



**សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច**

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

**ការជំរុញលើកទីកម្មបុគ្គលិក
របស់ក្រុមហ៊ុន ជី ភីហ្សា ខេមបូឌី**

កម្មសិក្សាចាប់ពីថ្ងៃទី ០២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨
ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ **ក្រុមហ៊ុន ជី ភីហ្សា ខេមបូឌី សាខាការលំដាប់**

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ៖ **គង់ កន្ថិកា
លីម គីមហុន**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **សុវ វេទនី**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច**
ជំនាន់ទី២

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៤
ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍ ២០១៨

អារម្ភកថា

នាពេលបច្ចុប្បន្នយើងបានសង្កេតឃើញថា ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃឥតឈប់ឈរគួរឲ្យកត់សំគាល់។ ជាពិសេសសព្វថ្ងៃប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដោយសារមានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងពីក្រុមហ៊ុនវិនិយោគតូច និងធំជាច្រើន ហើយកត្តាដែលជំរុញឲ្យពួកគេមកវិនិយោគទុនដោយពួកគេយល់ឃើញថា ប្រទេសកម្ពុជាប្រកបដោយសុខសន្តិភាព និងមានស្ថេរភាពនយោបាយ។ ជាងនេះទៅទៀតរាល់ការវិនិយោគទុនបានជួយឲ្យវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងវិស័យផ្សេងៗទៀតមានដំណើរការទៅមុខយ៉ាងរហ័ស។ បើក្រឡែកមើលក្រុមហ៊ុនវិញមានក្រុមហ៊ុនជាច្រើនមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ហើយការជោគជ័យនេះដោយសារតែកត្តាជាច្រើនដែលក្នុងនោះ បុគ្គលិក គឺដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដែលជួយឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចទៅតាមគោលដៅបានយ៉ាងជោគជ័យ។ ដើម្បីជាការតបស្នង ក្រុមហ៊ុនបានខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ឲ្យមាននូវអារម្មណ៍ មានភាពស្មោះត្រង់ ហើយប្រឹងប្រែងសម្រេចតាមគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឲ្យ។

ដោយសង្កេតឃើញថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តពិតជាមានសារៈសំខាន់ ដែលគ្រប់បណ្តាក្រុមហ៊ុន ឬអង្គការអាជីវកម្មមិនអាចខ្វះបានឡើយ។ ហេតុនេះហើយយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានសម្រេចលើកយកទ្រឹស្តីមួយនេះដើម្បីធ្វើការបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចនៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ម្យ៉ាងយើងខ្ញុំទាំងពីរបានចុះកម្មសិក្សានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន “ដី ភីហ្សា ខមផេនី ” នៅសាខាកាល់ម៉ែត ក្នុងគោលបំណងដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់ពីគោលការណ៍ ជាពិសេសការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើប្រធានបទ “ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក” រួចហើយបានយកមកចងក្រងជារបាយការណ៍កម្មសិក្សាសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា របាយការណ៍កម្មសិក្សាដែលពួកយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានខិតខំស្រាវជ្រាវទាំងប៉ុន្មាននេះអាចផ្តល់ជាយោបល់ ជាឯកសារ និងជាព័ត៌មានបន្ថែមសម្រាប់ជំនួយដល់និស្សិត ក៏ដូចជាអ្នកស្រាវជ្រាវដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទបែបនេះ ជាពិសេសជាងនេះទៅទៀត អាចផ្តល់ជាចំណេះដឹងបន្ថែមដល់ផ្នែកធនធានមនុស្ស។

ជាទីបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មានភាពរីករាយនឹងទទួលយកនូវរាល់ការវិះគន់ ដើម្បីស្ថាបនារាល់កំហុសឆ្គងដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនាទៅលើអក្ខរវិទូ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់នូវពាក្យពេចន៍ ឃ្លាឃ្លោង និង បច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំជួរអក្សរ។ ល។ ដូចនេះសូមលោកបណ្ឌិត

អនុបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តៗនិស្សិតរាប់អានទាំងអស់មេត្តាអធ្យាស្រ័យ និង ខន្តីអភ័យទោស
នូវរាល់កំហុសឆ្គងដែលកើតមានដោយអចេតនាដោយ សេចក្តីអនុគ្រោះ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **គង់ កណ្ណិកា** និង **លឹម គឹមហុន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទីបួន ជំនាន់ទីពីរ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច នៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទ នីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណ និងសម្តែងនូវការគោរពយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ៖

លោកឪពុក និងម្តាយ ដែលជាអ្នកមានគុណយ៉ាងធំធេង រកអ្វីមកជំនួស និងប្រៀបធៀបស្មើ ពុំបាន គឺលោកជាអ្នកផ្តល់កំណើត និងបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាបានយ៉ាងល្អប្រកបទៅដោយក្តី សន្តោសប្រណី និងព្រហ្មវិហារធម៌ ព្រមទាំងបានអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅយើងខ្ញុំឲ្យប្រព្រឹត្តតែអំពើ ល្អ និងមានប្រយោជន៍ចំពោះខ្លួនឯង គ្រួសារ និងសង្គមទាំងមូលផងដែរ។ លោកបានពុះពារគ្រប់ ឧបសគ្គ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ឲ្យយើងខ្ញុំ បានសិក្សារៀនសូត្រចាប់តាំងពីកម្រិតមត្តេយ្យ រហូតដល់កម្រិត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។ លើសពីនេះទៅទៀត លោកតែងតែនៅក្បែរយើងខ្ញុំ ដើម្បីគាំទ្រ ទាំងផ្លូវកាយ និង ផ្លូវចិត្ត ទោះបីស្ថិតក្នុងស្ថានភាពលំបាកយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ក្រៅពីនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមសម្តែងការដឹង គុណចំពោះ **បង ប្អូន ម៉ាយ និងសាច់ញាតិ** របស់យើងខ្ញុំទាំងអស់ ដែលបានជួយលើកទឹក ចិត្តដល់យើងខ្ញុំរហូតបានសម្រេចជោគជ័យដូចសព្វថ្ងៃនេះ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធមុនីស ប្រធាន អនុ ប្រធានការិយាល័យ លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ ព្រមទាំងបុគ្គលិក នៃសាកល វិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានចំណាយទាំង ពេលវេលា និងកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការខិតខំបង្ហាត់បង្រៀន នូវចំណេះដឹងល្អៗប្រកបដោយសីលធម៌ តាំងពីឆ្នាំទីមួយ រហូតដល់ឆ្នាំបញ្ចប់ ដែលជាប្រយោជន៍សម្រាប់យើងខ្ញុំយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុង ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ក៏ដូចជាការជំនួយក្នុងការធ្វើអាជីពការងារនាពេលអនាគតដែលនឹងខិតជិតមកដល់ នាខាងមុខនេះ និងដើម្បីធ្វើឲ្យពួកយើងខ្ញុំអាចក្លាយខ្លួនទៅជាធនធានមនុស្សដ៏មានប្រយោជន៍ សម្រាប់ជួយកសាងប្រទេសជាតិយើង។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ សុវ វេននី ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំសរសេររបាយការណ៍កម្ម សិក្សានេះ។ លោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការជួយណែនាំ ត្រួយត្រាយផ្លូវ និងផ្តល់ នូវឯកសារ គំនិតល្អៗក៏ដូចជាមតិវិះគន់នានាក្នុងន័យស្ថាបនាដល់យើងខ្ញុំ ក្នុងការសរសេររបាយ ការណ៍នេះ ចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូង រហូតដល់បញ្ចប់ប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

លោក អ៊ូ គីមហួន ដែលមានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាន់ខ្ពស់ (TPC Senior Operations Manager) នៃក្រុមហ៊ុន ជី ភីហ្វា ខមងេនី សាខា កាល់ម៉ែត ដែលបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតិដល់យើងខ្ញុំក្នុងការចុះកម្មសិក្សា ក្នុងគោលដៅស្រាវជ្រាវ និងឯកសារដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទយើងខ្ញុំ និង ដែលបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់នៅកម្លាំងចិត្ត និងយោបល់ដូចជាឯកសារដ៏មានតម្លៃដើម្បីឲ្យការស្រាវជ្រាវនេះអាចសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានគ្រោងទុក។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមថ្លែងអំណរគុណ និងគោរពជូនដល់អស់លោក អ្នកមានគុណឲ្យទទួលបានពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ គ្រប់ពេលវេលា និង គ្រប់ទីកន្លែងកុំបីឃ្លៀងឃ្លាត ឡើយ។

មាតិកា

បញ្ជីរូបភាព.....vi
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ.....vii

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....១
២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ..... ២
៣. ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ..... ២
៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ..... ២
៥. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ..... ៣
៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ..... ៣
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....៤

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកចិត្ត

១.១. និយមន័យនៃការជំរុញលើកចិត្ត..... ៧
១.២. ការជំរុញលើកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និងខាងក្រៅ៨
 ១.២.១. ការជំរុញលើកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង ៩
 ១.២.២. ការជំរុញលើកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ..... ៩
១.៣. ការជំរុញលើកចិត្តបែបវិជ្ជមាន និងបែបអវិជ្ជមាន ១០
 ១.៣.១. ការជំរុញលើកចិត្តបែបវិជ្ជមាន ១០
 ១.៣.២. ការជំរុញលើកចិត្តបែបអវិជ្ជមាន ១០
១.៤. សារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកចិត្ត ១០
 ១.៤.១. បង្កើតភាពពេញចិត្តនៃការងាររបស់និយោជិត..... ១១
 ១.៤.២. ជំរុញឲ្យសម្រេចបានគោលដៅឆាប់រហ័ស..... ១១
 ១.៤.៣. បង្កើនកម្រិតការងាររបស់និយោជិត ១២
 ១.៤.៤. ធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពការងារ ១២
 ១.៤.៥. ប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកចិត្ត..... ១២
១.៥. វិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកចិត្តបុគ្គលិក..... ១៣

១.៦. ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	១៤
១.៦.១. ការខ្វះខាតនូវតម្រូវការ	១៦
១.៦.២. ការស្វែងរកវិធីដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការ.....	១៦
១.៦.៣. ឥរិយាបថត្រូវបានគេដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ	១៦
១.៦.៤. ការអនុវត្តការងារ.....	១៦
១.៦.៥. ការផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម	១៦
១.៦.៦. វាយតម្លៃឡើងវិញនូវកង្វះខាតតម្រូវការ	១៧
១.៧. ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត	១៧
១.៧.១. ទ្រឹស្តីហានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក ម៉ាស្លូវ(Maslow)	១៧
១.៧.១.១. តម្រូវការផ្នែកសិរីវៃ:(Physiological Needs).....	១៧
១.៧.១.២. តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព(Safety Needs)	១៧
១.៧.១.៣. តម្រូវការសង្គម(Social Needs)	១៧
១.៧.១.៤. តម្រូវការគោរព(Esteem Needs).....	១៨
១.៧.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព(Self-Actualization).....	១៨
១.៧.២. ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក ហឺស្សប៊ែក(Herzberg).....	១៩
១.៧.២.១. កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត(Motivator).....	២០
១.៧.២.២. កត្តាថែទាំ(Hygiene Factor).....	២០
១.៧.៣. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់ Gregor.....	២២
១.៧.៤. ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams(Equity Theory)	២៤
១.៧.៥. ទ្រឹស្តីរំពឹងទុករបស់លោក Victor Vroom.....	២៦
១.៨. ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និង ប្រសិទ្ធភាពការងារ	២៨

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនដី ភីហ្សា ខមផេនី

២.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុនដី ភីហ្សា ខមផេនី.....	៣០
២.២. ទីតាំង	៣១
២.៣. អត្តសញ្ញាណ	៣១
២.៣.១. ផ្លាកសញ្ញា	៣១

២.៣.២. អត្ថន័យអត្តសញ្ញាណ	៣១
២.៤. ទស្សនៈវិស័យ និង បេសកកម្ម.....	៣២
២.៤.១. ទស្សនៈវិស័យ.....	៣២
២.៤.២. បេសកកម្ម.....	៣២
២.៤.៣. គោលដៅ.....	៣២
២.៤.៥. ផលិតផល និង សេវាកម្ម	៣២
២.៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង.....	៣៣
២.៥.១. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី	៣៣
២.៦. វប្បធម៌ការងារ	៤៣

ជំពូកទី ៣

យុទ្ធសាស្ត្រចំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

៣.១. ការចំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីម៉ាស្សូ.....	៣៥
៣.១.១. តម្រូវការសិរីរី:	៣៥
៣.១.១.១. កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សរ៍	៣៥
៣.១.១.២. ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន	៣៦
៣.១.១.៣. ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារ.....	៣៦
៣.១.១.៤. កន្លែងស្នាក់នៅ និងការហូបចុក	៣៦
៣.១.២. តម្រូវការសុវត្ថិភាព	៣៦
៣.១.២.១. សុវត្ថិភាពការងារ	៣៧
៣.១.២.២. បរិយាកាសការងារ	៣៧
៣.១.២.៣. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព.....	៣៧
៣.១.២.៤. វិភាជន៍គ្រួសារ.....	៣៨
៣.១.២.៥. ការឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ និង ការថែទាំសុខភាព.....	៣៨
៣.១.២.៦. សោធននិវត្តន៍	៣៨
៣.១.៣. តម្រូវការសង្គម	៣៩
៣.១.៣.១. ការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងអង្គភាព.....	៣៩
៣.១.៣.២. កីឡា.....	៣៩

៣.១.៣.៣. ពិធីជប់លៀង	៣៩
៣.១.៤. តម្រូវការគោរព	៤០
៣.១.៤.១. ការតម្លើងឋានៈ	៤០
៣.១.៤.២. ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤០
៣.១.៤.៣. សិទ្ធិ និង អត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	៤១
៣.១.៤.៤. ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ	៤១
៣.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព	៤១
៣.១.៥.១. ការបណ្តុះបណ្តាល	៤២
៣.១.៥.២. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការសិក្សា	៤២
៣.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីទ្វេកត្តា	៤២
៣.២.១. កត្តាថែទាំ	៤២
៣.២.១.១. ប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤៣
៣.២.១.២. បរិយាកាសការងារ	៤៣
៣.២.២. កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត	៤៤
៣.២.២.១. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង	៤៤
៣.២.២.២. ភាពបត់បែននៃម៉ោងធ្វើការងារ	៤៤
៣.២.២.៣. ការតម្លើងឋានៈ	៤៥
៣.២.២.៤. ការសរសើរ	៤៥
៣.២.២.៥. សិទ្ធិអំណាច	៤៥
៣.៣. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តី X និង Y	៤៥
៣.៣.១. ទ្រឹស្តី X	៤៦
៣.៣.១.១. កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម	៤៦
៣.៣.១.២. ការដាក់ពិន័យ	៤៦
៣.៣.១.៣. ការវាយតម្លៃការងារ	៤៧
៣.៣.២. ទ្រឹស្តី Y	៤៧
៣.៣.២.១. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤៧
៣.៣.២.២. ការតម្លើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤៧

៣.៣.២.៣. ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ.....	៤៨
៣.៤. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីសមធម៌.....	៤៨
៣.៤.១. ប្រាក់បៀវត្សរ៍.....	៤៨
៣.៣.២. កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម.....	៤៩
៣.៤.៣. សិទ្ធិអំណាច.....	៤៩
៣.៥. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីរឹងទុក.....	៤៩
៣.៥.១. ការតម្កើងឋានៈ.....	៤៩
៣.៥.២. ការតម្កើងប្រាក់បៀវត្សរ៍.....	៥០
៣.៥.៣. សិទ្ធិស្វ័យភាព.....	៥០

ជំពូកទី ៤

ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

៤.១. ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	៥១
៤.១.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ.....	៥១
៤.១.២. ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យ.....	៥២
៤.២. ការសំយោគវិភាគលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៦១
៤.២.១. ចំណុចវិជ្ជមាន.....	៦២
៤.២.២. ចំណុចអវិជ្ជមាន.....	៦៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៦៤
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍.....	៦៥

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត	១៥
រូបភាពទី២៖ ឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក ម៉ាស្លូវ (Maslow)	១៩
រូបភាពទី៣៖ គំរូកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តនិងកត្តាថែទាំរបស់លោក ហ្វ្រេដធីក ហ្សឺសប៊ីក	២១
រូបភាពទី៤៖ បង្ហាញពីចរិតលក្ខណៈរបស់បុគ្គលិកក្នុងទ្រឹស្តី X និង Y	២៣
រូបភាពទី៥៖ ប្រភពផ្សេងៗនៃសមធម៌ និងអសមធម៌	២៥
រូបភាពទី៦៖ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់ Vroom.....	២៨
រូបភាពទី៧៖ ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រសិទ្ធភាពការងារ	២៩
រូបភាពទី៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ	៥២
រូបភាពទី៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៥៣
រូបភាពទី១០៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៥៣
រូបភាពទី១១៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន.....	៥៤
រូបភាពទី១២៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការតម្លើងឋានៈ:	៥៥
រូបភាពទី១៣៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ	៥៦
រូបភាពទី១៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ.....	៥៧
រូបភាពទី១៥៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ.....	៥៨
រូបភាពទី១៦៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើពិធីជប់លៀង	៥៨
រូបភាពទី១៧៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តបុគ្គលិកទៅលើការផ្តល់សិទ្ធក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ ..	៥៩
រូបភាពទី១៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល	៦០
រូបភាពទី១៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់	៦១

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាបុរស និង ស្រី

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ រូបភាពនៃការទទួលបានរង្វាន់ជាបុគ្គលិកឆ្នើម The Pizza Company

Excellence Award

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ រូបភាពឯកសណ្ឋានគំរូបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ រូបភាពនៃផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ កម្រងសំណួរស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ កម្រងសំណួរអំពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

