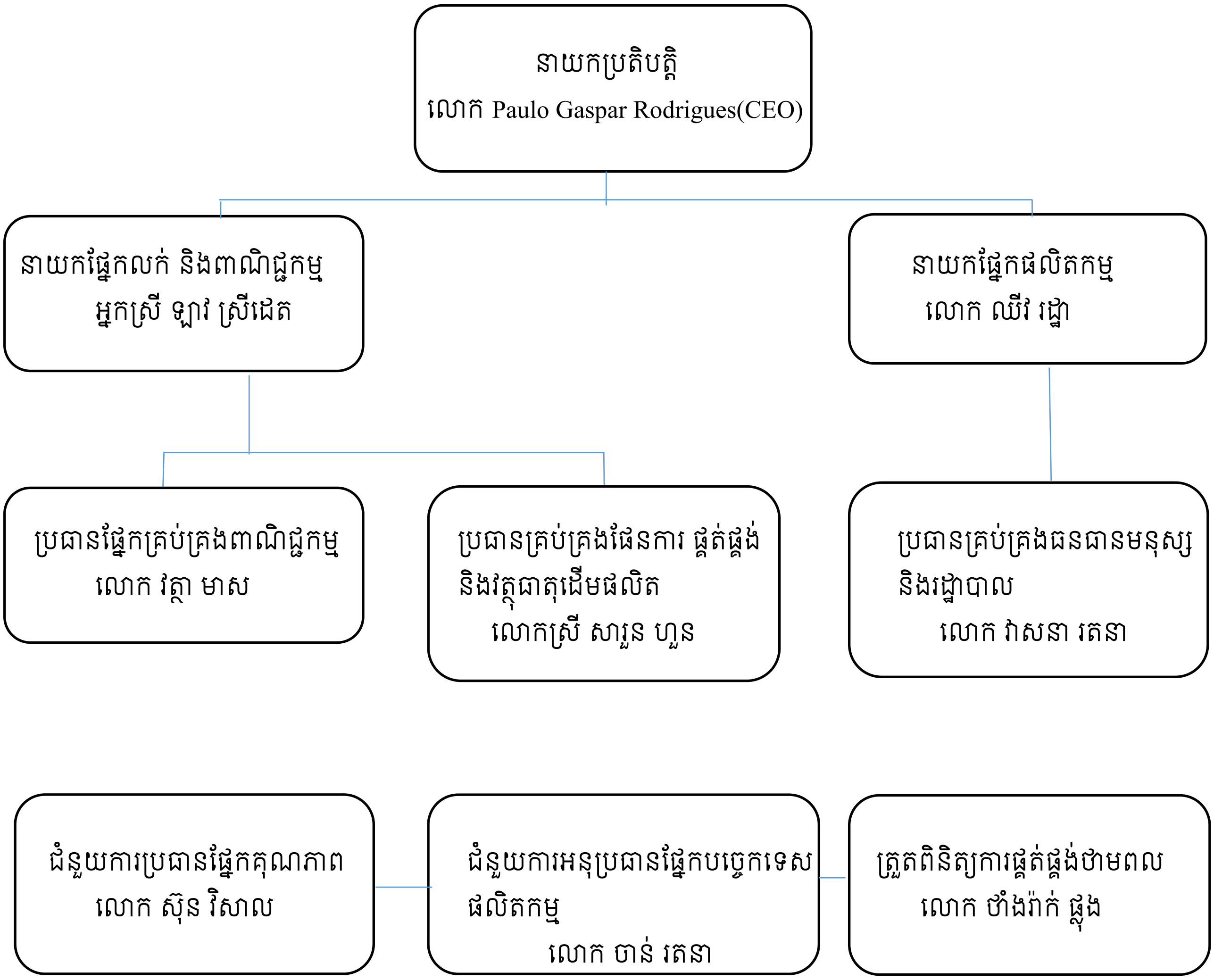
បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា គឺ៖

* ដើម្បីធ្វើឱ្យពិភពលោកមានភាពស្រស់ស្រាយ
* ដើម្បីជំរុញឱ្យមាន សុទិដ្ឋិនិយម និងសុភមង្គល
* ដើម្បីបង្កើតនូវគុណតម្លៃ និង ភាពខុសប្លែកមួយ

គ. គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

- ផ្តល់ភាពស្រស់ថ្លា (Refreshing the World)
- ផ្តល់ភេសជ្ជៈដែលមានរសជាតិឆ្ងាញ់ និងល្អសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់។
- បង្កើនផលិតផលថ្មីៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអតិថិជន។
- បង្កើតឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន (Making a Difference)
- បង្កើនអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (Sustainability) ដូចជា ការចងក្រងដបដែលអាចកែច្នៃឡើងវិញបាន (Recyclable packaging)។
- គាំទ្រសហគមន៍តាមផ្លូវជំនួយសង្គម (Social Impact) ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។
- កាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិ ដើម្បីការពារបរិស្ថាន។