ନେତୃତ୍ୱ

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

គ្រប់បណ្តាអង្គការទាំងអស់ មិនថាជាអង្គការរដ្ឋ ឬឯកជនទេ គឺសុទ្ធតែចង់ទទួលបាននូវការរីកចម្រើន ហើយភាពរីកចម្រើននោះអាចកើតមានឡើងបានលុះត្រាតែគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់របស់អង្គការចេះសហការគ្នា ចេះខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីឲ្យសកម្មភាពរបស់អង្គការមានដំណើរការល្អ។ ដោយសារតែ ការអនុវត្តទីផ្សារសេរីបានរីកដុះដាលយ៉ាងខ្លាំង ដែលជាមូលហេតុធ្វើឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងមានភាពទូលំទូលាយក្នុងទីផ្សារ ធ្វើឲ្យអង្គការទាំងអស់ចាំបាច់ត្រូវតែពង្រឹងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់របស់ខ្លួន ជាពិសេសត្រូវតែពង្រឹងកត្តាធនធានមនុស្សឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ព្រោះថាកត្តាធនធានមនុស្ស គឺជាកម្លាំងដ៏សំខាន់មួយដែលធ្វើឲ្យអង្គការអាចមានដំណើរការទៅមុខយ៉ាងល្អនូវ ម្យ៉ាងវិញទៀត វាជាអ្នកកំណត់ជោគវាសនារបស់អង្គការ។ ហេតុនេះហើយ ទើបអង្គការតែងត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស ដោយគិតគូរពីការប្រកាសជ្រើសរើស ការសម្រាំងយក និងការបង្ហាត់បង្រៀនបុគ្គលិក ហើយជាពិសេសជាងគេនោះទៅទៀត គឺការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ដោយគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ មិនថាផ្នែករដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ទីផ្សារ ឬផ្នែកណាទេ គឺសុទ្ធតែមានបុគ្គលិកបម្រើការ ដែលពួកគេត្រូវតែទទួលបាននូវការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីឲ្យការងាររបស់ពួកគេមានភាពរីកចម្រើន និងអាចសម្រេចបានទៅតាមគោលដៅរបស់អង្គការ។ បច្ចុប្បន្ននេះអង្គការភាគច្រើនបានធ្វើការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកជាច្រើនប្រភេទ ក្រៅពីការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍តែម្យ៉ាងនោះទេ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិករបស់ពួកគេមានការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារតាមតួនាទី ភារកិច្ច ជាពិសេសធ្វើឲ្យអង្គការទាំងមូលមានភាពរីកចម្រើន កាត់បន្ថយការមិនពេញចិត្តនឹងការងារ និង ការចង់ចាកចេញរបស់បុគ្គលិកទៅអង្គការដទៃទៀត ឬ អង្គការដែលជាដៃគូប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន។

ផ្ទុយទៅវិញ យើងសង្កេតឃើញថា អង្គការមួយចំនួននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើងពុំសូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកប៉ុន្មានទេ ហើយភាគច្រើននៃអង្គការទាំងនោះពុំមានលក្ខណៈអន្តរជាតិ ឬ មិនមែនជាអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលឡើយ។ បុគ្គលិកមួយចំនួនតែងតែមានបំណងប្រាថ្នាចូលបម្រើការងារក្នុងអង្គការណាដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ ដោយនៅទីនោះរួមមានការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនទៀតបើប្រៀបធៀបទៅនឹងអង្គការក្នុងស្រុកដទៃទៀត។

អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ដើម្បីសិក្សាឲ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព យើងខ្ញុំទាំងពីរបានសម្រេចចិត្ត ធ្វើការដកស្រង់នូវទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញល្បីៗមួយចំនួន និងចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ដើម្បីឲ្យដឹងពីការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងអាច ផ្តល់ជាគន្លឹះដ៏មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់ធ្វើការកែតម្រូវ ឬយកទៅអនុវត្ត។

២. ចំណោទមធ្យារនៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែសង្កេតឃើញថា ដី ភីហ្សា ខមផេនី ជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានភាពល្បីល្បាញយូរឆ្នាំ ហើយបុគ្គលិកភាគច្រើនសុទ្ធតែជាអ្នកដែលប្រកបទៅដោយសមត្ថភាព សុដីវធម៌ ឆន្ទៈ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងកិច្ចការងារដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ទើបធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរបានសម្រេចចិត្តធ្វើការស្រាវជ្រាវលើផ្នែកធនធានមនុស្សដែលបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ ដូចនេះ តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានការអនុវត្តនូវការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ហើយតើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននេះមានភាពល្អដល់កម្រិតណា និងមានការខ្វះខាតអ្វីខ្លះ?

៣. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែការស្រាវជ្រាវមានរយៈពេលកំហិត ហេតុនេះហើយបានជាការសិក្សា គឺផ្តោតសំខាន់តែទៅលើផ្នែកមួយចំនួននៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តដូចជា ប្រភេទនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តសារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ពីដើមឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ត្រីមាសទី១នៃឆ្នាំ ២០១៨ ដោយផ្អែកតាម ទ្រឹស្តីឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក ម៉ាស្ត្រូ ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោកហ៊ីស្សប៊ើក ទ្រឹស្តីx និង y របស់លោក Mc Gregor ទ្រឹស្តីរំពឹងទុករបស់លោក Victor Vroom ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams តែប៉ុណ្ណោះ។

៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

សារៈប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការសិក្សានេះរួមមាន៖

ចំពោះអ្នកសិក្សា

- ពង្រីកនូវការយល់ដឹងខាងផ្នែកធនធានមនុស្សជាពិសេសការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
- ទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារបន្ទាប់ពីការចុះកម្មសិក្សា
- ទទួលបាននូវចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង

- បានបន្សល់ទុកនូវឯកសារដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ

ចំពោះក្រុមហ៊ុន

- ទទួលបាននូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះបន្ថែមទៀតដោយអនុញ្ញាតិឲ្យនិស្សិតចុះកម្មសិក្សាដែលជាកត្តាជួយជំរុញផ្នែកសិក្សាស្រាវជ្រាវ
- ទទួលបាននូវលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពិចារណាបន្ថែមទាក់ទងនឹងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានចាប់អារម្មណ៍
- អាចទទួលបាននូវគំនិតថ្មីៗ ក្នុងការកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍន៍នូវយុទ្ធសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង
- ទទួលបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តថ្មីៗផ្សេងទៀត ដើម្បីយកទៅអនុវត្តនៅក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួន

៥. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងសំខាន់ៗនៅក្នុងរបាយការណ៍កម្មសិក្សាយើងខ្ញុំ ដែលបានបង្កើតឡើងរួមមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ការរំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- សិក្សាពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី
- សិក្សាទៅលើដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
- សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- សិក្សាស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងអំពីប្រសិទ្ធភាពដែលទទួលបានជាក់ស្តែងបន្ទាប់ពីការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តនៅក្រុមហ៊ុន
- ធ្វើការវាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាតព្រមទាំងផ្តល់អនុសាសន៍
- ការធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងផ្តល់អនុសាសន៍។

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាប្រមូលព័ត៌មានអាចធ្វើឡើងបានគឺ ត្រូវពឹងផ្អែកលើប្រភពទិន្នន័យ២ប្រភេទ៖ ទិន្នន័យចម្បង (Primary Data) និង ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ (Secondary Data)។

ក. ទិន្នន័យចម្បង (Primary Data)

ទិន្នន័យចម្បង គឺ ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈ៖

- ធ្វើការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនឹងប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬប្រធានសាខា
- ការពិនិត្យមើលសកម្មភាពបុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារ និងការសាកសួរបន្ថែម
- ការបង្កើតជាកម្រងសំណួរ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានដែលត្រូវការ

ខ. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ (Secondary Data)

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ គឺ ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈ៖

- ការផ្តល់ឯកសារដែលមានស្រាប់ពីអង្គភាព
- ប្រភពឯកសារផ្សេងៗដែលមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ប្រភពឯកសារតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែត

៧. របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ

ក្នុងរបាយការណ៍កម្មសិក្សានេះ គឺ ត្រូវបានបែងចែកជា៦ផ្នែកដូចខាងក្រោម ៖

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងចំណុចនេះ យើងបានបង្ហាញពីមូលហេតុដែលយើងទាំងពីរជ្រើសយកក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ដើម្បីសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សាដោយកំណត់ពីប្រធានបទ គោលបំណង ច្បាស់លាស់ ទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ និងការស្វែងរកទិន្នន័យ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលមានដូចជា ការស្វែងរកឯកសារ និងការសម្ភាសន៍។

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ដើម្បីឲ្យការលើកទឹកចិត្តកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព យើងខ្ញុំបានលើកយកទ្រឹស្តីមួយចំនួនមកពិពណ៌នា ដែលក្នុងនោះគឺ បានបង្ហាញនូវ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងទស្សនៈផ្សេងៗនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ ម៉្យាងវិញទៀត ចំពោះការស្រាវជ្រាវទៅលើទស្សនៈរបស់អ្នកប្រាជ្ញល្បីៗ គឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្តនូវគោលការណ៍នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការឈានទៅរកការសម្រេចបាននូវការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាព។

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

នៅក្នុងជំពូកនេះបានរៀបរាប់ និងបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនមានដូចជា ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង និងទីតាំងនៃក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះទៅទៀតក៏មានការរួមបញ្ចូលទាំងប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ដែលបានចាប់ផ្តើមពីក្រុមហ៊ុនដែលមានសាខាតិច ហើយមានការវិវត្តជាច្រើនដំណាក់កាលរហូតឈានដល់ទទួលបាននូវការរីកចម្រើនច្រើនសាខានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ និងពិសេសទៀតនោះក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី នឹងមាន គម្រោងពង្រីកសាខាជាបន្តបន្ទាប់ទៀតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើង។

ជំពូកទី៣ យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

នៅក្នុងជំពូកនេះ បានបង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានយកមកធ្វើការអនុវត្តនៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដោយមានការធ្វើបទសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនឹងប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ទន្ទឹមនឹងនេះទៀត ក៏មានការបង្ហាញនូវលទ្ធផលការងារដែលក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ទទួលបានពីការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយបង្កើនលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៤ ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

គ្រប់ជំពូកនេះ គឺបង្ហាញនូវការវិភាគទៅលើសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ចំពោះការអនុវត្តនូវគោលការណ៍ជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី និង បញ្ជាក់នូវការវិភាគរួមមានប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តដែលបានយកមកអនុវត្ត។

សេចក្តីសនិដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ការសនិដ្ឋាន អាចធ្វើឡើងបានដោយផ្អែកលើព័ត៌មានដែលបានពីការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង ផ្អែកតាមការវិភាគទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានទាំងអស់មកធ្វើការបូកសរុប ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញនូវប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។

អនុសាសន៍ ធ្វើឡើងដោយយោងទៅតាមការសិក្សាលើចំណុចខ្លះខាតនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងអង្គភាព ដើម្បីធ្វើការផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតដែលអាចផ្តល់ជាគំនិត ឬ យោបល់បន្ថែមក្នុងការបំពេញនូវតម្រូវការ និង ការពេញចិត្តសម្រាប់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព។

បង្គំនៃការស្រាវជ្រាវ

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តី

- ១.១ និយមន័យនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
- ១.២ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និង ផ្នែកខាងក្រៅ
- ១.៣ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន និង បែបអវិជ្ជមាន
- ១.៤ សារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
- ១.៥ វិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិក
- ១.៦ ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
- ១.៧ ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន

- ២.១ ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ២.២ ទីតាំង
- ២.៣ អត្តសញ្ញាណ
- ២.៤ ចក្ខុវិស័យ និង បេសកកម្ម
- ២.៥ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ
- ២.៦ វប្បធម៌ការងារ

ជំពូកទី៣

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុម

ហ៊ុន ជី ភីហ្សូ ខេមបេស៊ី

ជំពូកទី៤

វិភាគ និងវាយតម្លៃទៅលើ

លទ្ធផលដែលទទួលបាន

ចំណុចវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍

ជំពូកទី១

រំលឹកគ្រឹះស្ថាន

ការដំឡើងលើកទីក្រី

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

១.១. និយមន័យនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

អត្ថន័យរបស់ពាក្យ “ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត” ត្រូវបានបកស្រាយខុសៗពីគ្នាជាច្រើននៅក្នុង វចនានុក្រម និងសៀវភៅនីមួយៗទៅតាមការគិត និងការយល់ឃើញរបស់អ្នកនិពន្ធម្នាក់ៗ។ ប៉ុន្តែ សរុបជារួមមកវាមានអត្ថន័យរបស់ពាក្យមួយនេះ គឺវាមានលក្ខណៈស្រដៀងៗនឹងគ្នាទេ។

ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានកំណត់ថាជា “កម្លាំងចិត្តសាស្ត្រ ដែលបានកំណត់កម្រិតនៃការខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់មនុស្ស និងកម្រិតនៃការតស៊ូរបស់មនុស្សក្នុងការប្រឈមនឹងឧបសគ្គនានា”។¹

ពាក្យថា Motivation (ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត) បានមកពីអក្សរឡាតាំង Movere ដែលមានន័យ ថា ធ្វើចលនា “to move” ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺនាំមនុស្សឲ្យបញ្ចេញនូវកម្រិតសមត្ថភាពនៃការ ខំប្រឹងប្រែងខ្ពស់ទៅលើការងាររបស់ពួកគេ។²

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាហេតុផលមួយនៃ សកម្មភាព បំណងប្រាថ្នា និង តម្រូវការរបស់ មនុស្ស ។ ការលើកទឹកចិត្តក៏ជាទិសដៅរបស់មនុស្សម្នាក់ចំពោះឥរិយាបថ ឬអ្វីដែលបណ្តាលឲ្យ មនុស្សម្នាក់ចង់ធ្វើម្តងទៀត។ បុគ្គលម្នាក់មិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយបុគ្គលម្នាក់ផ្សេងទៀតនោះ ទេ ការលើកទឹកចិត្តកើតចេញមកពីបុគ្គលខ្លួនឯងផ្ទាល់។³

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការជំរុញមួយដែលបង្ខំឲ្យបុគ្គលម្នាក់ធ្វើការតាមរបៀបណាមួយ។ វាគឺ ជាថាមពលដែលរុញច្រានពួកគេឲ្យខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅ បើទោះបីជាស្ថានភាពមិនដំណើរការក៏ដោយ។⁴

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាពាក្យដែលបានមកពីពាក្យ “ជំរុញ” ដែលមានន័យថា តម្រូវការ សេចក្តី ប្រាថ្នាចង់បាន វាគឺជាដំណើរការនៃការជំរុញឲ្យមនុស្សធ្វើសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចគោលដៅ។ កត្តា

¹ <https://www.oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/motivation-definition-explanation/>

(ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

² Leslie W.Rue and Lloyd L. Byars.(1996). Supervision: Key link to productivity.P196

(ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Motivation> (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

⁴ <https://businessjargons.com/theories-of-motivation.html> (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើបរិយាកាសការងារមានដូចជា ៖ ចង់បានប្រាក់, ជោគជ័យ, ការទទួលស្គាល់, ការងារពេញចិត្ត, ការងារជាក្រុម។⁵

ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺអាចត្រូវបានគេយល់យ៉ាងច្បាស់ដោយប្រាប់នូវព្រឹត្តិការណ៍តាមលំដាប់លំដោយដូចខាងក្រោម៖

តម្រូវការ —>ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត —>ការសម្រេចគោលដៅ

តាមរយៈនៃព្រឹត្តិការណ៍នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តនេះ តម្រូវការបានបង្កើតឲ្យមានការជំរុញលើកទឹកចិត្តដែលនាំទៅរកការសម្រេចគោលដៅ។⁶

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាផ្នែកមួយនៃកម្លាំងដែលនាំទៅរកការអនុវត្ត។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺត្រូវបានកំណត់ថាជាបំណងប្រាថ្នាដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅមួយ ឬកម្រិតនៃការអនុវត្តជាក់លាក់មួយដែលនាំឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពការងារ។ នៅពេលដែលយើងសំដៅលើនរណាម្នាក់ដែលត្រូវបានជំរុញលើកទឹកចិត្តយើង មានន័យថាមនុស្សម្នាក់ព្យាយាមយ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីសម្រេចកិច្ចការណាមួយ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ប្រសិនបើនរណាម្នាក់ធ្វើបានល្អ។ ទោះបីយ៉ាងណាការជំរុញលើកទឹកចិត្តតែមួយមុខវាមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ត្រូវមានទាំងសមត្ថភាព ឬជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលត្រូវបំពេញក្នុងការងារ ដែលជាកត្តាដ៏សំខាន់នៃប្រសិទ្ធភាពការងារ។⁷

គោលបំណងនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងរង្វាន់របស់និយោជិកជាមួយនឹងលទ្ធផលជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេដែលសម្រេចបាន។ ហេតុនេះហើយ បានជាការលើកទឹកចិត្តគឺ ជាការទូទាត់សំណង ដែលជាការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិកសម្រាប់កិច្ចប្រឹងប្រែងដែលលើសពីសកម្មភាពការងារធម្មតា។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកម្នាក់ៗ មានការខិតខំយ៉ាងខ្លាំងដើម្បីឲ្យផលិតភាពការងាររបស់ពួកគេកើនឡើង ហេតុដូច្នេះពួកគេនឹងអាចទទួលបាននូវរង្វាន់ទៅតាមកម្រិតខ្ពស់ ឬកម្រិតទាបនៃសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេ។

១.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និង ខាងក្រៅ

⁵ https://www.managementstudyguide.com/what_is_motivation.htm (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

⁶ Leslie W.Rue and Lloyd L. Byars.(1996), Supervision: Key link to productivity.P205 (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

⁷ https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តមានកត្តាពីរសំខាន់គឺ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និង ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ។ ជាការពិតណាស់ ដើម្បីស្វែងយល់ដឹងឲ្យកាន់តែច្បាស់ក្នុង ការជំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះមនុស្សទាំងអស់គ្នា គឺមានលក្ខណៈមិនដូចគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះហើយ ប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់អ្នក តម្រូវឲ្យអ្នកត្រូវតែយល់ដឹងឲ្យបានច្បាស់ពីប្រភេទ ផ្សេងៗគ្នានៃការលើកទឹកចិត្ត។ ម៉្យាងវិញទៀត ការយល់ដឹងបែបនេះនឹងអាចជួយអ្នកក្នុងការបែង ចែកការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់សមាជិកក្រុមការងាររបស់អ្នកកាន់តែប្រសើរឡើង និង អនុវត្តលើប្រភេទនៃ ការលើកទឹកចិត្តបានយ៉ាងសមស្រប។ បន្ទាប់មក អ្នកនឹងអាចវាយតម្លៃបានថាសមាជិកនីមួយៗ មានភាពខុសគ្នាយ៉ាងណា ហើយតម្រូវការនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់សមាជិកម្នាក់ៗនោះនឹងប្រែ ប្រួលបែបណា។^៨

១.២.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង ត្រូវបានកំណត់ថា ជាការធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុង ការបំពេញតម្រូវការរបស់ខ្លួន។ វាគ្រាន់តែជាការពេញចិត្តជាមួយនឹងសកម្មភាព ឬ ការមើលឃើញ ថាវាជាឱកាសមួយដើម្បីធ្វើការស្វែងរកការរៀនសូត្រ និង សក្តានុពលរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ដោយ មិនគិតពីរង្វាន់ខាងក្រៅ ឬទទួលសម្គាល់ពីខាងក្រៅឡើយ។

១.២.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ សំដៅទៅលើការលើកទឹកចិត្តដែលចេញពីខាង ក្រៅមានដូចជា ការផ្តល់រង្វាន់ ការសរសើរ ឬការតម្កើងឋានៈជាដើម ដែលការផ្តល់ទាំងនោះធ្វើឲ្យ កើតមានជាសេចក្តីពេញចិត្ត និងភាពរីករាយទៅដល់និយោជិកទាំងនោះ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត នេះភាគច្រើនកើតមានក្នុងរូបភាពដូចជា ៖ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត រង្វាន់ប្រចាំខែ និង កញ្ចប់អត្ថ ប្រយោជន៍នានាទៀត។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅនេះ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ទាក់ ទាញបុគ្គលិកល្អៗឲ្យចូលទៅបម្រើការងារនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុន និង ថែរក្សានិយោជិកឲ្យធ្វើការ បាននៅគង់វង្ស។^៩

^៨ <http://www.leadership-central.com/types-of-motivation.html> (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

^៩ <http://giftedkids.about.com/od/glossary/g/intrinsic.htm> (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៣. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន និង បែបអវិជ្ជមាន

នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិក បើផ្អែកតាមប្រភពឯកសារ ឬក៏សៀវភៅមួយចំនួន បានធ្វើការចែកជាពីរប្រភេទគឺ ៖

១.៣.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន គឺជាដំណើរការនៃការប៉ុនប៉ងដែលធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកក្រោមឱវាទតាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់ មានន័យថាអ្នកនៅក្រោមឱវាទព្រមអនុវត្តស្របតាមថ្នាក់ដឹកនាំ ដោយសារការទទួលបានរង្វាន់។ និយោជិកតែងតែរំពឹងទុកថាគេនឹងអាចទទួលបាននូវឱកាសសម្រាប់ការសម្រេចនូវស្នាដៃ ការតម្លើងឋានៈ ការសរសើរ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាដើម។

ដូច្នោះការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបនេះ គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីទទួលបាននូវផលិតភាពការងារខ្ពស់។¹⁰

១.៣.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបអវិជ្ជមាន

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបអវិជ្ជមាន គឺជាដំណើរការដែលអ្នកក្រោមឱវាទព្រមអនុវត្តស្របតាមថ្នាក់ដឹកនាំដោយសារតែមានភ័យខ្លាចនៃការដាក់ទណ្ឌកម្ម។ តាមវិធីនេះគេផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលថា បើនិយោជិកមិនអាចសម្រេចបានទៅតាមការងារនោះ ពួកគេនឹងត្រូវដាក់ ពិន័យ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបនេះមានរូបភាពដូចជា ការស្តីបន្ទោស ការកាត់ប្រាក់ខែ និងការ បញ្ឈប់ពីការងារ។

ដូច្នោះ ការដាក់ទណ្ឌកម្ម គឺត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីជំរុញឲ្យនិយោជិកអនុវត្តនូវការងារបានប្រសើរជាងមុន។¹¹

១.៤. សារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

អង្គការមានដំណើរការទៅបានល្អ និងធ្វើឲ្យនិយោជិកពេញចិត្តនឹងការងារត្រូវមានការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ ព្រោះថាការជំរុញលើកទឹកចិត្តនេះ គឺផ្តល់នូវសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។

¹⁰ <http://principal-business.blogspot.com/2011/11/positive-and-negative-motivation.html> ?m=1

(ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

¹¹

<http://www.openlearningworld.com/books/Motivation%20Defined/Motivation%20Defined/positive%20and%20Negative%20Motivation.Html> (ថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៤.១. បង្កើតភាពពេញចិត្តនៃការងាររបស់និយោជិត

ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាសំខាន់ដែលនាំឲ្យបុគ្គលិកពេញចិត្ត ដើម្បីបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងអង្គភាព។ យើងអាចបង្កើនទំនាក់ទំនង តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តពីរប្រភេទ គឺការលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុដូចខាងក្រោម ៖

- ផ្តល់ឱកាសក្នុងការតម្លើងឋានៈដល់បុគ្គលិក
- ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ការផ្តល់តម្លៃមិនរើសអើង និងការគោរពសិទ្ធិស្មើគ្នាទៅវិញទៅមក
- ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សសមរម្យ
- ការប្រើប្រាស់ភាសាក្នុងការទំនាក់ទំនងគ្នាប្រកបដោយក្រមសីលធម៌
- បង្កើតកម្មវិធីមួយចំនួនដូចជា ដំណើរកម្សាន្ត ពិធីជប់លៀង ការប្រជុំជាដើម។¹²

១.៤.២. ជំរុញឱ្យសម្រេចបានគោលដៅនាម៉ោង

អង្គភាពមួយដែលទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ និង សម្រេចតាមគោលដៅដោយសារតែមានការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងធនធានមិនមែនមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដូចនេះហើយការជំរុញលើកទឹកចិត្ត បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដើម្បីប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមាននៅក្នុងអង្គភាព និង ដើម្បីឲ្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ប្រើប្រាស់នូវសក្តានុពលរបស់ពួកគេយ៉ាងពេញលេញ។¹³

អង្គភាពមួយអាចសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ ក៏អាស្រ័យដោយសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជា ៖

- ការសហការ និងទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ
- ការបំពេញការងារប្រកបដោយឆន្ទៈ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់
- ការគ្រប់គ្រងធនធានរបស់អង្គភាពបានល្អ។¹⁴

¹² (By Saritha Pujari) [Motivationhttp://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm](http://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm) (ថ្ងៃទី១៥ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦)

¹³ <http://www.businessstudynotes.com/hrm/discuss-the-process-of-motivation-in-detail/> (ថ្ងៃទី២៥ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

¹⁴ <http://trainingstation.walkme.com/why-is-employee-motivation-so-important-for-performance/> (ថ្ងៃទី២៥ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៤.៣. បង្កើនកម្រិតការងាររបស់និយោជិត

កម្រិតការងាររបស់និយោជិតមិនមែនពឹងផ្អែកទាំងស្រុងតែទៅលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ដើម្បីឲ្យពួកគេបំពេញការងារបានល្អប្រសើរ ត្រូវមានគម្លាតរវាងសមត្ថភាព និងឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការងារចាំបាច់ត្រូវតែបំពេញ។ សមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការងារនេះ ត្រូវទទួលបានដោយជំនួយពី ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល និងឆន្ទៈ ដើម្បីធ្វើការងារនេះបានត្រូវមានជំនួយពីការជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ ឆន្ទៈជាកត្តាសំខាន់បន្ថែមទៀត នៅក្នុងការប្រៀបធៀបទៅនឹងសមត្ថភាព។

ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ក៏ចូលរួមចំណែកមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការបង្កើនផលិតភាព
- កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយនៃការប្រតិបត្តិការ និងការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពទូទៅ

១.៤.៤. ធ្វើឱ្យមានស្ថេរភាពការងារ

គ្រប់អង្គការដែលបានអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបានយ៉ាងសមស្រប និង ជំរុញឲ្យបុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គការនោះខិតខំបំពេញតាមភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឲ្យបានសម្រេចទៅតាមគោលដៅរបស់អង្គការ។ លើសពីនេះទៅទៀត ពួកគេនឹងប្រឹងប្រែងឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងកម្លាំងកាយចិត្តរបស់ពួកគេ ដើម្បីឲ្យអង្គការទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើន លូតលាស់ឈានទៅមុខជាបន្តបន្ទាប់។ បុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងអស់មិនចង់ផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងការងារផ្សេងនោះទេ តែផ្ទុយទៅវិញ ពួកគេកាន់តែមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។¹⁵

១.៤.៥. ប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ប្រសិទ្ធភាពនៃការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗអាស្រ័យទៅនឹង កម្រិតនៃការងារដែលត្រូវបានអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់នោះ។ តាមរយៈឯកសាររបស់លោក Robert N.Lussier បានបង្ហាញថាកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារ គឺពឹងផ្អែកលើកត្តាបីយ៉ាងដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមករួមមានដូចជា លទ្ធភាព ការលើកទឹកចិត្ត និងធនធាន។ សរុបសេចក្តីមក ដើម្បីឲ្យការងារមួយទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាព គឺតម្រូវឲ្យមានកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារខ្ពស់។¹⁶

¹⁵ http://www.managementstudyguide.com/important_of_motivation.htm ((ថ្ងៃទី២៥ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

¹⁶ Robert N.Lussier. Human Relations in Organization.(1996)

$$\text{លទ្ធភាព} \times \text{ការលើកទឹកចិត្ត} \times \text{ធនធាន} = \text{ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត}$$

១.៥. វិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

វិធីសាស្ត្រមួយចំនួនទៀតក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមានដូចជា៖

- ចាត់ទុកបុគ្គលិកដូចអតិថិជនមានតម្លៃ : ការធ្វើបែបនេះធ្វើអោយពួកគេមានអារម្មណ៍ល្អ ចំពោះក្រុមហ៊ុន ដោយទទួលបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគោរពពីស្ថាប័ន។
- ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកស្រលាញ់ក្រុមហ៊ុន : ស្ថាប័នត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានឲ្យបានច្បាស់លាស់ទៅដល់ បុគ្គលិក អំពីចក្ខុវិស័យរបស់ស្ថាប័ន និងបង្ហាញអំពីតួនាទីរបស់ពួកគេក្នុងការចូលរួម ចំណែកទៅក្នុងចក្ខុវិស័យនោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែបង្កើតឱកាសឲ្យបានច្រើនសម្រាប់ បុគ្គលិកធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា និងចូលរួមធ្វើការងារជាក្រុម។
- ដាក់បុគ្គលិកឲ្យត្រូវតាមជំនាញ : នៅពេលដែលបុគ្គលិកត្រូវបានផ្តល់តួនាទី ឬភារកិច្ច ការងារដែលត្រូវនឹងជំនាញរបស់ពួកគេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏ទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នា ផងដែរ មានន័យថា បុគ្គលិកអាចបំពេញការងារបានល្អ ហើយស្ថាប័ននឹងមានការពេញ ចិត្តជាមួយនឹងបុគ្គលិក។ ដូចនេះ បុគ្គលិកមានការស្រលាញ់ក្រុមហ៊ុន និងមានការពេញ ចិត្តនឹងការងាររបស់ខ្លួន។
- ស្គាល់ពីបុគ្គលិក និងតម្រូវការរបស់ពួកគេ : តាមរយៈការស្គាល់អត្តចរិត និងសេចក្តីត្រូវការ របស់ពួកគេ ក្រុមហ៊ុនអាចជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យខិតខំបម្រើការងារ មានភាព ស្មោះត្រង់ចំពោះការងារ និងចំពោះក្រុមហ៊ុន។
- ស្គាល់ពីមូលហេតុដែលបុគ្គលិកស្ថិតនៅជាមួយក្រុមហ៊ុន : បើនិយាយពីប្រាក់ខែ គឺសំខាន់ ប៉ុន្តែពេលខ្លះ វាមិនមែនជាមូលហេតុដែលជំរុញឲ្យបុគ្គលិកនៅជាមួយក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុដូចនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែស្គាល់ពីមូលហេតុទាំងនោះ ទើបអាចពង្រឹងនូវកត្តា ទាំងនោះឲ្យខ្លាំងបាន។
- បង្កើតការចូលរួមពីបុគ្គលិក : ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការសាកសួរពីបុគ្គលិកថា តើពួកគេគិតយ៉ាង ណា ចំពោះស្ថានភាពការងារដែលពួកគេកំពុងតែធ្វើបច្ចុប្បន្ននេះ និងមានមតិយោបល់ យ៉ាងណាដែរ ដែលចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរដូចម្តេចខ្លះ។

- យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដឹកនាំត្រូវផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការថែរក្សាបុគ្គលិក : រួមមានទាំងការគ្រប់គ្រង និងការដឹកនាំ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្ហាញពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន និងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកយល់ស្របនឹងគោលការណ៍ទាំងនោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេមិនមែនត្រឹមតែជាអ្នកដែលបម្រើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុននោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេជាសមាជិកគ្រួសាររបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ផ្តល់ការកម្សាន្តដល់បុគ្គលិក : ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់បរិយាកាសការងារសប្បាយរីករាយដល់បុគ្គលិក ដោយកុំផ្តល់នូវសភាពតានតឹងពេក។ ជាពិសេសលក្ខណៈការងារត្រូវធ្វើយ៉ាងណាកុំឲ្យមានភាពធុញទ្រាន់ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្កើតនូវប្រព័ន្ធការងារ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិកដទៃទៀត។¹⁷

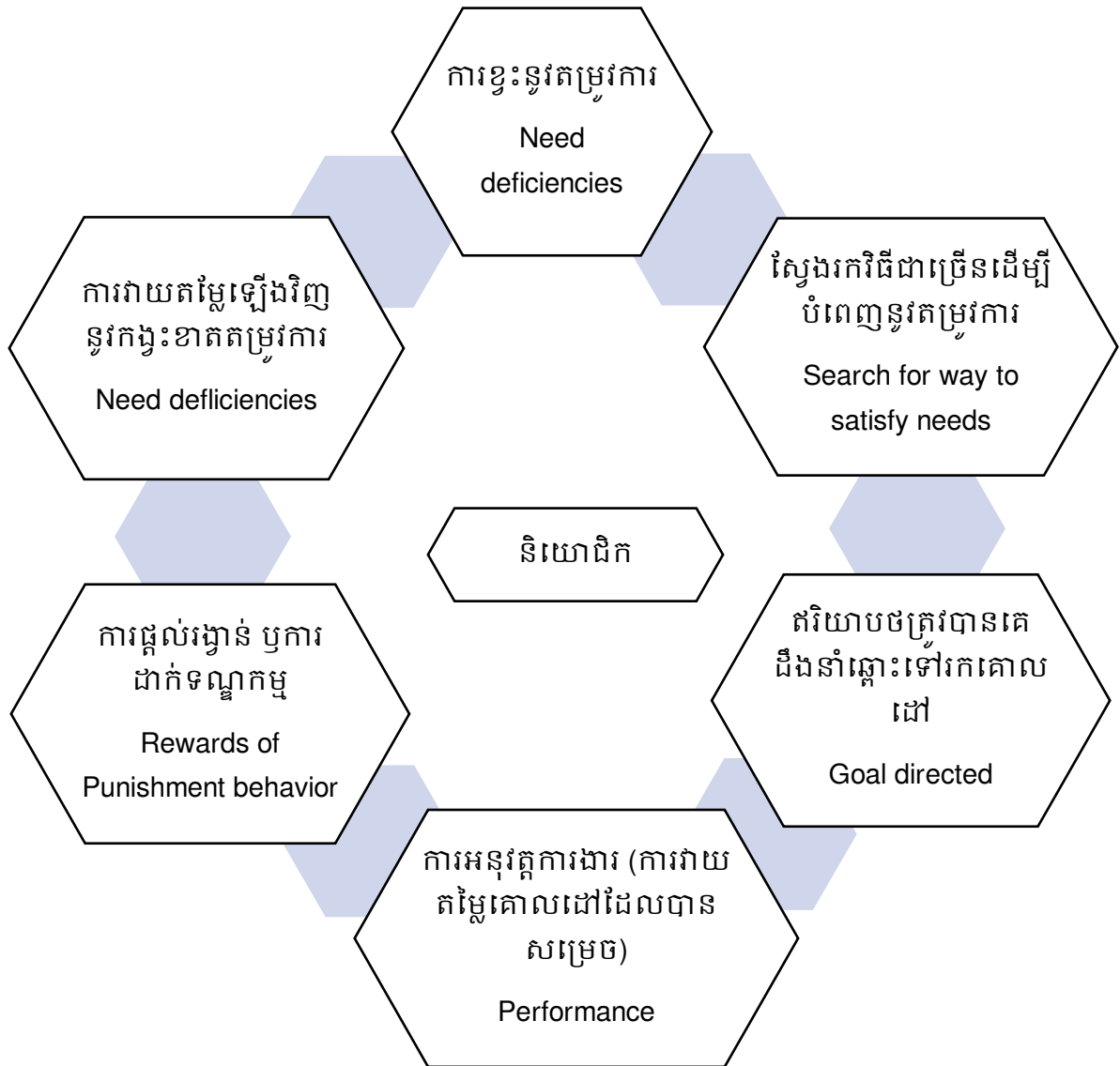
១.៦. ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ចំនុចចាប់ផ្តើមដំបូងគេបង្អស់នៅក្នុងដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺតម្រូវការ។ នៅក្នុងករណីនេះតម្រូវការ គឺជាអ្វីម្យ៉ាងដែលកើតមាននៅក្នុងខ្លួនមនុស្សដែលអាចបង្កើតឲ្យមានលទ្ធផលដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ឡើង។