៣.១.៥ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង តួនាទី និងភារកិច្ច របស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា



៣.២. គោលការណ៍ក្នុងការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡា

៣.២.១ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ

ក្រុមហ៊ុន Coca-Cola Cambodia Beverage Company បានអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបែបហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជំរុញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព កាត់បន្ថយអត្រាលាឈប់ និងបង្កើនការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកជាមួយអង្គភាព។ គោលការណ៍ទាំងនេះរួមមាន៖

ក. ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុនមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលើសមត្ថភាព និងលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកមានលទ្ធផលល្អ ឬបំពេញបានល្អជាងគោលដៅ គឺនឹងត្រូវបានពិចារណាឡើងប្រាក់បៀវត្ស។

ខ. ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ឬប្រចាំឆ្នាំ

បុគ្គលិកដែលបំពេញបានល្អជាមួយគោលដៅឬសមិទ្ធផលនៃការងារ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ជារៀងរាល់ខែ ឬឆ្នាំ។

ការរង្វាន់នេះអាចមានពីរប្រភេទ៖

- រង្វាន់ផ្ទាល់ខ្លួន (Individual Bonus)
- រង្វាន់ជាក្រុម (Team Performance Bonus)

វាជួយជំរុញស្មារតីប្រកួតប្រជែង និងការសហការណ៍ក្នុងក្រុម។

គ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសេវាទូរសព្ទ

សម្រាប់បុគ្គលិកដែលត្រូវប្រើទូរសព្ទក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន ឬសាខាផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កាតទូរសព្ទ ឬផ្តល់សេវាទូរសព្ទផ្ទាល់។

ជួយបន្ថយការចំណាយផ្ទាល់ខ្លួន និងជំរុញភាពមានសុវត្ថិភាពក្នុងការងារ។

ឃ. ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរចេញបេសកកម្ម

បុគ្គលិកដែលត្រូវចេញបេសកកម្មក្រៅទីតាំង ឬទៅបំពេញភារកិច្ចនៅសាខាផ្សេងៗ នឹងទទួលបានថ្លៃដំណើរការ ដូចជា៖

- ប្រាក់ស្នាក់នៅ
- ប្រាក់សម្រាប់អាហារ
- ប្រាក់ថ្លៃសាំង ឬឧបត្ថម្ភដឹកជញ្ជូន

ង. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពេលបុគ្គលិកឈឺ

ក្នុងករណីបុគ្គលិកឈឺធ្ងន់ ឬបាត់ការងារពីព្រោះជំងឺយូរអង្វែង ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ឧបត្ថម្ភជាប្រាក់ ឬជួយបង់ថ្លៃព្យាបាល។ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នេះអាចមានលក្ខខណ្ឌទាមទារឯកសារពីមន្ទីរពេទ្យ។

ច. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

សម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ក្រុមហ៊ុនមានគោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ដូចជា៖

- ថ្លៃព្យាបាលពេលមានផ្ទៃពោះ
- ថ្លៃសម្រាលកូន
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូនក្នុងខែដំបូង។

៣.២.២ គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ

គោលការណ៍លើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ (Non-Financial Motivation Principles) គោលការណ៍នេះមិនផ្តោតលើការផ្តល់ប្រាក់ ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ជាសាច់ប្រាក់នោះទេ ប៉ុន្តែផ្តោតទៅលើការបង្កើនស្មារតី បញ្ញើ និងការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកតាមរយៈបរិយាកាសធ្វើការដែលមានភាពអំណោយផលសហការជាមួយគ្នា និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រង។

ខាងក្រោមនេះជាចំណុចសំខាន់ៗក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយមិនប្រើប្រាក់៖

ក. ការស្គាល់សមិទ្ធផល (Recognition & Appreciation)

ការស្គាល់និងការផ្តល់ការសរសើរទៅកាន់បុគ្គលិកជារបៀបល្អ គឺជាវិធីសំខាន់ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត។

វាជួយបង្កើតអារម្មណ៍ថាបុគ្គលិកមានតម្លៃ ហើយការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានចាប់អារម្មណ៍។

អនុវត្តកម្មវិធី៖

• កម្មវិធី "បុគ្គលិកប្រចាំខែ" (Employee of the Month): សរសើរបុគ្គលិកដែលបង្ហាញភាពជោគជ័យលើសគេជារៀងរាល់ខែ

• ពានរង្វាន់ខាងក្នុង (e.g., Leadership Excellence, Safety Champion): ផ្តល់សញ្ញាស្គាល់ជាសាធារណៈ

• ការសរសើរពីមិត្តរួមការងារ (Peer-to-peer shootouts): ប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកសរសើរនិងអបអរសាទរគ្នា