ការខ្វះនូវតម្រូវការ បណ្តាលឲ្យមនុស្សខិតខំស្វែងរកវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដើម្បីបំពេញវា។ នៅពេលដែលគេបានឃើញនូវវិធីដែលអាចឲ្យគេបំពេញតម្រូវការបានហើយ គេនឹងព្យាយាមធ្វើការកែប្រែនូវអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ ដោយក្នុងគោលបំណងចម្បងតែមួយគត់នោះ គឺដើម្បីទៅដល់គោលដៅដែលពួកគេចង់បាន។ បន្ទាប់មកទៀត ការកែប្រែរបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានទទួលនូវការវាយតម្លៃ ដើម្បីសម្រេចថា តើពួកគេត្រូវទទួលបានរង្វាន់ ឬ ក៏អាចទទួលបាននូវការដាក់ទោលពិន័យទៅវិញ។ ជាចុងក្រោយ តាមរយៈលទ្ធផលដែលពួកគេអាចទទួលបាននោះ គឺនិយោជិកនឹងធ្វើការវាយតម្លៃឡើងវិញទៅលើតម្រូវការដែលពួកគេចង់បាននោះ ថាតើពួកគេអាចទទួលបានវាគ្រប់គ្រាន់ហើយឬនៅ? បើអ្វីដែលពួកគេចង់បាននោះ ត្រូវបានបំពេញរួចហើយនោះ ពួកគេនឹងមានការសប្បាយចិត្តនឹងការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែបើទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ តម្រូវការរបស់មនុស្សមិនចេះគ្រប់គ្រាន់នោះទេ គឺដោយសារតែមនុស្សតែងតែកើតមាននូវតម្រូវការបន្ថែមទៅលើតម្រូវការចាស់ដែលត្រូវបានបំពេញរួចនោះ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យតម្រូវការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តនេះផងដែរ ត្រូវតែកើតឡើងវិញជាដដែលៗ។

¹⁷ Itika, J.S. (2011).Fundamentals of human resource management (2nded.) p.63

រូបភាពទី១៖ ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត



ប្រភព៖ Jonh M.Ivancevich .(2005), Organizational Behavior and management, 8thEd.,P139

១.៦.១. ការខ្វះខាតនូវតម្រូវការ

ការខ្វះខាតនូវតម្រូវការ គឺជាទូទៅវាបណ្តាលឲ្យមានការស្វែងរកនូវវិធីសាស្ត្រជាច្រើន ដើម្បីមកបំពេញនូវតម្រូវការនោះ។¹⁸ ឧទាហរណ៍ ៖ និយោជិកពួកគេកំពុងតែមានជីវភាពខ្វះខាត ហើយប្រាក់ខែរបស់ពួកគេទទួលបានតិចតួច មិនសមស្របទៅនឹងសកម្មភាពការងាររបស់ពួកគេ ដែលបានបំពេញ ដោយហេតុនេះហើយទើបពួកគេមិនមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួក គេនោះទេ។

១.៦.២. ការស្វែងរកវិធីដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការ

និយោជិកអាចជឿថាពួកគេមានជម្រើសបីយ៉ាង គឺការស្នើសុំការតម្លើងឋានៈ ការតម្លើង ប្រាក់ខែ ឬក៏ការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារដោយសង្ឃឹមថានឹងទទួលបាន ការតម្លើងប្រាក់ និង ការ តម្លើងឋានៈ ឬក៏ស្វែងរកការងារថ្មីដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់ និងមានឋានៈខ្ពស់។¹⁹

១.៦.៣. ឥរិយាបថត្រូវបានគេដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ

និយោជិកអាចបន្តជម្រើសជាច្រើននៅពេលដំណាលគ្នាដូចជា ៖ ទាំងការខិតខំប្រឹង ប្រែងធ្វើការងារផង និងការស្វែងរកការងារផ្សេងៗផង។ ក៏ប៉ុន្តែការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការច្រើននឹង ត្រូវបានគេដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកជម្រើសតែមួយគត់។

១.៦.៤. ការអនុវត្តការងារ

និយោជិកបានសម្តែងនូវឥរិយាបថដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសរួចជាស្រេច ដើម្បីបំពេញ នូវតម្រូវការរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ៖ ពួកគាត់ខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងាររបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួនក្នុង ក្តីសង្ឃឹមថាពួកគេនឹងអាចឡើងប្រាក់ខែខ្ពស់។

១.៦.៥. ការផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម

បន្ទាប់ពីការសង្កេតលើសកម្មភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេរួចមក ការផ្តល់នូវ រង្វាន់ ឬក៏ការដាក់នូវទណ្ឌកម្មនឹងត្រូវបានអនុវត្តឡើង។ ឧទាហរណ៍ ៖ និយោជិកអាចទទួលបាន រង្វាន់ដោយសារតែបានបំពេញការងារបានល្អ ឬអាចទទួលបានការដាក់នូវទណ្ឌកម្ម ដូចជា ការដាក់ ពិន័យជាប្រាក់ ឬការកាត់បន្ថយថ្លៃឈប់សម្រាកជាដើម។

¹⁸ [http://www.zeepedia.com/read.php?motivative the motivation process motivational theories challenges of motivating employees human resource management&b=33&c=31](http://www.zeepedia.com/read.php?motivative%20the%20motivation%20process%20motivational%20theories%20challenges%20of%20motivating%20employees%20human%20resource%20management&b=33&c=31) ((ថ្ងៃទី២៩ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

¹⁹ <http://www.whatishumanresource.com/motivation-process> ((ថ្ងៃទី២៩ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៦.៦. នាយកម្តាយទ្រទ្រង់វិញ្ញាណនៃកង្វះខាតប្រូតេអ៊ីន

និយោជកធ្វើការវាយតម្លៃចំពោះលទ្ធផលដែលខ្លួនទទួលបាន ដើម្បីដោះស្រាយនូវការខ្វះខាតនូវតម្រូវការពីដំណាក់កាលដំបូង។²⁰

១.៧. ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

១.៧.១. ទ្រឹស្តីហ្វារ៉ាប្រូតេអ៊ីនរបស់លោក ម៉ាស្លូវ (Maslow)

ហ្វារ៉ាប្រូតេអ៊ីន គឺជាទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់លោក អាប្រាហាមម៉ាស្លូវ (Abraham Maslow) ដែលផ្អែកលើតម្រូវការប្រាំយ៉ាង។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៥០ លោកម៉ាស្លូវ បានបង្កើតទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តមួយ ក្នុងចំណោមទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តដែលមានគេពេញនិយម និងមានការទទួលស្គាល់ជាច្រើន។

ទ្រឹស្តីរបស់គាត់ផ្អែកលើតម្រូវការ ៥យ៉ាង៖²¹

១.៧.១.១. តម្រូវការផ្នែកសិរីរៈ (Physiological Needs)

តម្រូវការផ្នែកសិរីរៈដែលមនុស្សត្រូវការជាចាំបាច់នោះ គឺ ម្ហូបអាហារ ទឹក គេហដ្ឋាន សម្លៀកបំពាក់ ថ្នាំជាដើម។ល។ ជាការពិតណាស់ យើងមិនអាចលើកទឹកចិត្តមនុស្សខិតខំធ្វើការឲ្យអស់ពីសមត្ថភាពបានទេ កាលណាពួកគេមានសេរីរាងកាយស្អាត ស្លេកស្លាំង និងគ្មានកម្លាំងកំហែងដោយសារខ្វះខាតម្ហូបអាហារសម្រាប់ទទួលបាន ដើម្បីជួយទ្រទ្រង់រាងកាយ។

១.៧.១.២. តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព (Safety Needs)

តម្រូវការផ្នែកនេះ គឺផ្តោតលើតម្រូវការដែលមនុស្សត្រូវការស្វែងរកសង្គមមួយដែលផ្តល់នូវភាពសុខសាន្ត និងជួយការពារពួកគេឲ្យរួចផុតពីការយារឃើ និងគំរាមកំហែងទាំងនៅក្នុងសង្គមដែលខ្លួនបាននឹងកំពុងរស់នៅ និង កន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួនផងដែរ។ តម្រូវការនេះបានឲ្យយើងឃើញថាមនុស្សណាក៏ដោយ គឺសុទ្ធសឹងតែត្រូវការផលប្រយោជន៍ដើម្បីរស់រានមានជីវិត និង រស់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និង សុខភាពសប្បាយទាំងនៅក្នុងសង្គម និង ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ។

១.៧.១.៣. តម្រូវការសង្គម (Social Needs)

ការចូលរួមនៅក្នុងសង្គម គឺជាការទទួលបាននូវការរាប់អានពីសំណាក់មិត្តភក្តិ ឬជាចំណែកមួយនៃពួកក្រុម និង ការទទួលបាននូវសេចក្តីស្រឡាញ់ពីសំណាក់មនុស្សម្នាក់ដទៃ

²⁰ <http://www.classle.net/#/classle/content-page/core-phases-motivational-process/>
(ថ្ងៃទី២៩ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

²¹ <http://psychology.about.com/od/theoriesofpersonality/ahiearcyneeds.htm> (ថ្ងៃទី២៩ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨)

គឺសុទ្ធសឹងតែជារឿងដ៏សំខាន់ដែលមនុស្សម្នាក់ៗតែងតែប្រាថ្នាចង់បានសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន។

១.៧.១.៤. តម្រូវការគោរព (Esteem Needs)

ការគោរព និងការរាប់អានពីសំណាក់មិត្តភក្តិ អ្នកក្រោមឱវាទ ឬក៏សង្គមជុំវិញគឺជារឿងដ៏សំខាន់បំផុតមួយទៀតដែលមនុស្សចង់បានដូចគ្នា។ នៅក្នុងការចូលរួមចំណែកក្នុងសង្គមមនុស្សត្រូវការឲ្យគេជួយខ្លួនដោយយកចិត្តទុកដាក់ ទទួលស្គាល់ និងទទួលបាននូវការកោតសរសើរផ្សេងៗពីសំណាក់មនុស្សដទៃទៀតនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬនៅក្នុងសង្គម។

តម្រូវការនេះត្រូវបានគេបែងចែកជាពីរប្រភេទ ៖

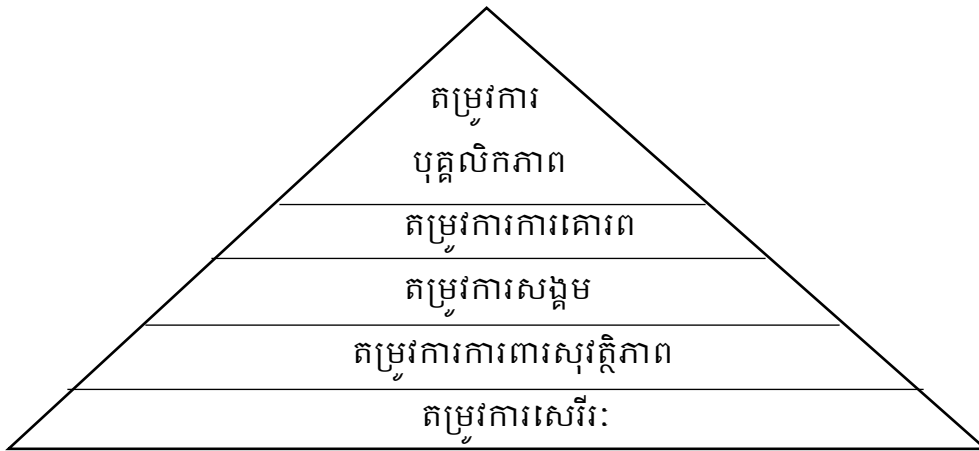
- កត្តាគោរពខាងក្នុងមានដូចជា ៖ តម្រូវការសម្រាប់ការគោរពផ្ទាល់ខ្លួន ស្វ័យភាព និងការសម្រេចស្មោះផងដែរ។
- កត្តាគោរពខាងក្រៅមានដូចជា ៖ តម្រូវការសម្រាប់ឋានៈ ការទទួលស្គាល់ និងសម្រាប់ការគោរពពីអ្នកដទៃ។

១.៧.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព (Self-Actualization)

ដំណាក់កាលចុងក្រោយ គឺសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នាខ្ពស់បំផុតរបស់មនុស្សក្នុងនាមជីវិតគឺការសម្រេចតាមវត្ថុបំណងក្នុងការអភិវឌ្ឍសក្តានុពលរបស់ខ្លួនពេញទំហឹង។ សេចក្តីប៉ងប្រាថ្នាបែបនេះ គឺ គេច្រើនតែសង្កេតឃើញនៅក្នុងស្ថាប័នទាំងឡាយណាដែលមានការបើកឱកាសយ៉ាងទូលាយ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកបញ្ចេញសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឲ្យអស់លទ្ធភាព និងសក្តានុពលរបស់ខ្លួននៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ការផ្ទេរអំណាចឲ្យទៅថ្នាក់ក្រោម ការបើកឱកាសឲ្យបុគ្គលិកបញ្ចេញមតិយោបល់ និងការទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រចាំទទួលបានការរីកចម្រើនជាលំដាប់។²²

²² Debra Nelson, James Quick,(2012), organizational Behavior: Science, The Real World, and You, 8thEd.,P165 (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

រូបភាពទី២៖ ឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក ម៉ាស្លូ (Maslow)



ប្រភព៖ A.H. Maslow, Motivation and Personality, 3rded

ការវាយតម្លៃចំពោះទ្រឹស្តី លោកម៉ាស្លូ

- មនុស្សម្នាក់ៗមានតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា ហើយតម្រូវការទាំងនេះ ក៏អាចនឹងជះឥទ្ធិពលមកលើអត្តចរិតរបស់ពួកគេផងដែរ។ ដូចនេះវាមានការលំបាកក្នុងការពន្យល់ ឬទស្សន៍ទាយអត្តចរិតបុគ្គលិកម្នាក់ៗនៅពេលពួកគេទទួលបានរបស់លើកទឹកចិត្ត។
- គោលការណ៍នេះមិនបានរាប់បញ្ចូលនូវកត្តាពីរសំខាន់ គឺ បុគ្គលម្នាក់ៗមិនមានការខ្វល់ខ្វាយអំពីការលំបាកនាពេលបច្ចុប្បន្នទេ ដោយពួកគេសម្លឹងមើលទៅលើប្រយោជន៍នាពេលអនាគត និងបុគ្គលម្នាក់ៗខំប្រឹងលះបង់តម្រូវការរបស់ខ្លួនសម្រាប់អ្នកដទៃ។
- ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ឋានានុក្រមនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីវប្បធម៌របស់ប្រទេសអង់គ្លេស និង អាមេរិច ដែលប្រហែលជាមិនអាចសាកសមជាមួយវប្បធម៌ប្រទេសដទៃទេ។²³

១.៧.២. ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក ហ៊ីស្សប៊ែក (Herzberg)

លោក ហ្វ្រេដ្រិក ហ៊ីស្សប៊ែក Frederick Herzberg ដែលបានធ្វើការស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងទ្រឹស្តីទ្វេកត្តានេះដោយបានរកឃើញតាមរយៈការណាត់ជួបសម្ភាសន៍ជាមួយនឹងបុគ្គលិកនិយោជិកចំនួន១០០នាក់នៅខណៈដែលពួកគេកំពុងមានការជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងនៅខណៈដែលពួកគេ

²³ Juliet Cadungog-Uy (2015), Accountant in Business, CamEd Business school, P380

(ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

មានការស្រុតទឹកចិត្តហើយគ្មានទាំងកម្លាំងចិត្តនឹងធ្វើការងារ។ កិច្ចសម្ភាសន៍ដែលបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាកម្លាំងចិត្ត និងការបាក់ស្រុតកម្លាំងចិត្ត គឺវាពិតជាមានភាពខុសគ្នាដូចមេឃ និងដីពោលវាសុទ្ធសឹងតែកើតចេញពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងអស់។

លោក Frederick Herzberg បានបញ្ជាក់ថាកត្តាដែលធ្វើឲ្យមានការពេញចិត្តនឹងការងារ (Job Satisfaction) និងកត្តាដែលនាំឲ្យមានការមិនពេញចិត្តនឹងការងារ (Job Dissatisfaction) គឺជាកត្តាពីរដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ លោក Frederick Herzberg បានឲ្យឈ្មោះកត្តាដែលធ្វើឲ្យមានការពេញចិត្តនឹងការងារថាជាកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត (Motivator) និងកត្តាដែលនាំឲ្យមានភាពមិនពេញចិត្តនឹងការងារថាជាកត្តាថែទាំ (Hygiene Factor)។²⁴

១.៧.២.១. កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត (Motivator)

កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺវាមានភាពចាំបាច់ណាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យពេញចិត្តនឹងការងារដែលពួកគេកំពុងតែធ្វើ។ នៅពេលគេទទួលបាននូវការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបនេះ វានឹងជំរុញឲ្យបុគ្គលិកទាំងនោះធ្វើការដោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។ កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបនេះ គឺជាលទ្ធផលដែលកើតចេញពីផ្នែកខាងក្នុងរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ម្នាក់ៗ។

១.៧.២.២. កត្តាថែទាំ (Hygiene Factor)

កត្តាថែទាំទាំងនេះ គេត្រូវការដើម្បីឲ្យមានភាពប្រាកដថា បុគ្គលិកនឹងមិនប្រែក្លាយទៅជាមិនពេញចិត្តនឹងការងារ (Dissatisfaction) ។ កត្តាទាំងអស់នេះមិនបានធ្វើការជំរុញលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកឲ្យមានកម្រិតខ្ពស់នោះទេ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើគ្មានកត្តាទាំងនេះទេ នោះវានឹងបណ្តោយឲ្យកើតមាននូវការមិនពេញចិត្តនឹងការងារភ្លាមៗនោះ។ កត្តាថែទាំច្រើនមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងបរិយាកាសខាងក្រៅនៃការងារ។

²⁴ Gibson, James L, Ivancevich, John M & Donnelly, James H., (2012), Organization: Behavior, Structure, Processes, 14th Edition, P133 (ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

រូបភាពទី៣៖ គំរូកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តនិងកត្តាថែទាំរបស់លោក ហ្វ្រង់ឌ័រ ហ្វ្រីសប៊ែក

កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត	កត្តាថែទាំ
<ul style="list-style-type: none"> • ជោគជ័យ • ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ • ការទទួលខុសត្រូវ • លក្ខណៈនៃការងារ • ការរីកចម្រើនផ្ទាល់ខ្លួន 	<ul style="list-style-type: none"> • ស្ថានភាពនៃការងារ • ប្រាក់កម្រៃនិងសុវត្ថិភាពការងារ • គោលនយោបាយនិងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន • ការគ្រប់គ្រងនិងការដឹកនាំ • ទំនាក់ទំនងជាលក្ខណៈបុគ្គល