ខ. ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក (Training & Career Development)

បុគ្គលិកមានចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការរីកចម្រើនជាចំណោទមួយ។ ការផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគេរៀនសូត្រ និងរីកចម្រើនអាជីព ជួយបង្កើនទំនុកចិត្ត និងសមត្ថភាពប្រកបដោយការចូលរួម។

កម្មវិធីសំខាន់៖

• វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពដឹកនាំ និងជំនាញជាក់លាក់

• កម្មវិធីជំនួយផ្លូវចិត្ត (Mentorship & Coaching)

• ផ្លូវវង់ចាំដល់ការតែងតាំងជាថ្មី (promotion path): ផ្តល់ឱកាសកើនឡើងតំណែងជាពេលវេលា

គ. ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួម (Engagement & Communication)

ការបង្កើតបរិយាកាសធ្វើការដែលមានសេរីភាពនិងបើកចំហក្នុងការសម្តែងមតិ ជួយឱ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាពួកគេចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យុទ្ធសាស្ត្រមាន៖

• កម្មវិធីស្ទង់មតិបុគ្គលិក (Feedback Surveys): ស្វែងយល់ពីអារម្មណ៍និងបញ្ហារបស់ពួកគេ

• កិច្ចប្រជុំ Town Hall: ជួបប្រជុំជារៀងរាល់ខែ/ត្រីមាសជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ

• Team Building & Volunteer Days: បង្កើនទំនាក់ទំនងក្នុងក្រុម និងអភិវឌ្ឍស្មារតីសហគមន៍

ឃ. សុខុមាលភាព និងផាសុខភាព (Well-being & Work-Life Balance)

បុគ្គលិកមានប្រសិទ្ធិភាពប្រសើរឡើងបើពួកគេមានសុខភាពល្អ និងស្មារតីស្រស់ស្រាយ។ ក្រុមហ៊ុនអាចជួយលើកទឹកចិត្តតាមរយៈ៖

• Flexi-time & Work-from-home: ផ្តល់ភាពបត់បែននៃម៉ោងធ្វើការ (សម្រាប់តួនាទីដែលអាចអនុវត្តបាន)

• កម្មវិធីសុខភាព (Wellness Programs): ដូចជា ការពិគ្រោះពិគ្រោះផ្លូវចិត្ត ឬសិក្ខាសាលាពីសុខភាព

• សកម្មភាពកីឡា និងសេវាសុខុមាលភាព: ដូចជា Yoga, Gym, Football, ហើយមានសេវាជំនួយផ្លូវចិត្តផងដែរ

ង. ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព: ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិក ដើម្បីធានាបានថា ពេលបុគ្គលិកឈឺ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ ពួកគេនឹងទទួលបានការថែទាំព្យាបាល និងជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ កម្មវិធីនេះរួមមានការជួយបង់ថ្លៃពេទ្យ ការគាំទ្រគ្រួសារ និងការប្រឹក្សាពីអ្នកជំនាញផ្លូវចិត្ត។ ការធានារ៉ាប់រងនេះជួយបង្កើនសុវត្ថិភាព និងទំនុកចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងការងារ និងជួយកាត់បន្ថយបន្ទុកចំណាយព្យាបាល។

៣.៣ ផលប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា

ក្រុមហ៊ុន Coca-Cola Cambodia Beverage Company Ltd. បានអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តជាច្រើន ដើម្បីបង្កើនទឹកចិត្ត និងភាពស្ម័គ្រចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ បុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ចម្បងៗដូចខាងក្រោម៖

៣.៣.១ ផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុ (Financial Benefits):

ក. ប្រាក់ខែប្រចាំខែ (Base Salary)

- ប្រាក់ខែផ្តល់តាមតម្លៃទីផ្សារ និងសមរម្យនឹងតួនាទីការងារ។
- មានការពិនិត្យឡើងវិញរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍជាមួយការងារ និងសមត្ថភាពបុគ្គលិក។

ខ. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (Bonuses)

- Performance Bonus៖ បុគ្គលិកដែលធ្វើការល្អ ទទួលបានប្រាក់បន្ថែមពីលទ្ធផលការងារ។
- Annual Bonus៖ ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ អាស្រ័យលើសមិទ្ធផលសរុបនៃក្រុមហ៊ុន។

គ. ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត (Incentives)

- បុគ្គលិកផ្នែកលក់ ទទួលប្រាក់ Commission តាមលទ្ធផលលក់។
- បុគ្គលិកផ្នែកផលិតកម្មទទួលប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម ប្រសិនបើផលិតភាពលើសគោលដៅ។

ឃ. ប្រាក់ឈប់សម្រាក (Paid Leave Benefits)

- បុគ្គលិកអាចឈប់សម្រាកដោយទទួលប្រាក់ពេញលេញ។
- មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស។

៣.៣.២ ផលប្រយោជន៍មិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ (Non-Financial Benefits):បុគ្គលិកទទួលបាន

ក. ទទួលបានសមិទ្ធផល (Achievement & Recognition): ទទួលបានសមិទ្ធផលល្អ ក្លាយជាបុគ្គលិកគំរូក្នុងក្រុមហ៊ុន និងទទួលបានការតាំងឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីសម្គាល់ភាពជោគជ័យ Best Employees។

ខ. ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួម (Engagement & Inclusion): បុគ្គលិកត្រូវបានអញ្ជើញចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរួម មានទំនាក់ទំនងល្អក្នុងក្រុម។

គ. ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍អាជីព (Training & Development)

ក្រុមហ៊ុន Coca-Cola Cambodia ផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក ដោយអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសំខាន់ៗដូចជា៖

- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដឹកនាំ – រៀនអំពីជំនាញដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង
- ជំនាញបច្ចេកទេស – បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងតួនាទីជាក់លាក់
- Mentorship & Coaching – ទទួលបានការណែនាំពីអ្នកមានបទពិសោធន៍
- ផ្លូវអាជីព – បង្កើតផែនការការងាររៀងខ្លួន និងឱកាសឡើងតំណែង

៣.៣.៣ ធានារ៉ាប់រង និងសុវត្ថិភាព (Welfare & Safety Benefits): បុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ៗក្នុងផ្នែក ធានារ៉ាប់រង និងសុវត្ថិភាព (Insurance & Safety) ដូចខាងក្រោម៖

ក. ធានារ៉ាប់រងសុខភាព (Health Insurance): ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពជាច្បាស់សម្រាប់បុគ្គលិក និងក៏ខ្លះមានសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារផងដែរ។

- ធានារ៉ាប់រងព្យាបាលជំងឺធម្មតា និងធ្ងន់ធ្ងរ
- ការជឿនលឿនក្នុងការទទួលសេវាពេទ្យតាមមន្ទីរពេទ្យដែលជាដៃគូ
- សេវាសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារ (អាស្រ័យលើតួនាទី និងកិច្ចសន្យា)

ខ. ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ (Accident Insurance): បុគ្គលិកទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលធានារ៉ាប់រងប្រសិនបើមានគ្រោះថ្នាក់កើតឡើងក្នុងកន្លែងធ្វើការ

•ឧបត្ថម្ភថ្លៃព្យាបាល និងសំណងក្នុងករណីអកុសល

គ. សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាព (Occupational Safety & Health): ក្រុមហ៊ុនមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ៖

- បណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាពជាប្រចាំ (Safety Training)
- ផ្តល់ឧបករណ៍សុវត្ថិភាព (PPE) ដូចជា៖ ម៉ាស់, អាវសុវត្ថិភាព, ស្បែកជើង, និងសម្ភារៈការពារ
- ការហាត់អគ្គិភ័យ និងបំផ្លាញគ្រោះថ្នាក់ (Fire drills)
- ការត្រួតពិនិត្យសុវត្ថិភាពជារៀងរាល់ខែ និងការតាមដានអនុវត្ត

៣.៣.៤. ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសុវត្ថិភាពសង្គម (NSSF): បុគ្គលិកត្រូវបានចុះឈ្មោះក្នុង អគ្គនាយកដ្ឋានសន្សំសុវត្ថិភាពសង្គម (NSSF)

ដែលផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងសំខាន់ៗ៖

- ការព្យាបាលជំងឺ
- គ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ប្រាក់សាងសង់ឬសោមនស្សក្នុងករណីស្លាប់។

៣.៣.៥. ថ្ងៃឈប់សម្រាកជាតិ (Public Holidays)

ក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកជាច្រើនសម្រាប់បុគ្គលិក ដែលអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារជាតិ និងនីតិវិធីរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ បុគ្គលិកអាចទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាកដូចខាងក្រោម៖

- អនុវត្តតាមប្រកាសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលប្រចាំឆ្នាំ
- ចំនួនប្រហែល ២០-២២ ថ្ងៃ/ឆ្នាំ (អាចប្រែប្រួលតាមកាលបរិច្ឆេទជាតិ)

ឧទាហរណ៍៖

- បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ
- បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ
- ថ្ងៃបុណ្យសង្រ្កាន្តអន្តរជាតិ (អូស្ត្រេ, ចិនជាដើម) ប្រសិនបើផ្ទៀងផ្ទាត់ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយគ្រប់គ្រង

ក. ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (Annual Leave)

- បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបាន ១.៥ ថ្ងៃ/ខែ = ១៨ ថ្ងៃ/ឆ្នាំ
- អាចប្រើសម្រាកជាប្រចាំ ឬក៏កុំប្រើហើយរក្សាទុកបានជាច្រើនខែ