ប្រភព៖ jonh M.Ivancevich .(2005), Organizational Behavior and Management

សរុបសេចក្តីមក កត្តាថែទាំ គឺជាគ្រាន់តែជាតម្រូវការកម្រិតទាបបំផុតដែលមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវការប៉ុណ្ណោះ។ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើគ្មានកត្តាថែទាំទាំងនោះទេ នោះការមិនពេញចិត្តក៏អាចកើតមាន ឡើងបានដែរ ដូចជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគ្មានសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ ឬក៏ការស្ថិតនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានសម្លេងខ្លាំង និងអាប់អូរ។ កត្តាទាំងនេះនឹងធ្វើឲ្យមនុស្សតប់ប្រមល់ហេតុដូច្នោះស្ថាប័នចាំបាច់ត្រូវតែកម្ចាត់ឲ្យអស់នូវភាពអាក្រក់ទាំងនេះជាមុនសិន មុននឹងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនិងការជំរុញលើកទឹកចិត្តដែលមានកម្រិតកាន់ខ្ពស់ឡើងៗថែមទៀតតាមក្រោយ មានដូចជា ការប្រណាំងប្រជែង ការទទួលខុសត្រូវ និងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃជាដើម ដើម្បីឲ្យកម្លាំងចិត្តរបស់សមាជិកឲ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀតនៅក្នុងការបំពេញការងារ។

ការវាយតម្លៃនៃទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់ លោក ហ្វ្រង់ឌ័រ ហ្វ្រីសប៊ែក

- ចំនួនគំរូតាងមានចំនួនតូចដែលអាចធ្វើឲ្យមានភាពមិនសុក្រិត។
- ទ្រឹស្តីនេះមានការសន្មតថា អ្នកគ្រប់គ្រងងាយស្រួលក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងកត្តាថែទាំដែលធ្វើឲ្យនិយោជិកពេញចិត្តនឹងការងារ ក៏ប៉ុន្តែការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃវាមានលក្ខណៈលំបាកក្នុងការធ្វើឲ្យពួកគេពេញចិត្ត។²⁵

²⁵ Gibson,James L,Ivancevich,Jonh M&Donnelly,James.,(2012), Organization:Behavior,structure,Processes, 14thEdition,P135 (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៧.៣. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់ Gregor

លោក McGregor គាត់បានបង្កើតទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តមនុស្ស នៅក្នុងកំឡុងពេលសតវត្សរ៍ ឆ្នាំ១៩៦០។ នៅក្នុងសៀវភៅរបស់គាត់ ជ្រុងមួយរបស់មនុស្សជាតិនៃសហគ្រិនគាត់បានលើកឡើងថាមនុស្សនៅក្នុងអង្គការអាចគ្រប់គ្រងដោយវិធីពីរយ៉ាង។ វិធីទីមួយ គឺវិធីអវិជ្ជមានដែលស្ថិតនៅក្នុងទ្រឹស្តី X និងវិធីមួយទៀត គឺវិធីវិជ្ជមានដែលស្ថិតនៅក្នុងទ្រឹស្តី Y។ បន្ទាប់ពីការបង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រដែលអ្នកគ្រប់គ្រងដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយបុគ្គលិកហើយ លោក McGregor ក៏បានបញ្ជូននូវទស្សនៈរបស់ពួកគេនៃធម្មជាតិរបស់មនុស្សជាតិ ដែលផ្អែកលើការសន្និដ្ឋានដ៏ជាក់លាក់មួយដែលទាក់ទងនឹងឥរិយាបថរបស់ពួកគេ។²⁶

ទ្រឹស្តី X : ទ្រឹស្តីនេះអង្គការប្រើប្រាស់នៅពេលដែលនិយោជិកមិនចូលចិត្តធ្វើការងារគេចវេសពីការងារ ជាទស្សនៈអវិជ្ជមានសម្រាប់បុគ្គលដែលចូលចិត្តឲ្យគេដឹកនាំច្រើន ដូច្នោះអ្នកដឹកនាំច្រើន ដូច្នោះអ្នកគ្រប់គ្រង បើប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីនេះដើម្បីបង្ខិតបង្ខំដល់បុគ្គលទាំងនោះ ដើម្បីសម្រេចទៅតាមគោលដៅរបស់អង្គការ។

ទ្រឹស្តី Y : ទ្រឹស្តីនេះប្រើប្រាស់សម្រាប់ប្រើប្រាស់និយោជិកដែលមានភាពវិជ្ជមានក្នុងការងារ មានមហិច្ឆិតាក្នុងការបំពេញការងារ មានភាពពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ខ្លួន។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកប្រភេទនេះឲ្យមានតម្រូវការសង្គម ដើម្បីឲ្យពួកគេបំពេញនូវបង្កើតប្រសិទ្ធភាពការងារបន្ថែម។²⁷

²⁶ Raymond Taylor. How to Motivation. (2006).p 28 (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

²⁷ Robert Kreither and Angelo Kinicki. (2007) Organization Behavior .7ed ,p29 (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

រូបភាពទី៤៖ បញ្ហាញពីចរិកលក្ខណៈរបស់មុត្តលិកក្នុងទ្រឹស្តី X និង Y

ទ្រឹស្តី X	ទ្រឹស្តី Y
<ul style="list-style-type: none"> • មនុស្សដែលមិនចូលចិត្តធ្វើការងារទេ ពួកគេនឹងគេចពីការងារប្រសិនបើពួកគេ អាចធ្វើបាន។ • ដោយសារតែមនុស្សមិន ចូលចិត្តធ្វើការងារទើបពួកគាត់ត្រូវតែបានផ្តល់ រង្វាន់ដើម្បីធ្វើការងារហើយទទួលបានគំរាមគំហែង និងដាក់ទណ្ឌកម្ម ប្រសិនបើពួកគេនូវតែមិនធ្វើការងារ ទៀត។ • ពួកគាត់ចូលចិត្តឲ្យគេត្រួតត្រានិង ដឹកនាំហើយចង់គេចពីការទទួលខុសត្រូវ និងមានមហិច្ឆតាតិចតួច និង ប្រាថ្នាចង់បានសុវត្ថិភាពជាងអ្វីៗ ផ្សេងៗទៀត។ 	<ul style="list-style-type: none"> • មនុស្សចូលចិត្តធ្វើការងារនិងរីករាយធ្វើ ការងារនោះបើមានលក្ខខ័ណ្ឌល្អត្រឹមត្រូវ • ប្រសិនបើពួកគេប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគោល បំណងរបស់ក្រុមពួកគាត់នឹងដឹកនាំ និង ត្រួតពិនិត្យដោយខ្លួនឯង ជាជាងឲ្យថ្នាក់ លើគ្រប់គ្រង។ • មនុស្សជាមធ្យមរៀនទទួលយក និង ស្វែងរកការទទួលខុសត្រូវ ប្រសិនបើ លក្ខខណ្ឌ ត្រឹមត្រូវ។ • ការប៉ិនប្រសប់ និងភាពច្នៃប្រឌិត មាន ភាពសម្បូរ និងជាទូទៅមិនបានយកមក ប្រើប្រាស់ឲ្យអស់ទេ។

ប្រភព៖ Robbin, Stephen P. (2000), Organization Behavior: Basic Motivation Concept, 9th ed

ការវាយតម្លៃនៃទ្រឹស្តី X និង ទ្រឹស្តី Y

- ទ្រឹស្តីទាំងពីរនេះវាគ្រាន់តែជាការសន្មតថា មនុស្សនឹងអាចចាត់ចូលក្នុងប្រភេទណាមួយ ក្នុងចំណោមប្រភេទមនុស្សទាំងពីរ តែជាក់ស្តែងមិនច្បាស់ជាស្ថិតក្នុងប្រភេទណាមួយ ច្បាស់លាស់ទេ។
- ទ្រឹស្តីទាំងពីរនេះមិនអាចប្រើប្រាស់បានគ្រប់កាលៈទេសៈនោះទេ ដោយសារតែការជំរុញ លើកទឹកចិត្តមនុស្សអាចជះឥទ្ធិពលតាមស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នា។
- ទ្រឹស្តីនេះគ្មានការវិភាគច្បាស់លាស់ ដើម្បីបង្ហាញពីភាពសុក្រិតនោះទេ។²⁸

²⁸ <http://studyjob.com/mcgregors-theory-x-theory-y> (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

១.៧.៤. ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams(Equity Theory)

សមធម៌ មានន័យថាសំដៅទៅរកភាពស្មើគ្នាទាំងនៅក្នុងសង្គម និងនៅកន្លែងការងារ។ ទ្រឹស្តីសមធម៌ជាទ្រឹស្តីជំរុញលើកទឹកចិត្តដំបូងបង្អស់ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ លោក J.Stacy Adams ដែលបានសិក្សាអំពីវិធីសាស្ត្រនៃការប្រៀបធៀបផ្នែកសង្គមដោយវាយតម្លៃទំនាក់ទំនងផ្នែកសង្គមទៅនឹងរឿងអ្វីមួយដែលគេបានរំពឹងទុក ចំពោះតម្លៃតបស្នងថាតើស័ក្តិសមទៅនឹងអ្វីដែលពួកគេបានដាក់ទុន (កម្លាំងកាយ និងលទ្ធភាព) ដែរឬក៏អត់ ។ ទ្រឹស្តីនេះមានតាំងលើមូលដ្ឋាននៃការសន្មតមួយដែលថាអ្វីដែលមនុស្សម្នាក់អាចទទួលបានវិញនោះ តើវាមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយនឹងតម្លៃតបស្នងបែបណា ពោលគឺជាអ្វីដែលសមាជិកបានទទួលបានពីការងារ និងស្ថាប័នរបស់ខ្លួនអ្វីដែលពួកគេបានដាក់ទុន Input តើវាស័ក្តិសមនឹងតម្លៃតបស្នង Outcome ដែលពួកគេបានទទួលពីការងារមកវិញនោះដែរឬក៏អត់។ តម្លៃតបស្នង Compensation គឺវាមានន័យសំដៅទៅរកការពេញចិត្តចំពោះស្ថានភាពនៃការងារ ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលមានដូចជា ប្រាក់កម្រៃ ឱកាសនៃការរីកចម្រើន សុវត្ថិភាពការងារ ជាដើម។ល។ លោក Adams បានធ្វើការអធិប្បាយយ៉ាងពិស្តារពាក់ព័ន្ធនឹងទ្រឹស្តីដូចខាងក្រោម៖²⁹

- ដំណើរនៃការប្រៀបធៀប

ចំពោះទ្រឹស្តីនេះបានព្យាយាមចង្អុលបង្ហាញដោយស្តីអំពីការប្រៀបធៀបទំនាក់ទំនងរវាងការដាក់ទុន Input នៅក្នុងការងារទៅនឹងផលតបស្នងដែលអាចនឹងទទួលបានមកវិញនូវ Outcomes ថាតើវាជាការប៉ាន់ប្រមាណបែបប្រៀបធៀបទៅលើទំនាក់ទំនង ដោយផ្អែកយករឿងសង្គមជាមូលដ្ឋាន ពោលចំពោះអ្វីដែលមនុស្សម្នាក់ទទួលបាន យកទៅប្រៀបធៀបជាមួយនឹងអ្វីដែលមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងសង្គមទទួលបាន ថាតើមានកម្រិតច្រើន ឬក៏តិចជាងគ្នាប៉ុណ្ណោះ។

- ការដាក់ទុន Input

ការដាក់ទុន គឺសំដៅទៅរកកត្តា ឬក៏អង្គប្រកបរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានការ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ពោលគឺមិនថាតែ ការខំប្រឹងប្រែង ការយកចិត្តទុកដាក់របស់ខ្លួនចំពោះការងារ ការសិក្សា ការប្រើប្រាស់ជំនាញ ការប្រើប្រាស់សក្តានុពលដែលខ្លួនមាន ពេលវេលា និងឱកាសដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ខ្លួនឯង។ មនុស្សតែងតែធ្វើការថ្លឹងថ្លែង ថាតើអ្វីដែលខ្លួននឹងដាក់ទៅដើម្បីបម្រើការងារអ្វីមួយនោះ វានឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍មកវិញស័ក្តិសម ដែរឬទេ?

²⁹ Robert P.Vecchio .Organization Behavior. (1991).p 189-190 ,2ed(ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

- ផលតបស្នង Outcomes

ផលដែលទទួលបាន គឺសំដៅទៅរកផលតបស្នង ឬក៏ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែល បុគ្គលម្នាក់ៗនឹងទទួលបានពីស្ថានភាពដូចជា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់កម្រៃ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការទទួល ស្គាល់ពីសង្គម មុខនាទីភារកិច្ច មុខដំណែង កិត្តិយស កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ការរីកចម្រើន សុវត្ថិភាពការងារ និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ។ល។

រូបភាពទី៥៖ ប្រភពផ្សេងៗនៃសមធម៌ និងអសមធម៌

សមធម៌ (Equity)

$\frac{Outcomes}{Inputs} (\text{ខ្លួនឯង}) = \frac{Outcomes}{inputs} (\text{អ្នកដទៃ})$ $\frac{\$2}{1\text{ម៉ោង}} = \$2/1\text{ម៉ោង} = \frac{\$4}{2\text{ម៉ោង}} = \$2/1\text{ម៉ោង}$ <p style="text-align: center;">សមធម៌វិជ្ជមាន (Positive Equity)</p>
$\frac{Outcomes}{Inputs} (\text{ខ្លួនឯង}) > \frac{Outcomes}{inputs} (\text{អ្នកដទៃ})$ $\frac{\$3}{1\text{ម៉ោង}} = \$3/1\text{ម៉ោង} > \frac{\$2}{1\text{ម៉ោង}} = \$2/1\text{ម៉ោង}$ <p style="text-align: center;">សមធម៌អវិជ្ជមាន (Negative Equity)</p>
$\frac{Outcomes}{Inputs} (\text{ខ្លួនឯង}) < \frac{Outcomes}{inputs} (\text{អ្នកដទៃ})$ $\frac{\$2}{1\text{ម៉ោង}} = \$2/1\text{ម៉ោង} < \frac{\$3}{1\text{ម៉ោង}} = \$3/1\text{ម៉ោង}$

ប្រភព៖ Robert Kreitner & Angelo Kinicki.(2007). Organizational Behavior, 6thed, P293

ការវាយតម្លៃនៃទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams

- បុគ្គលិកតែងតែប្រៀបធៀបប្រាក់រង្វាន់ ឬ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៅនឹងបុគ្គលិក ផ្សេងទៀត
- បុគ្គលិកមួយចំនួនគិតថាការផ្តល់នូវការតបស្នងក្នុងរឿងអ្វីមួយ វាមានសមមាត្រទៅនឹងអ្វី ដែលពួកគេបានធ្វើ
- វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើទៅលើបុគ្គលិក វាអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការគិតដល់ពួក

គេ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីបុគ្គលមួយទៅបុគ្គលមួយទៀត។³⁰

១.៧.៥. ទ្រឹស្តីរំពឹងទុករបស់លោក Victor Vroom

ទ្រឹស្តីនេះត្រូវបានបង្កើតដោយ Edward Tolman និង លោក Kurt Lewin ហើយលោកបាន លើក Victor Vroom ដែលជាអ្នកបង្កើតឡើងឆ្នាំ ១៩៦៤ នោះបានថ្លែងថា នៅមុនពេលមនុស្សត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញទឹកចិត្តឲ្យធ្វើកិច្ចការងារអ្វីមួយបាននោះពួកគេ រមែងតែងតែពិចារណាជាមុនតើលទ្ធផល និង សេចក្តីខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេអាចនឹងធ្វើឲ្យ លទ្ធផលដែលទទួលបានមកវិញនោះ ថាតើវាស័ក្តិសមទៅនឹងសេចក្តីរំពឹងទុករបស់ពួកគេដែរឬទេ ឬក៏អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតបានថាការងារអ្វីក៏ដោយ គឺសុទ្ធសឹងកើតពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំង អស់។ ហេតុដូចនេះហើយទើបបានលោកVroom បានសន្មតថាការលើកទឹកចិត្ត និងការជំរុញលើក ទឹកចិត្ត គឺអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗរួចលទ្ធផល គឺជាការទាក់ទាញ ឬក៏ការជំរុញលើក ទឹកចិត្តឲ្យធ្វើការងារកាន់តែខ្លាំងឡើងៗជាលំដាប់។ ហេតុដូចនេះហើយមនុស្សណាក៏ដោយ គឺ សុទ្ធសឹងតែស្ថិតក្រោមអំណាចនៃសេចក្តីរំពឹងទុកទាំងអស់។

នៅក្នុងការបកស្រាយរបស់លោក Vroom បានប្រើប្រាស់សមីការគណិតវិទ្យាដែល លោកបានគិតថាកម្លាំងជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺវាកើតមានអាស្រ័យទៅនឹងទំនាក់ទំនង ៣យ៉ាង៖

- ការរំពឹងទុក (Expectancy)
- ផលដែលទទួលបាន (Instrumentality)
- តម្លៃនៃផលទទួលបាន (Valence)³¹

ទ្រឹស្តីនេះ គឺជាការបង្ហាញពីបែបបទ VIE របស់ លោក Victor Vroom នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្ត៖ កម្លាំងលើកទឹកចិត្ត = តម្លៃនៃផលតបស្នង x ផលតបស្នង x ការរំពឹងទុក

ក. តម្លៃនៃផលតបស្នង (Valence)

រាល់បុគ្គលិកទាំងអស់អាចទទួលបាននូវផលតបស្នងផ្សេងៗពីគ្នានៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ដូចជា៖ ប្រាក់ខែ សុវត្ថិភាពការងារ អត្ថប្រយោជន៍ អារម្មណ៍សម្រេចបានតាមគោលដៅ ឱកាសធ្វើ ការងារដែលខ្លួនពេញចិត្ត និងតម្លើងឋានៈជាដើម។ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលមួយរបស់តម្លៃតបស្នង

³⁰ <http://www.slideshare.net/mobile/NutAthirahTuanYaacob/equity-theory-42413993> (ថ្ងៃទី០៦ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)
³¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory (ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)

រួមមាន តម្រូវការ គោលដៅ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និង ប្រភពដែលពង្រឹងការលើកទឹកចិត្តរបស់ពួកគេសម្រាប់លទ្ធផលជាក់លាក់មួយ។ ពាក្យថា តម្លៃតបស្នង គឺសំដៅលើការចង់បាននូវផលតបស្នងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ តម្លៃនៃផលតបស្នងអាចមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាន និងអាចបែងចែកទំហំភាពចាំបាច់។³²

ខ. ផលតបស្នង (Instrumentality)