ខ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកព្យាបាល (Sick Leave)

- អាចសុំបានបើមានវិញ្ញាបនបត្រពេទ្យ
- តម្រូវឱ្យមានបញ្ជាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីគ្រឹះស្ថានវេជ្ជសាស្ត្រ

គ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ (Maternity Leave)

- ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបាន ៩០ ថ្ងៃ (ប្រហែល ៣ ខែ) បើសម្រាលកូន

- បង់ប្រាក់ដោយក្រុមហ៊ុន និងអគ្គនាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គម

ឃ. ថ្ងៃឈប់សម្រាកគ្រួសារ (Special Leave / Family Leave)

- ក្នុងករណីជាពិធីបុណ្យគ្រួសារ ឬអំពីរឿងពិសេស ដូចជា៖
- មរណភាពគ្រួសារ
- ពិធីមង្គលការ
- ការធ្វើដំណើរចូលរួមកម្មវិធីអន្តរជាតិ។

ជំពូកទី៤

ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

៤.១ ការវិភាគលើចំណុចខ្លាំង

+ចំណុចខ្លាំង កូកា-កូឡា

ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា កន្លងមកយើងខ្ញុំបានពិនិត្យឃើញថា ក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនតែងតែមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ ប៉ុន្តែការវិភាគចំណុចទាំងនេះវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការវាយតម្លៃ វាស់វែងពីដំណើរការ និងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីមានការអភិវឌ្ឍន៍ និងការរីកចម្រើនទៅមុខៗ។ ដូចនេះសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ឃើញថាមានភាពខ្លាំងច្រើនជាងភាពខ្សោយដែលក្រុមហ៊ុន មិនទាន់បានបំពេញបន្ថែមទៀត ។

ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវកន្លងមក យើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថា មានចំណុចខ្លាំងជាច្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា ដូចខាងក្រោមៈ

- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយទេពកោសល្យ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទៅតាមជំនាញ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដោយតម្រូវទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ម្នាក់ៗ។
- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅច្បាស់លាស់ និងរឹងមាំ ក្នុង ការដឹកនាំក្រុមហ៊ុនឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន។
- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងយ៉ាងច្បាស់លាស់ជាក់លាក់ មានធនធានមនុស្ស គ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់បំពេញការងារទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាព និងដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនគឺជាក្រុមហ៊ុន មួយដែលមានអភិបាលកិច្ចល្អ។
- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា បានរៀបចំបង្កើតនូវគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុមានដូចជា ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ឬប្រចាំឆ្នាំ ការឧបត្ថម្ភសេវាទូរស័ព្ទ ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរចេញបេសកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពេលបុគ្គលិកឈឺ និងសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងរលូនទៅមុខជាលំដាប់។
- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ក៏បានរៀបចំបង្កើតនូវគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុមានដូចជា ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួម សុខុមាលភាព និងផាសុខភាព និងការធានារ៉ាប់រងសុខភាពប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងរលូនទៅមុខ ។
- ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា គឺមានការអនុវត្តការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងករណីសម្រាក បុណ្យជាតិ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ថ្ងៃឈប់សម្រាកព្យាបាល និង ថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ ដែលស្របទៅតាមច្បាប់ការងារ របស់ប្រទេសកម្ពុជាដោយអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឈប់ សម្រាកដោយបានទទួលប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ។

- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ខ្លួនក្រោមរូបភាពជាច្រើន ដូចជា តាមរយៈការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកដែលបានចូលរួម ខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការបម្រើការងារជូនក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា ឱ្យឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន ជោគជ័យរហូតដល់សព្វថ្ងៃ ។

៤.២ ការវិភាគលើចំណុចខ្សោយ

+ចំណុចខ្សោយកូកា-កូឡា

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា មានចំណុចខ្លាំង ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើយ៉ាងណាក៏ដោយទន្ទឹមនិងគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏មាននូវចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា ផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកច្រើនដល់បុគ្គលិកជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា ធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមួយចំនួន ដោយមានការផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជាកត្តានាំឱ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនទៀត មិនពេញចិត្ត មានការប្រណែន អាក់អន់ចិត្ត ឬ គុំគួនមិត្តរួមការងារ។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមរយៈការស្រាវជ្រាវកន្លងមកនេះ រួមមានទាំងការស្រាវជ្រាវតាមរយៈឯកសារពីបណ្ណាល័យ ការប្រមូលព័ត៌មានតាមបណ្តាញសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា និងការបង្កើតកម្រងសំណួរពីបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡាផ្ទាល់ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យមកបកស្រាយបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពិតជាមានអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុនយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះនៅពេលតម្រូវការ បុគ្គលិកត្រូវបានបំពេញនោះពួកគេនឹងបញ្ចេញការខិតខំប្រឹងប្រែង ក្នុងការបំពេញការងារដើម្បី ទទួលបានសមិទ្ធិផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុន និង ប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេ ផ្ទាល់។ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា ពិតជាខិតខំប្រឹងប្រែងសិក្សា និងយកចិត្តទុកដាក់ ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយ ធនធានមនុស្ស ដែលមានការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ទៅកាន់បុគ្គលិក ដែលនាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតមានឡើង។

ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា បានយកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ហើយដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទាក់ទាញក៏ដូចជារក្សានូវបុគ្គលិកដែលមាន សក្តានុពល ដូចនេះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្រ្តជាច្រើនដែលមានទាំងការលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ រួមមានដូចជា ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ ជាពិសេសប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយចំនួន។ ជាងនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវ តុល្យភាពរវាងការងារ និងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក តាមរយៈការផ្តល់ការឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់ដល់ពួកគេ។ ដូច្នេះហើយបុគ្គលិកពេញចិត្តក្នុងការទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តទាំងអស់នេះ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ។

ជាលទ្ធផល ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា មានការរីកចម្រើនហើយមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ល្បីរន្ទឺនៅក្នុងប្រទេសនិងក្រៅប្រទេសដោយសារតែមានបុគ្គលិកពោរពេញទៅដោយសមត្ថភាព និងភាពពេញចិត្ត ក្នុងការបំពេញការងារ ដោយយោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ រឹតតែបង្ហាញឱ្យឃើញពីភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើយុទ្ធសាស្រ្តនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងបែបហិរញ្ញវត្ថុ និង មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។ ដោយការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់នេះហើយ ទើបបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និងភាពពេញចិត្តនឹងការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយសារតែភាពពេញចិត្តនឹងការងារ និង ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកនេះហើយដែលជាការតបស្នង របស់ពួកគេមកវិញ នូវរាល់អ្វីៗដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់មកឱ្យពួកគេ។

៥.២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

យោងតាមការបកស្រាយលើទិន្នន័យខាងលើ និងព័ត៌មានដែលបានទទួលតាមរយៈឯកសារ ការសម្ភាសន៍ពីជាមួយបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន បានបង្ហាញឱ្យឃើញ នូវចំណុចដែលគួរយកមកពិចារណាមួយចំនួន ដូចនេះយើងខ្ញុំសុំធ្វើការអនុញ្ញាត ក្នុងការផ្តល់នូវមតិយោបល់មួយចំនួន ដើម្បីឱ្យយុទ្ធសាស្រ្តនៃការទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន កូកា កូឡា កាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពបន្ថែមទៀតៈ

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែ ធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ហើយហ្នឹងបុគ្គលិកមួយចំនួនទៀត ទៅលើការផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្ត ជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុដល់ពួកគេ ដើម្បីបង្ការ ភាពអវិជ្ជមានធ្វើឱ្យ បុគ្គលិកខ្លះមានអារម្មណ៍មិនពេញចិត្ត អាក់អន់ចិត្ត ឬច្រណែន គុំគួន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែ កាត់បន្ថយការផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមិនសូវសំខាន់ដល់បុគ្គលិកជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

ឯកសារយោង

១. Khsearch.com. (2019, September 7). *តើការលើកទឹកចិត្តជាអ្វី ?* Retrieved 2025, June 26 from https://www.khsearch.com/qna/24853

២. Thmeythmey.com. (2015, January 09). *កត្តា"លើកទឹកចិត្ត"ជាតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក?* Retrieved 2025, June 26 from https://amp.dev/documentation/guides-and-tutorials/start/create/basic_markup/

៣. Wikipedia Motivation. (2019, November 5). *Motivation.* Retrieved 2025, June 26 from https://en.m.wikipedia.org/wiki/Motivation

៤. A Psychologist Explains. (2019, November 05). *What is Motivation ?* Retrieved 2025, June 27 from https://positivepsychology.com/what-is-motivation/

៥. Researchgate.net. (1990, December). *History of Motivational Research in Education*. Retrieved 2025, June 27 https://www.researchgate.net/publication/232553619_History_of_Motivational_Research_in_Education

៦. Researchgate.net. (2015, March). *Motivation*: Retrieved 2025, June 27 from https://www.researchgate.net/publication/323838279_Motivation_History_of_the_Concept

៧. Weebly.com. (2024, February 03). *Human Resource Management(HRM)*. Retrieved 2025, June 30 from https://carlbamford.weebly.com/uploads/4/4/1/3/4413567/as_6d_human_resource_management.pdf