ផលតបស្នង គឺជាគន្លឹះទីពីរក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយយោងទៅតាមទ្រឹស្តីការរំពឹងទុក។ វាគឺជាទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកដែលគិតអំពីការអនុវត្តការងារជាក់លាក់មួយនៅកម្រិតណាមួយដែលនឹងនាំទៅរកការទទួលបានលទ្ធផលពិសេសណាមួយ។ នៅក្នុងអង្គការបុគ្គលិកនីមួយៗនឹងអនុវត្តការងារ និងប្រកាន់យកឥរិយាបថក្នុងកម្រិតខ្ពស់មួយ ដរាបណាពួកគេដឹងច្បាស់ថាការអនុវត្តមានកម្រិតខ្ពស់នឹងនាំពួកគេឲ្យទទួលបាននូវលទ្ធផលវិជ្ជមាន ដូចជា៖ ការតម្លើងប្រាក់ខែ និងឋានៈ ឬក៏អ្វីផ្សេងៗទៀត។

គ. ការរំពឹងទុក (Expectancy)

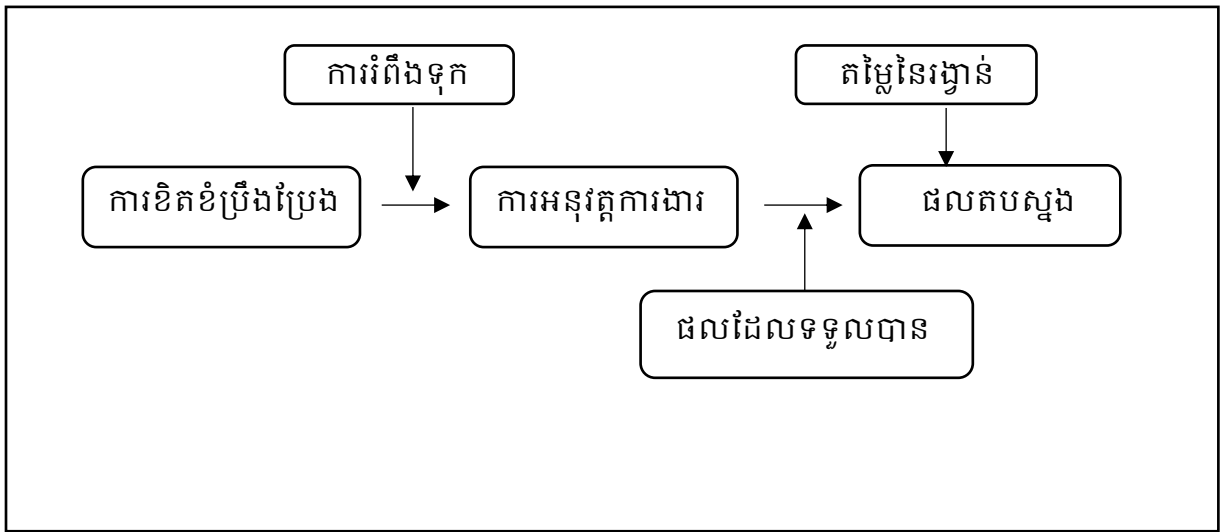
ការរំពឹងទុក គឺជាទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកគិតអំពីវិសាលភាពដែលការប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេនឹងផ្តល់លទ្ធផលនៅក្នុងកម្រិតជាក់លាក់មួយនៃការអនុវត្តការងារ។ ការរំពឹងទុកត្រូវបានកំណត់ពីសូន្យ ទៅ មួយ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីឱកាសនៃការប្រឹងប្រែងដែលនឹងផ្តល់លទ្ធផលនៅក្នុងកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារជាក់លាក់មួយ។

- បើការរំពឹងទុកស្មើសូន្យ មានន័យថាបុគ្គលិកជឿជាក់ថាវាគ្មានឱកាសដែលការប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួននឹងផ្តល់លទ្ធផលនូវកម្រិតនៃការអនុវត្តជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។
- បើការរំពឹងទុកស្មើមួយ មានន័យថាបុគ្គលិកប្រាកដថាការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេនឹងនាំទៅរកកម្រិតនៃការអនុវត្តជាក់លាក់ណាមួយ។

³² <http://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/vroom-expectancy-motivation-theory.php>

(ថ្ងៃទី០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

រូបភាពទី៦៖ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់ Vroom



ប្រភព៖ Daft, Richard L. (1997). Management.4thed

ការវាយតម្លៃទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់ Vroom

- បុគ្គលិកប្រហែលជាគ្មានពេលវេលា និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគណនាពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាមវិធីដែលទ្រឹស្តីធ្វើការសន្មត
- ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ទ្រឹស្តីនេះសាកសមជាមួយនឹងវប្បធម៌ប្រទេសអាមេរិក កាណាដា ដោយប្រជាជនអាមេរិក និងកាណាដាតែងតែកំណត់ពីគោលដៅដោយផ្ទាល់ខ្លួន និងពួកគេគិតថា ពួកគេជាអ្នកដែលអាចសម្រេចបានដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ហើយនឹងមិនសាកសមនឹងប្រទេសមួយចំនួនដូចជា ជប៉ុន ចិន ជាដើម។
- ទ្រឹស្តីនេះមិនបានបញ្ជាក់ពីស្តង់ដារគោលដែលអាចឲ្យបុគ្គលគ្រប់រូបអនុវត្តបាន ដើម្បីនឹងទទួលបាននូវលទ្ធផលដែលពួកគេចង់បាននោះទេ។³³

១.៨. ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និង ប្រសិទ្ធភាពការងារ

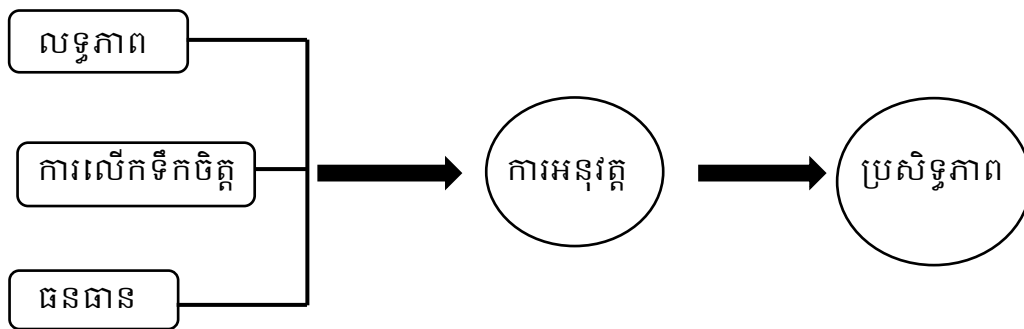
នៅក្នុងអង្គការមួយ ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់អាស្រ័យទៅនឹងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់នោះ។ តាមលោក Robert N. Lussier បានបង្ហាញថា កម្រិតនៃការអនុវត្តការងារ គឺពឹងផ្អែកទៅលើកត្តាបីយ៉ាងដែលចំណុះគ្នាទៅវិញទៅមករួមមាន លទ្ធភាព ការលើកទឹកចិត្ត និង ធនធាន ។

³³ <http://irjbm.org/irjbm2013/Sep2014/paper1.pdf> (ថ្ងៃទី០៧ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤)

$$\text{ការអនុវត្ត} = \text{លទ្ធភាព} \times \text{ការលើកទឹកចិត្ត} \times \text{ធនធាន}$$

សរុបមក យើងអាចទាញបានថា ដើម្បីឲ្យការងារមួយមានប្រសិទ្ធភាពទៅបាន វាតម្រូវឲ្យមានកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារខ្ពស់។ ដូចគ្នានេះដែរ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងារខ្ពស់ទៅ បានលុះត្រាតែកត្តាទាំងបីខាងលើនេះខ្ពស់ដែរ គឺលទ្ធភាពខ្ពស់ ការជំរុញទឹកចិត្តខ្ពស់ និង ធនធានសំបូរបែប។ ក្នុងនោះបើមានកត្តាណាមួយធ្លាក់ចុះនោះ កម្រិតនៃការងារអនុវត្តការងារនឹងទទួលលទ្ធផលអវិជ្ជមាន។³⁴

រូបភាពទី៧៖ ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និង ប្រសិទ្ធភាពការងារ



ប្រភព៖ Lussier, Robert N.(1996). Human Relations in Organization

³⁴ Lussier , Robert N.Human Relationship in Organization . (1996) (ថ្ងៃទី០៧ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨)

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់

ក្រុមហ៊ុន ជី ភីហ្សា ខេមបូឌី

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

២.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុនដី ភីហ្សា ខមផេនី

The pizza Company មានដើមកំណើតមកពីប្រទេសថៃ។ នៅឆ្នាំ ២០០៥ Express Food Group Co., Ltd បាននាំ the pizza Company ចូលមកប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាភោជនីយដ្ឋានភីហ្សា ដែលទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខដំបូងគេរបស់ក្រុមហ៊ុន EFG នៅប្រទេសកម្ពុជា។

EFG គឺជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ អ អិម អេ កម្ពុជា (RMA Cambodia) ត្រូវបានចុះបញ្ជី ពាណិជ្ជកម្មនៅឆ្នាំ ២០០៥ ហើយមានម្ចាស់រួមគ្នា គឺលោក Kevin Whitcraft។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុម ហ៊ុន EFG ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការទិញសិទ្ធិផ្តាច់មុខលើសេវាកម្មម្ហូបអាហារនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ប្រទេសឡាវ។

បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុន EFG មានម៉ាកភោជនីយដ្ឋានចំនួន ៦ រួមមាន The pizza Company , Swensen , Dairy Queen , Costa Coffee ,Bar.B.Q Plaza និង Krispy Kreme។ The pizza Company គឺ ជាភោជនីយដ្ឋានដែលមានសាខាច្រើនជាងគេ បន្ទាប់មកគឺ Swensen , Costa Coffee , Dairy Queen ,Krispy Kreme និង Bar.B.Q Plaza។

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី (The Pizza Company) គឺជាភោជនីយដ្ឋានដែលទទួលបានសិទ្ធិ ផ្តាច់មុខនៃការលក់ភីហ្សាដំបូងគេរបស់ក្រុមហ៊ុន EFG ដែលបាននាំមកដល់ប្រទេសកម្ពុជានៅ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានសាខាទាំងអស់ ២៧ សាខាទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ដែលក្នុងនោះមាននៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ២១ សាខា នៅខេត្តបាត់ ដំបង ១សាខា នៅខេត្តសៀមរាប ១សាខា នៅក្រុងព្រះសីហនុ ១សាខា នៅក្រុងប៉ោយប៉ែត ១សាខា នៅខេត្តកំពង់ចាម ១សាខា នៅក្រុងតាខ្មៅ ១សាខា និងគម្រោងបើកសាខាជាបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ដើម្បីធ្វើការបំពេញចិត្តអតិថិជនឲ្យបាន ១០០% ដែលវាកិច្ចការចម្បងរបស់ក្រុមហ៊ុនរាល់បុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវតែបានទទួលការហ្វឹកហាត់យ៉ាងស្នាត់ជំនាញនៃស្តង់ដារសេវាកម្មរបស់ ម្ចាស់ម៉ាក ដើម្បីធ្វើឲ្យសេវាកម្មមានលក្ខណៈស្តង់ដាររួម ព្រមទាំងសេវាកម្មដឹកជញ្ជូនដល់កន្លែងផង ដែរ។

ជាពិសេសសេវាកម្មរបស់យើងធ្វើការផ្តោតទៅលើសេវាគុណប្រយោជន៍នៃអាហារ អនាម័យ ជាសុខភាព និងបរិយាកាសរីករាយ។ លើសពីនេះទៅទៀត រាល់ការដែលអញ្ជើញមក

ពិសារនៅភោជនីយដ្ឋាន លោកអ្នកតែងតែទទួលបាននូវសេវាកម្មដ៏ល្អដែលប្រកបដោយភាពកក់ ក្តៅពីបុគ្គលិក ដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានអតិថិជនរាប់ពាន់នាក់នៅគ្រប់សាខាទាំងអស់ជារៀង រាល់ថ្ងៃ។³⁵

២.២. ទីតាំង

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានទីតាំងទាំងអស់ ២៧សាខា ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ដែលក្នុង នោះមាននៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ២១សាខា នៅខេត្តបាត់ដំបង ១សាខា នៅខេត្តសៀមរាប ១សាខា នៅក្រុងព្រះសីហនុ ១សាខា ក្រុងប៉ោយប៉ែត ១សាខា នៅខេត្តកំពង់ចាម ១សាខា នៅក្រុងតាខ្មៅ ១ សាខា និងគម្រោងបើកសាខាជាបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ភោជនីយដ្ឋានអាហារ The Pizza Company សាខាបឹងកេងកង មានទីតាំងនៅ ផ្លូវ ព្រះមុនីវង្ស (៩៣) សង្កាត់ ស្រះចក ខ័ណ្ឌ ដូនពេញ រាជធានី ភ្នំពេញដែលអាចទំនាក់ទំនងតាមលេខទូរស័ព្ទ ៖ ០២៣ ៨៦៤ ២៤៨ , ០២៣ ៨៨០ ៨៨០ , ០២៣ ៤៣០ ១៥៤ , ០២៣ ៤៣០ ១៥៦ , Fax ០២៣ ៤២៦ ៧៥២។³⁶

២.៣. អត្តសញ្ញាណ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានអត្តសញ្ញាណដូចខាងក្រោមនេះ ៖³⁷

២.៣.១. ផ្លាកសញ្ញា



២.៣.២. អត្តន័យអត្តសញ្ញាណ

ក្រុមហ៊ុន The pizza Company មានសញ្ញាជាអាវក្រពើដែលមានអត្ថន័យដូចខាង ក្រោមនេះ៖

³⁵ www.cambodia.rmagroup.net (ថ្ងៃទី ១៩ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)
³⁶ www.efg.com.kh (ថ្ងៃទី ១៩ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)
³⁷ <https://en.m.wikipedia.org> (ថ្ងៃទី ១៩ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)

- រូបចានអាហាររបស់ក្រុមហ៊ុនទ្រទ្រង់ The pizza Company តំណាងឲ្យអាហារ ចម្បងដែលសំខាន់ និងដំបូងរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់បង្ហាញដល់អតិថិជន គឺភីហ្សា។
- ពណ៌ក្រហម: តំណាងពណ៌នៃទឹកជ្រលក់ ដែលជាគ្រឿងផ្សំពិសេសសម្រាប់ធ្វើជា ការបន្ថែមរសជាតិ ភីហ្សាឲ្យកាន់តែមានរសជាតិឈ្ងុយឆ្ងាញ់ប្លែកពីគេ។
- ពណ៌បៃតង: តំណាងឲ្យភាពស្រស់នៃគ្រឿងផ្សំដូចជា បន្លែ គ្រឿងលម្អរបស់ពណ៌ ក្រុមហ៊ុន The pizza Company។

២.៤. ទស្សនៈវិស័យ និង បេសកកម្ម

២.៤.១. ទស្សនៈវិស័យ

ធ្វើជាភោជនីយដ្ឋានភីហ្សានាំមុខគេនៅកម្ពុជាដោយផ្តល់នូវភាពពេញចិត្ត ១០០% នៅ គ្រប់ម្ចាស់ភាគហ៊ុន។

២.៤.២. បេសកកម្ម

សម្រាប់បេសកកម្មរបស់ The pizza Company មានដូចជា ៖

- ផ្ដោតសំខាន់លើការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជន
- ផ្ដោតទៅលើលទ្ធផលការងារ
- ការអភិវឌ្ឍផ្នែកធនធានមនុស្ស
- មានគំនិតច្នៃប្រឌិត

២.៤.៣. គោលដៅ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ត្រូវស្ថិតក្នុងចិត្តរបស់អតិថិជនគ្រប់រូបមុនគេ រាល់ពេល ដែលគាត់ចង់ញ៉ាំអាហារក្នុងហាង ទិញខ្ទប់ទៅផ្ទះ ឬសេវាដឹកជញ្ជូនដល់ផ្ទះ។

២.៤.៥. ផលិតផល និង សេវាកម្ម

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានបែងចែកប្រភេទផលិតផលចេញជា ៤ ប្រភេទ សំខាន់ៗមានដូចជា ៖

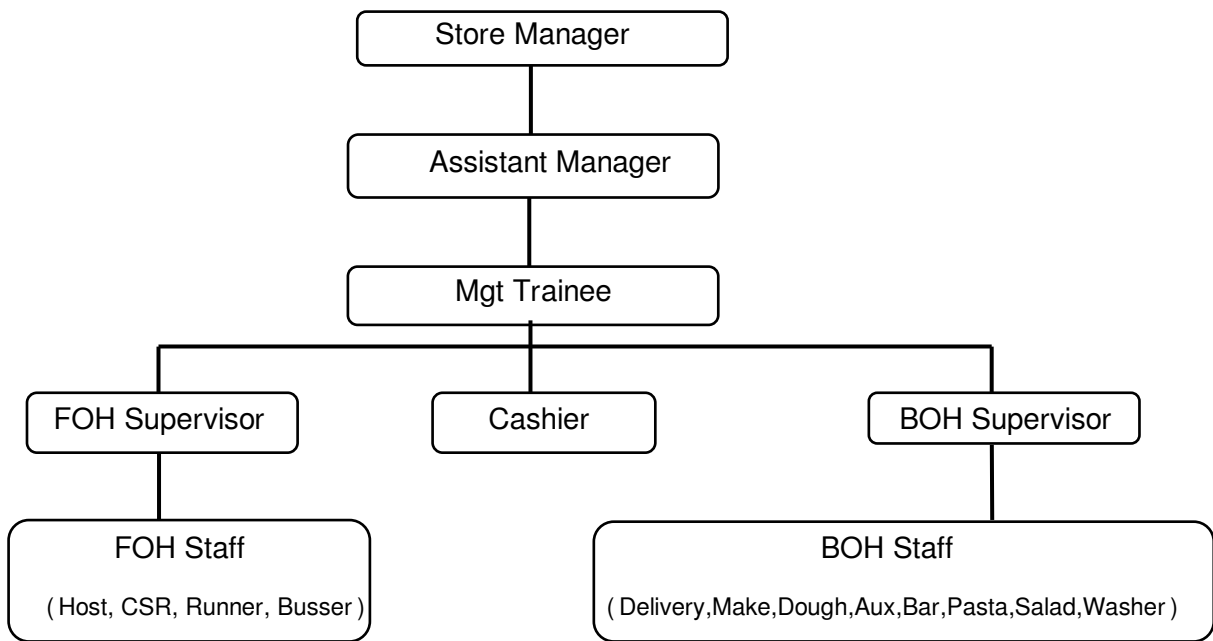
- អាហារសំរន់
- សាឡាដ
- ជាសតា
- ភីហ្សា

ក្រៅពីអាហារ ហាងក៏មានលក់នូវភេសជ្ជៈជាច្រើនប្រភេទផងដែរមានដូចជា ៖ ទឹកស្អាត ភេសជ្ជៈ គ្មានជាតិស្រវឹង ទឹកសុទ្ធ ទឹកផ្លែឈើ កាហ្វេ តែ និង ស្រាបៀរ Tiger។

២.៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង

ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានរចនាសម្ព័ន្ធការងារទូទៅជាលក្ខណៈស្តង់ដារដែលបានរៀបចំ និង បែងចែកនូវមុខងារ និងតួនាទីនៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីទទួលបានការប្រតិបត្តិប្រកបដោយភាព ជោគជ័យ។ រចនាសម្ព័ន្ធការងារទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន The pizza Company មានដូចខាងក្រោម ៖

២.៥.១. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី



២.៦. វប្បធម៌ការងារ

វប្បធម៌ការងារ គឺ ជារបៀបធ្វើការងារអ្វីមួយនៅក្នុងសង្គម ឬ ក្រុមហ៊ុនមួយ។ វប្បធម៌ការងារ គឺ ឆ្លុះបញ្ចាំង និង បង្ហាញឲ្យឃើញនូវអាកប្បកិរិយានៃការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិក ពិសេសបម្រែបម្រួលជាទូទៅ។ ម៉្យាងវិញទៀត វប្បធម៌ការងារដើរតួយ៉ាងសំខាន់ណាស់ក្នុងការទាក់ ទាញបុគ្គលិកឲ្យស្ថិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យបានយូរអង្វែង។

ចំពោះវប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គឺ ៖

- ការហៅ បង ជំនួសលោកអគ្គនាយក នាយក ប្រធាន ពេលនៅក្រៅអង្គប្រជុំ
- ការប្រើពាក្យ សមាជិករបស់ក្រុម ជំនួសឲ្យពាក្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ខ្លួន

- ប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ រៀនសូត្រពីខ្លួនឯង ពីអ្នកដទៃ និង អ្វីៗនៅជុំវិញខ្លួន
- ធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់ ប្រុងប្រយ័ត្ន មិនប្រមាថការងារ មិនធ្វេសប្រហែស
- ម្ចាស់ការលើការងារ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់
- មិនមើលបំណាំការងារអ្នកដទៃ
- ការឲ្យតម្លៃគ្នា និង ផ្តល់នូវការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក
- មិនយកជម្លោះខាងក្រៅមកពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការងារ
- ការពេញចិត្តនឹងការងារ
- ស្មោះត្រង់ មានសាមគ្គីភាព ឯកភាព
- ស្អាតស្អំ មិនពុករលួយ មិនស៊ីសំណូក
- ការញញឹមរាក់ទាក់
- ការនិយាយពាក្យសួស្តីនៅពេលជួបប្រជុំគ្នានៅពេលព្រឹក
- មានការតាំងចិត្ត ប្តេជ្ញាចិត្ត យ៉ាងមុតមាំ ក្នុងការសម្រេចស្នាដៃ
- ប្រកាន់នូវសីលធម៌ល្អជានិច្ច។

ជំពូកទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត

របស់ក្រុមហ៊ុនជី ភីហ្សា ខេម

ខេម

ជំពូកទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី

៣.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីលោកម៉ាស្សូ

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាទៅលើឋានានុក្រុមរបស់ លោកម៉ាស្សូ រួចមក និងតាមការចុះកម្មសិក្សា ផ្ទាល់បានឲ្យដឹងថា គោលការណ៍នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តភាគច្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គឺស្ថិតនៅក្នុងឋានានុក្រុម លោកម៉ាស្សូ។

៣.១.១. តម្រូវការសិរីរៈ

តាមរយៈទ្រឹស្តីឋានានុក្រុមរបស់ លោកម៉ាស្សូ តម្រូវការសិរីរៈសំដៅទៅលើ តម្រូវការ មូលដ្ឋានរបស់មនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនអាចជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដោយជួយបំពេញតម្រូវការជា មូលដ្ឋានរបស់ពួកគាត់ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជាមុនសិន។

៣.១.១.១. កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សរ៍

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងជីវភាពរស់នៅ ប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ ដូចដែរយើងដឹងហើយថា ប្រាក់កាសជាធនធានចាំបាច់សម្រាប់ ទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ហើយអាចជួយសម្រួលដល់ការរស់នៅរបស់ពួកគាត់ឲ្យកាន់តែ ប្រសើរឡើង។ ហេតុដូចនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជា ច្រើនទៀតដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកប្រឹងប្រែងធ្វើការ ។

ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និង អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុននេះមានដូចជា៖

- ប្រាក់បៀវត្សរ៍ជាមូលដ្ឋាន
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
- ការផ្តល់នូវកម្មវិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ
- ការតម្កើងប្រាក់ខែ និង ឋានៈ
- ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ធានារ៉ាប់រងលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ការព្យាបាលជំងឺ
- ប្រាក់ដែលផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព

៣.១.១.២. ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានកំណត់ការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក ចំពោះប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានពីមុនក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានលើសពីគោលការណ៍រដ្ឋ ដោយរដ្ឋបានផ្តល់ប្រាក់ខែដល់បុគ្គលិកចំនួនទឹកប្រាក់ ១៥០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ ចំណែកក្រុមហ៊ុនវិញ បានផ្តល់ប្រាក់ខែឲ្យបុគ្គលិកនូវចំនួនទឹកប្រាក់ ១៥៥ ដុល្លាក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ រដ្ឋបានផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវចំនួនទឹកប្រាក់ ១៧០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ ចំណែកក្រុមហ៊ុនវិញ បានផ្តល់ប្រាក់ខែឲ្យបុគ្គលិកនូវចំនួនទឹកប្រាក់ ១៧៥ ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ គឺដោយធនាគារ ANZ Royal Bank ។ ជារៀងរាល់ខែក្រុមហ៊ុន បានបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ឲ្យបុគ្គលិកនៅថ្ងៃទី ០១ នៃរាល់ដើមខែ បើសិនជាប៉ះថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬបុណ្យជាតិត្រូវបើកឲ្យមុនថ្ងៃ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានការបែងចែកប្រាក់ខែឲ្យបុគ្គលិកទៅតាមផ្នែក ឬ ជំនាញនីមួយៗរបស់បុគ្គលិក ។ ចំពោះករណីបុគ្គលិកត្រូវការប្រាក់ជាបន្ទាន់ ក្រុមហ៊ុននឹងមានការអនុញ្ញាតបើកប្រាក់ខែឲ្យបានលុះត្រាតែបុគ្គលិកនោះត្រូវសរសេរប្រាប់ពីមូលហេតុឲ្យបានច្បាស់លាស់ ហើយបន្ទាប់មកយកសំណើរសុំនោះទៅឲ្យលោកប្រធានគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យមើល ដើម្បីទទួលបានការអនុញ្ញាតពីគាត់ ។

៣.១.១.៣. ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានផ្តល់ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ ។ ក្នុងនោះបុគ្គលិកនៅក្នុងការិយាល័យអាចមានការអនុញ្ញាតឲ្យពួកគាត់ស្លៀកពាក់ដោយសេរី ប៉ុន្តែមើលទៅឲ្យមានភាពសមរម្យ ទៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗ ។

៣.១.១.៤. កន្លែងស្នាក់នៅ និងការហូបចុក

ក្រុមហ៊ុនមិនមានការផ្តល់នូវកន្លែងស្នាក់នៅ ឬក៏កញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់ការហូបចុករបស់បុគ្គលិកនោះទេ ។ បុគ្គលិកអាចមានពេលសម្រាកបន្តិចបន្តួច និងអាចបរិភោគអាហារនៅពេលម៉ោងសម្រាកពីការងារ។

៣.១.២. តម្រូវការសុវត្ថិភាព

យោងទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់លោក ម៉ាស្តូ ក្រោយពេលដែលតម្រូវការសិរីរៈត្រូវបានបំពេញរួច បន្ទាប់មក តម្រូវការសុវត្ថិភាព គឺតម្រូវការទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋាននិងសន្តិសុខផ្នែកស្មារតី។ បុគ្គលិកទាំងឡាយតែងតែប្រាថ្នាចង់ធ្វើការនៅកន្លែងការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព បរិយាកាសការងារល្អ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើគ្រោះថ្នាក់ពេលបំពេញការងារជាដើម។

៣.១.២.១. សុវត្ថិភាពការងារ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ដោយមានសន្តិសុខយាម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលបាននូវការទិញធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត ទាំងពេលកំពុងធ្វើការ និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ ។ នៅក្នុងនោះ ចំពោះអ្នកបើកបរ ឬផ្នែកដឹកជញ្ជូនមានការទិញធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ម៉ូតូ និងការទិញធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត។ ចំពោះអ្នកដឹកជញ្ជូនក្នុងមួយជើងទទួលបាន ០.៥០ ដុល្លា ហើយបើលើសពីនឹង គឺត្រូវគុណទៅតាមចំនួនទឹកប្រាក់នឹង។ នៅពេលដែលបុគ្គលិកជួបឧបទ្វហេតុអ្វីមួយ ក្រុមហ៊ុនមានការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះបុគ្គលិក គឺ គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែមានការទិញនូវប័ណ្ណធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត ។

៣.១.២.២. បរិយាកាសការងារ

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគិតគូរយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបរិយាកាសការងារព្រោះប្រសិនបើបរិយាកាសការងារមិនល្អ គ្មានអនាម័យ នាំឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានការធុញទ្រាន់ និង មិនអាចសម្រេចការងារបានតាមគោលដៅ លើសពីនេះទៅទៀតអាចធ្វើឲ្យបុគ្គលិកងាយនឹងទទួលរងនូវជំងឺនានា ដែលបណ្តាលឲ្យមានការខាតបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន ។

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បរិយាកាសការងាររបស់បុគ្គលិកខ្លួនដូចជា៖

- ចំពោះបរិយាកាសនៅក្នុងការិយាល័យ មានបំពាក់ដោយម៉ាស៊ីនត្រជាក់ដែលមានសីតុណ្ហភាព ២៥ អង្សាសេ
- នៅក្នុងបន្ទប់ចម្អិនអាហារមានសីតុណ្ហភាព ពី ២៦ អង្សាសេ ទៅ ២៧ អង្សាសេ
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលមានបំពាក់ដោយ ភ្លើងបំភ្លើគ្រប់គ្រាន់ តុ កៅអី កុំព្យូទ័រ យ៉ាងទំនើប និង មានរូបភាពដែលបង្ហាញអំពីផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនតាំងពេញពេញក្នុងហាងយ៉ាងស្រស់ប្រណិត។

៣.១.២.៣. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

ចំពោះចំណុចនេះវិញ ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់នូវលក្ខណៈពិសេសជាងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតផ្តល់ចំពោះបុគ្គលិក៖

- បុគ្គលិកនារីនៅពេលមានផ្ទៃពោះ ៖ បានផ្តល់នៅការឈប់សម្រាករយៈពេលបីខែ ដោយអាស្រ័យលើបុគ្គលិកត្រូវការ មុនពេលសម្រាល ឬក្រោយពេលសម្រាលរួច

- ពួកគាត់អាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ផងដែរ ស្ថិតនៅក្នុងកំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកមុន ឬក្រោយពេលសម្រាលរួច ។ (ទទួលបានប្រាក់ខែដូចធម្មតា)
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការចំណាយទៅលើមន្ទីរពេទ្យចំនួនទឹកប្រាក់ ៣០០ ដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំ។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ចំពោះពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំពោះបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយស្រមៃតាមច្បាប់រដ្ឋាភិបាលកំណត់ធម្មតា។
- ចំពោះបុគ្គលិកប្រុសវិញ ៖ នៅពេលដែលភរិយារបស់គាត់សម្រាលកូន គាត់អាចទទួលបានការឈប់សម្រាករយៈពេលមួយសប្តាហ៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេស ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនោះទេ ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍គិតដូចរាល់ថ្ងៃធម្មតា។ ប្រសិនបើទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ បុគ្គលិកអាចឈប់បានមួយសប្តាហ៍ទៀត។
- បើសិនជាមានឪពុកម្តាយ ឬ បងប្អូន សាច់ញាតិ របស់បុគ្គលិកឈឺ ឬស្លាប់ បុគ្គលិកគឺមានការអនុញ្ញាតឲ្យទទួលបានការឈប់សម្រាកសម្រេចទៅលើបុគ្គលិកកំណត់ខ្លួនឯង។

៣.១.២.៤. វិភាគស័ក្ត្រសារ

ក្រុមហ៊ុនមិនមានការឧបត្ថម្ភដល់កូនៗ របស់បុគ្គលិកនោះទេ (ចំពោះការសិក្សា និង សុខភាព)។

៣.១.២.៥. ការឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ និង ការថែទាំសុខភាព

- បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងចំពោះសុខភាព និងអាយុជីវិត
- នៅពេលបុគ្គលិកមានបញ្ហាសុខភាពក្រុមហ៊ុនមានការឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកក្នុងការសម្រាកព្យាបាល ក្នុងនោះចំពោះបុគ្គលិកដែលមានប្រាក់ខែពី ៣០០ ដុល្លា ឡើងទៅអាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភច្រើនស្មើនឹងប្រាក់ខែ ក្នុងមួយឆ្នាំ រីឯចំពោះបុគ្គលិកដែលមានប្រាក់ខែក្រោម ៣០០ ដុល្លា អាចទទួលបានត្រឹមតែ ៣០០ ដុល្លា ក្នុងមួយឆ្នាំ ។
- បើសិនជាមានឪពុកម្តាយ ឬក៏ប្រពន្ធ កូន ជួបគ្រោះថ្នាក់ ឬស្លាប់អ្វីមួយដោយហេតុបុគ្គលិកត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ សម្រាប់ការចំណាយទទួលបានចំនួនទឹកប្រាក់តិចតួចប៉ុណ្ណោះ។

៣.១.២.៦. សោធននិវត្តន៍

- ក្រុមហ៊ុនគ្មានគោលការណ៍ចំពោះបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍នោះទេ។ បុគ្គលិកមានអាយុ ៦៥ឆ្នាំ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ

- ក្រៅពីមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ដឹងថាក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អ្វីបន្ថែមទៀតនោះទេ ពីព្រោះពុំទាន់មានបុគ្គលិកណាមួយដែលបានធ្វើការដល់សោធននិវត្តន៍នោះទេ។

៣.១.៣. តម្រូវការសង្គម

បើយោងទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់ លោកម៉ាស្តូ តម្រូវការនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការចង់បានការទំនាក់ទំនង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងការងារ ពិធីជប់លៀងក៏ដូចជា ការលេងកីឡាជាដើម។ អង្គការអាចបំពេញតម្រូវការសង្គមរបស់បុគ្គលបានតាមរយៈ ការបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងល្អរវាងបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រង និង មិត្តរួមការងារជាមួយគ្នា ដើម្បីបង្កើតឲ្យមានសហប្រតិបត្តិការល្អក្នុងការងារ ។

៣.១.៣.១. ការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងអង្គការ

- ចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈស្ម័គ្រស្មាល និងគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក ។
- រៀងរាល់ថ្ងៃទី ០១ នៃខែ ឧសភា គេតែងតែឲ្យបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យចុះទៅធ្វើការនៅសាខាផ្សេងៗ ទៀត ជាមួយបុគ្គលិកនៅតាមសាខាទាំងនោះ រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង។

៣.១.៣.២. ភីឡា

ការលេងកីឡា គឺជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឲ្យរាងកាយរបស់មនុស្សមាំមួន មានស្មារតីរឹងមាំ មានអាយុវ័យវែងឆ្នាំ ទទួលបាននូវសុខភាពល្អ ដែលជាប្រភពបង្កើននូវថាមពលទាំងកាយចិត្ត បញ្ញា ស្មារតី និង បង្កើននូវចំណងមិត្តភាព សាមគ្គីភាព។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនដី ភីហ្សា ខមផេនី បានបង្កើតកីឡាសម្រាប់បុគ្គលិក ដូចជា បាល់ទះ បាល់ទាត់ និងមានការផ្តល់សិទ្ធិឲ្យបុគ្គលិកចូលរួមប្រកួតប្រជែងក្នុងការប្រលងប្រណាំងផ្សេងៗ។ បច្ចុប្បន្ននេះមានដែរ ប៉ុន្តែបុគ្គលិកខ្ជិលខ្ជួនឯង។

៣.១.៣.៣. ពិធីជប់លៀង

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែរៀបចំធ្វើពិធីជាប់លៀងសប្បាយៗជារៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តងសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់។ ប៉ុន្តែកម្មពិធីជាប់លៀងនោះផងដែរ មិនកំណត់ពេលវេលាឡើយ គឺវាអាស្រ័យទៅតាមប្រធានក្រុមហ៊ុនជាអ្នកកំណត់ គាត់ទំនេរពេលណាកម្មពិធីនឹងធ្វើឡើងពេលនឹង។ ជាក់ស្តែងការបង្កើតកម្មពិធីជាប់លៀងនេះឡើង គឺដើម្បីធ្វើឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់កសាង និងពង្រឹងនូវចំណងមិត្តភាពរវាងគ្នានិងគ្នា។

៣.១.៤. តម្រូវការគោរព

តម្រូវការនេះ គឺសំដៅទៅលើការផ្តល់នូវតម្លៃការងារដល់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យពួកគាត់គិតថាការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយកិត្តិយស។ ក្នុងនោះ ចំពោះក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកក្នុងការធ្វើនូវសេចក្តីសម្រេចចិត្តផងដែរ ប៉ុន្តែធ្វើយ៉ាងណាកុំឲ្យតែប៉ះពាល់ ឬក៏មានបញ្ហាដល់ក្រុមហ៊ុន។ មួយវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជូននូវរង្វាន់ ប័ណ្ណសរសើរ ឬការទទួលស្គាល់ស្នាដៃចំពោះបុគ្គលិកឆ្នើម គឺ **Pizza Excellent Award** គឺរយៈពេលមួយឆ្នាំគេនឹងធ្វើការវាយតម្លៃម្តង។