៨. BiZKHMER.(2022, December 03). *ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត*. Retrieved 2025, June 28 from https://phkaslapartner.com/learn/khmerwords-4967/

៩. PHKASLAPARTNER. (2022, Mar 22). *គោលការណ៍* : https://km.wiktionary.org/wiki/គោលការណ៍

១០. តាំង សុថាត់, គិន សុវណ្ណបុត្រ, សួន ស៊ីណា, តាន់ វ៉ាន់អាយ, លៀក សុវណ្ណកណិកា. (២០២៣). *ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ធនាគារប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា (ក.អ) សាខាទឹកថ្លា*. សារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាន់ទី២០ ជំនាញហិរញ្ញវត្ថុ និងធានាគារ. វិទ្យាស្ថាន វ៉ាន់ដា. ទំព័រទី៩ ២៨ទំព័រ។

១១. Wikpionary.(2022,Aug21). *ផលប្រយោជន៍*. Retrieved 2025, June 28 from https://km.wiktionary.org/wiki/ផលប្រយោជន៍

១២. Fastcompany.com. (2019, Mar 22). *Employee benefits and perks have been 400 years in the making*. Retrieved 2025, June 30 from https://www.fastcompany.com/90320349/your-employee-benefits-were-400-years-in-the-making

១៣. Ideas.repec.org. (2017). *Benefits theory*. Retrieved 2025, June 30 from https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/15956_3.html

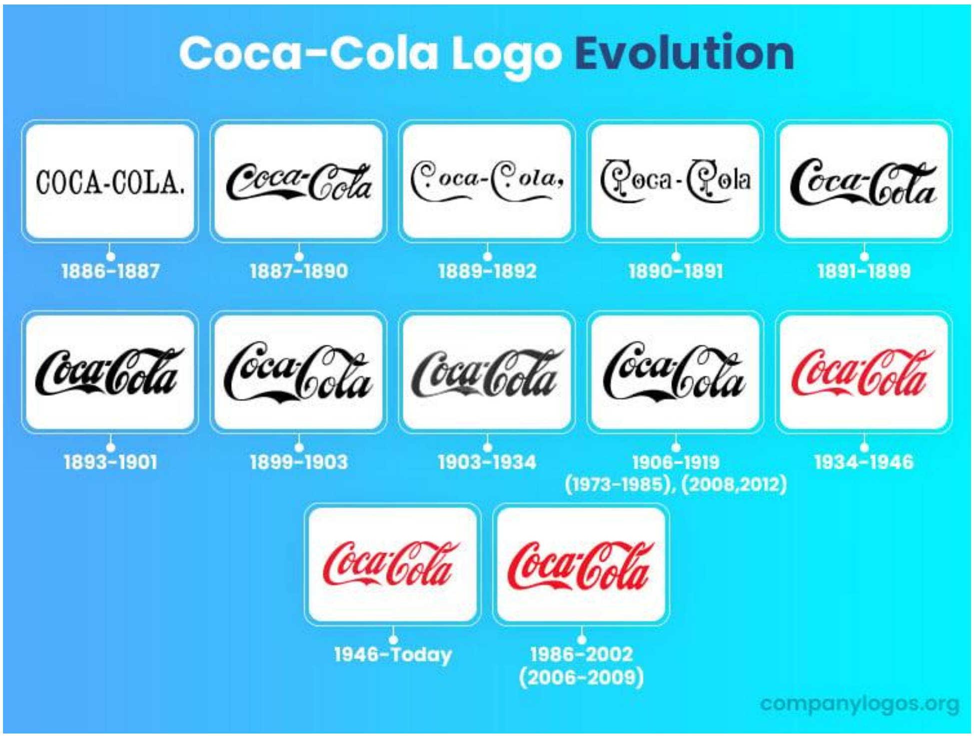
១៤. The Coca Cola Company. (1886, May 08). *History of Coca Cola (The Coca Cola Company)*: Retrieved 2025, June 30 from https://www.coca-colacompany.com/about-us/history

១៥. The Coca Cola Company. (2025).*Vision &Mission*. Retrieved 2025, June 30 from https://www.scribd.com/document/729143532/The-Coca-Cola-Company

១៦. Company.(2024, Nov.26). *Logo Logo Coca cola*. Retrieved 2025, June 26 from https://companylogos.org/coca-cola-logo/

១៧. ទីតាំងកូកាកូឡាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស. (2016, Dec): https://share.google/mqrh

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ Logo កូកា កូឡា ១៨៨៧ដល់ បច្ចុប្បន្ន



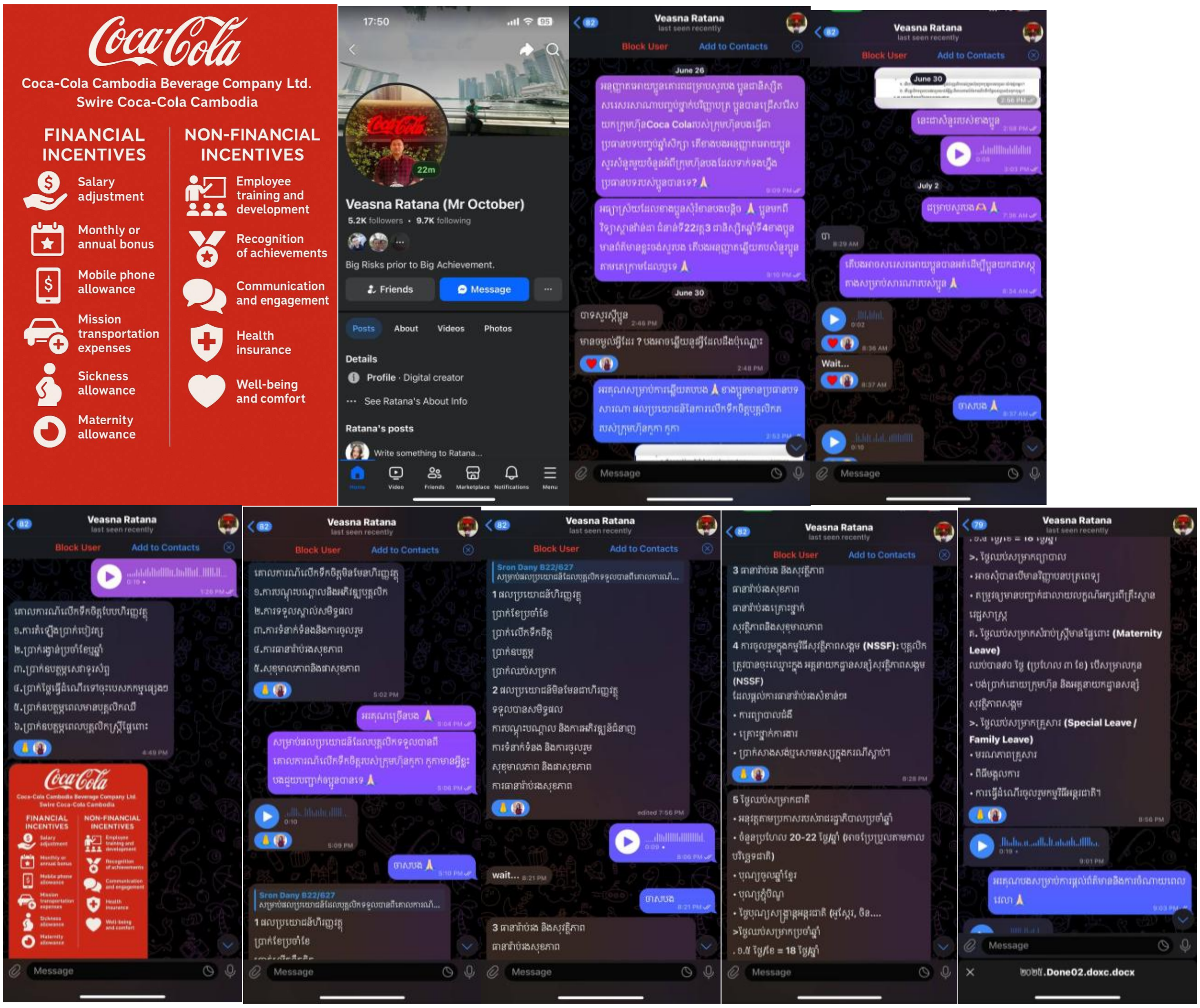
https://companylogos.org/coca-cola-logo/

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ផ្លូវជាតិលេខ៤ ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

https://share.google/mqrh

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនកូកា កូឡា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ រូបភាពដែលទទួលបានពីបុគ្គលិក កូកា កូកា



ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ សកម្មភាព ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក

https://www.facebook.com/share/v/16bAopSnxV/

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ សកម្មភាព ទំនាក់ទំនង និងការចូលរួមបង្កើតបរិយាកាសការងារល្អ

https://www.facebook.com/share/p/1AmpWLG89W/?mibextid=wwXIfr

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ រូបភាពបង្ហាញពីសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខុមាលភាព

https://www.facebook.com/share/p/16RE9dufsc/?mibextid=wwXIfr

https://www.facebook.com/share/p/1BaWEvryj3/?mibextid=wwXIfr

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨ ការទទួលស្គាល់ និងការផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិក

https://www.facebook.com/share/p/1HZabmHyrQ/?mibextid=wwXIfr

https://www.facebook.com/share/p/1AUJU9psRL/

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩ សកម្មភាពផ្តល់មិតិពន្យល់ណែនាំពីការធ្វើសារណាជាមួយលោកគ្រូណែនាំ