៣.១.៤.១. ការតម្លើងឋានៈ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែគិតគូរយ៉ាងខ្លាំងទៅលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ ចំពោះឱកាសក្នុងការតម្លើងឋានៈសម្រាប់បុគ្គលិកនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនតែងតែទុកឱកាសឲ្យពួកគេជានិច្ច ដោយនៅពេលមានកន្លែងទំនេរនៅមុខតំណែងណាមួយ ឬបង្កើតសាខា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យមើលបុគ្គលិកណាដែលកំពុងបម្រើការងារ ហើយធ្វើការងារបានល្អ និងខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ បន្ទាប់មកគេនឹងធ្វើការវាយតម្លៃការងារចំពោះមុខតំណែងដូចគ្នា ហើយគេនឹងធ្វើការតម្លើងតំណែងចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារបានល្អ និងខិតខំប្រឹងប្រែងនោះ គឺត្រូវមានអាទិភាពមុន។ ប៉ុន្តែបើគ្មានបុគ្គលិកណាមួយដែលអាចមកបំពេញការងារនូវកន្លែងដែលខ្វះខាតនោះទេ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅមកបំពេញនូវកន្លែងដែលខ្វះនោះជំនួសវិញ។

៣.១.៤.២. ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ដើម្បីធ្វើការតបស្នងទៅនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ ទើបក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានបង្កើតនូវការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ដោយស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដូចជា ៖

- ចំពោះក្រុមហ៊ុនអាចតម្លើងប្រាក់ខែបានលុះត្រាតែស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលបុគ្គលិកមានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារបានល្អ ដំបូងគេធ្វើការវាយតម្លៃចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់នោះ ដោយមើលថា បើបុគ្គលិកក្នុងមុខតំណែងដូចគ្នានឹងធ្វើការងារបានល្អ ខិតខំប្រឹងប្រែងដូចគ្នា ក្នុងនោះប្រាក់ខែគេនឹងតម្លើងឲ្យស្មើគ្នា។

- ប៉ុន្តែនៅក្នុងមុខតំណែងដូចគ្នានឹងដែរ បើបុគ្គលិកគ្មានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារទេ នោះពួកគេមិនបានតម្លើងប្រាក់ខែនោះទេ ការទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ខែ មានតែអ្នកដែលបំពេញការងារបានល្អ។
- ចំពោះការធ្វើការវាយតម្លៃការងារ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ដើមខែទី ១៣ ជារៀងរាល់ឆ្នាំម្តង និងបន្តបន្ទាប់។

៣.១.៤.៣. សិទ្ធិ និង អត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំនួន ១៨ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំតាមកម្មវិធីឈប់បណ្តាក់វេនគ្នា ដោយធ្វើយ៉ាងណាកុំឲ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សកម្មភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីបុគ្គលិកមិនបានឈប់សម្រាក ឬប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកមិនអស់ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិបន្តការប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទៅឆ្នាំបន្ទាប់ទៀតបាន។

៣.១.៤.៤. ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គឺជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានវិន័យ និងគោរពការណ៍ត្រឹមត្រូវច្បាប់លាស់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងត្រឹមត្រូវ ហើយចំពោះសិទ្ធិអំណាចរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗគឺមានការបែងចែកទៅតាមឋានៈ និងតួនាទីរបស់ខ្លួន។ បុគ្គលិកម្នាក់ៗទទួលបាននូវការទទួលខុសត្រូវទៅលើការងាររបស់ខ្លួន និងទទួលបានសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងមុខតំណែងរបស់គាត់។ រីឯប្រធានសាខា គឺគាត់មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងរាល់ផ្នែកទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្នុងសាខាដែលខ្លួនគ្រប់គ្រង។

៣.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព

តម្រូវការចុងក្រោយរបស់មនុស្ស គឺជាការបំពេញនូវតម្រូវការផ្ទាល់របស់ខ្លួនឯង ការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន និងបទពិសោធន៍ឲ្យខ្ពស់បំផុត ឬក៏ជាតម្រូវការដែលបុគ្គលម្នាក់ទទួលបាននូវតម្រូវការផ្សេងៗគ្រប់គ្រាន់ដែលមានដូចជា ៖ មានប្រាក់កាសគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចាយវាយ មានផ្ទះ មានការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព មានភាពជោគជ័យល្បីល្បាញ មានមិត្តភក្តិច្រើន និងមានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការងារ។ ដូចនេះហើយ តម្រូវការចុងក្រោយរបស់ពួកគេគឺ មានការរីកចម្រើនក្នុងការងារមានដូចជា ការទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនូវអ្វីដែលថ្មី ដែលប្លែក និងមានការទទួលបានការឧបត្ថម្ភលើការសិក្សាជាដើម។

៣.១.៥.១. ការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាលមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់គ្រប់បុគ្គលិក និងសម្រាប់អង្គការទាំងមូលផងដែរ។ ដោយហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សម្រេចចិត្តបង្កើតឡើងនូវការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ និងបទពិសោធន៍ផ្សេងៗដែលអាចជំរុញឲ្យពួកគេអាច បង្កើតនូវផលិតភាពការងារឲ្យកាន់តែរីកចម្រើនជាងមុន។ ក្រុមហ៊ុនក៏មានផងដែរនូវវគ្គខ្លីដូចជា វគ្គហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែករដ្ឋបាល សម្រាប់អ្នកដែលមិនមែនជាគណនីករអាចសិក្សា និងស្វែងយល់បន្ថែមទៀត។ ក្រុមហ៊ុនក៏មានការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះបុគ្គលិកថ្មីដែលធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណង ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកថ្មីនោះបានយល់ច្បាស់អំពីទំនួលខុសត្រូវ ឬក៏សកម្មភាពការងារដែលត្រូវបំពេញទៅតាមតួនាទីនីមួយៗដោយត្រូវចុះធ្វើការងារផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិកចាស់ៗដែលមានបទពិសោធន៍ទាក់ទងនឹងការងារនោះ ពិសេសក៏ចង់ឲ្យពួកគេយល់អំពីសីលធម៌ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងការងារជាមួយបុគ្គលិកទាំងឡាយ។

៣.១.៥.២. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការសិក្សា

គោលការណ៍ស្តីពីការឧបត្ថម្ភការសិក្សា ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីអភិវឌ្ឍនូវសមត្ថភាពបន្ថែមដល់បុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារ និងដើម្បីធ្វើឲ្យពួកគេបំពេញកិច្ចការទៅតាមជំនាញ តួនាទី មុខងារ ឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង និងចំណេញពេលវេលា។ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុនក៏មានការផ្តល់ផងដែរ ចំពោះបុគ្គលិកដែលក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិអាចទទួលបាននូវការដាក់នូវការកម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា (បុគ្គលិកភាគច្រើនជានិស្សិតកំពុងសិក្សា) ដែលត្រូវមានការធានាពីក្រុមគ្រួសារ ឬប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ ហើយករណីដែលបុគ្គលិកនោះជាសិស្សពូកែ (Outstanding student) នោះការកម្ចីសម្រាប់ការសិក្សានោះនឹងត្រូវបានចេញឲ្យទាំងអស់សម្រាប់បុគ្គលិកនោះដោយឥតគិតថ្លៃ។

៣.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីទ្វេកត្តា

៣.២.១. កត្តាថែទាំ

តាមរយៈទ្រឹស្តីរបស់លោក ហ៊ីស្សប៊ីក កត្តាថែទាំធ្វើឡើងដើម្បីបំពេញសេចក្តីពេញចិត្តកម្រិតដំបូងរបស់បុគ្គលិក ហើយតម្រូវការទាំងនេះត្រូវតែបំពេញដើម្បីឲ្យកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកខ្លួនស្ថិតស្ថេរនៅជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន។

៣.២.១.១. ប្រាក់បៀវត្សរ៍

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកដោយបានសង្កេតឃើញនូវកត្តាពីរ គឺ កត្តាចាកចេញរបស់ បុគ្គលិកមានចំនួនតិច និង ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតនៅ ក្នុងវិស័យតែមួយ។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ ទៅលើប្រាក់បៀវត្សរ៍សម្រាប់ផ្តល់ជូន ដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនឲ្យស្របទៅនឹងតម្លៃឈ្នួលការងាររបស់ច្បាប់នៃប្រជាជនកម្ពុជាយើង។ ក្រៅពី ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជូននូវប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗទៀត ទៅដល់បុគ្គលិកមានដូច ជា ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលជម្ងឺ ធានារ៉ាប់រងអាយុ ជីវិត ប្រាក់ទូទាត់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមិត្តភាព ការផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលខ្លីៗ និង ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា ។

៣.២.១.២. បរិយាកាសការងារ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានផ្តល់នូវការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះ បរិយាកាសការងារ ថាតើបានផ្តល់នូវសុខភាពដល់បុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារដល់បុគ្គលិក ដែរឬទេ ព្រោះប្រសិនបើបរិយាកាសការងារ ឬ ក៏បរិស្ថានការងារមិនល្អ គ្មានអនាម័យ វានឹងជះឥទ្ធិ ពលដល់បុគ្គលិកដែលធ្វើឲ្យផលិតភាពការងារធ្លាក់ចុះ លើសពីនេះទៅទៀត វាអាចធ្វើឲ្យបុគ្គលិក នឹងទទួលរងនូវជម្ងឺនានា ដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានការខាតបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុម ហ៊ុនបានផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយមានបរិវេណការងារប្រកបទៅដោយ អនាម័យ និងសោភ័ណភាព ជាពិសេសមានបុគ្គលិកធ្វើការសម្អាតជាប្រចាំ។ នៅតាមកន្លែងការងារ របស់បុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗសុទ្ធសឹងតែមានសុខភាព ដោយមានបំពាក់ទៅដោយ ម៉ាស៊ីន ត្រជាក់ កង្ហារ អំពូលភ្លើងដែលមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ មានតុ កៅអី ទូដាក់ឯកសារ ផ្ទាំងគំនូរដែលបញ្ជាក់ ពីផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសម្ភារផ្សេងៗទៀត។ ដូចគ្នានោះផងដែរ នៅក្នុងបន្ទប់ការិយាល័យ មានបំពាក់ដោយម៉ាស៊ីនត្រជាក់មានសីតុណ្ហភាព ២៥ អង្សាសេ ចំណែកឯក្នុងបន្ទប់ចម្អិនវិញមាន សីតុណ្ហភាពពី ២៦ អង្សាសេ ទៅ ២៧ អង្សាសេ។ ក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីណែនាំដល់បុគ្គលិក ទាំងអស់មិនអនុញ្ញាតឲ្យយកគ្រឿងស្រវឹង បារី ហើយនិង សម្ភារដែលអាចបង្កការឆាបឆេះចូលក្នុង បរិវេណរបស់ក្រុមហ៊ុនជាដាច់ខាត។ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានកំណត់នូវឯកសណ្ឋានដល់បុគ្គលិក ឲ្យមានរបៀបរៀបរយ និងស្អាតទៅតាមគោលការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ឲ្យ។

៣.២.២. កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត

នៅក្នុងកត្តានេះផងដែរ គឺជាការផ្តល់ជូនបន្ថែមនូវតម្រូវការផ្សេងៗ ដើម្បីឲ្យសកម្មភាព ការងាររបស់បុគ្គលិករីកចម្រើនតទៅទៀត បន្ទាប់ពីពួកគេទទួលបាននូវតម្រូវការដែលស្ថិតក្នុងកត្តា ថែទាំ។

៣.២.២.១. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

គ្រប់បណ្តាក្រុមហ៊ុន ពេលខ្លះអាចតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តួយ៉ាងនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានគោលការណ៍សម្រាប់បុគ្គលិកចំពោះការបន្ថែមម៉ោងធ្វើការ គឺ សម្រេចទៅលើបុគ្គលិកនឹង ថាតើបុគ្គលិកនោះពេញចិត្តនឹងការចង់បន្ថែមម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួនដែរ ឬទេ? ពីព្រោះបើសិនជាបុគ្គលិកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបានច្រើន បុគ្គលិកនោះនឹងទទួលបានប្រាក់ ខែច្រើន ប៉ុន្តែជួយវិញ បើបុគ្គលិកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ បុគ្គលិកនោះនឹងទទួលបាន តាមប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានទៅតាមផ្នែកដែលខ្លួនបានធ្វើ។ ចំពោះប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដែលទទួលបាន គឺ គិតទៅតាមម៉ោងដែលបុគ្គលិកទាំងនោះធ្វើការ ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនគិតឲ្យបុគ្គលិកដោយយកចំនួន ម៉ោងរបស់បុគ្គលិកបំពេញគុណនឹងចំនួនប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ឲ្យ។ ឧទាហរណ៍ ៖ ក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ១ម៉ោងបុគ្គលិកត្រូវទទួលបាន ៥ ដុល្លា បើសិនបុគ្គលិកធ្វើការវេនពេលព្រឹកពីម៉ោង ៧ ព្រឹកដល់ម៉ោង ៤ ល្ងាច ប៉ុន្តែបើគាត់ចង់បន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥ល្ងាចរហូតដល់ម៉ោង ១០យប់ទៀត នោះមានន័យថា បុគ្គលិកនោះធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន ៦ម៉ោង ដូចនេះ បុគ្គលិកនោះអាចទទួលបាន ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣០ ដុល្លាក្នុងមួយថ្ងៃ។ បន្ថែមលើសពីនេះ ក្នុងករណីមានពិធីបុណ្យឈប់សម្រាក ចំពោះបុគ្គលិកណាដែលនៅបម្រើការងារ នោះនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែមគុណនឹងពីរ។

៣.២.២.២. ភាពមត់មែននៃម៉ោងធ្វើការងារ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានកំណត់ថ្ងៃធ្វើការសម្រាប់បុគ្គលិកថា បុគ្គលិកត្រូវធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃ ច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃ អាទិត្យ។ ដោយឡែកចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាក បុគ្គលិកអាច ឈប់បាននៅចន្លោះថ្ងៃ ច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃ សុក្រ រាល់ការសុំឈប់របស់បុគ្គលិក បុគ្គលិកត្រូវផ្តល់ដំណឹងជា មុន ហើយបុគ្គលិកមានសិទ្ធិឈប់បានតែមួយម្តងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ក្នុងករណីនៃការផ្លាស់វេនធ្វើ ការងារ ក្រុមហ៊ុន គឺមានភាពរឹតបណ្តឹងចំពោះបុគ្គលិក បុគ្គលិកអាចសុំផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការបាន ក្នុង លក្ខខ័ណ្ឌដែលបុគ្គលិកនោះមានភារកិច្ចចាំបាច់ខ្លាំងដែលខានពុំបាន។

៣.២.២.៣. ការតម្លើងឋានៈ:

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែគិតគូរយ៉ាងខ្លាំងទៅលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ ចំពោះឱកាសក្នុងការតម្លើងឋានៈសម្រាប់បុគ្គលិកនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនតែងតែទុកឱកាសឲ្យពួកគេជានិច្ច ដោយនៅពេលមានកន្លែងទំនេរនៅមុខតំណែងណាមួយ ឬបង្កើតសាខា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យមើលបុគ្គលិកណាដែលកំពុងបម្រើការងារ ហើយធ្វើការងារបានល្អ និងខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ បន្ទាប់មកគេនឹងធ្វើការវាយតម្លៃការងារចំពោះមុខតំណែងដូចគ្នា ហើយគេនឹងធ្វើការតម្លើងតំណែងចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារបានល្អ និងខិតខំប្រឹងប្រែងនោះ គឺត្រូវមានអាទិភាពមុន។ ប៉ុន្តែបើគ្មានបុគ្គលិកណាមួយដែលអាចមកបំពេញការងារនូវកន្លែងដែលខ្វះខាតនោះទេ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅមកបំពេញនូវកន្លែងដែលខ្វះនោះជំនួសវិញ។

៣.២.២.៤. ការសរសើរ:

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែយកចិត្តទុកដាក់រាល់បុគ្គលិកណាដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុនមានភាពរីកចម្រើន ក្រុមហ៊ុនតែងតែមានការសរសើរបុគ្គលិកដោយផ្ទាល់មាត់ដើម្បីជាកម្លាំងចិត្តឲ្យពួកគេខិតខំបន្តទៀត។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏មានការសរសើរចំពោះផ្នែកណាដែលបំពេញការងារបានល្អផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុននឹងមានការរៀបចំជារង្វាន់ផ្សេងៗសម្រាប់បុគ្គលិក និងផ្នែកដែលបំពេញការងារល្អផងដែរ។

៣.២.២.៥. សិទ្ធិអំណាច

ចំពោះសិទ្ធិអំណាចរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗគឺ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបែងចែកយ៉ាងច្បាស់លាស់ទៅតាមឋានៈ និងតួនាទីរបស់គាត់។ បុគ្គលិកម្នាក់ៗទទួលបាននូវការទទួលខុសត្រូវរាល់ការងាររបស់ខ្លួនបានធ្វើ និងទទួលបានសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងតំណែងរបស់គាត់ដោយពុំមានការជ្រៀតជ្រែកចូលពីផ្នែកណាមួយឡើយ។

៣.៣. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តី X និង Y

បើយើងសង្កេតមើលការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី និងទ្រឹស្តី X និងទ្រឹស្តី Y របស់លោក McGregor ក្រុមហ៊ុនក៏បានឈរលើទស្សនៈនេះ ដើម្បីធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួនផងដែរ។

៣.៣.១. ទ្រឹស្តី X

ទ្រឹស្តី X ប្រើដើម្បីគ្រប់គ្រង និងលើកទឹកចិត្តទៅលើប្រភេទបុគ្គលិកដែលមិនចូលចិត្ត ការងារមានភាពខ្លីល្មម។ ដូចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវប្រើវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាម រយៈការផ្តល់រង្វាន់ ប្រាក់កាស ឬជាការដាក់ទោសពិន័យជាដើម។

៣.៣.១.១. កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបំរើការក្នុង ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សុទ្ធសឹងតែ ទទួលបាននូវប្រាក់បៀវត្សសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បាន ផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជាច្រើនទៀតទៅដល់បុគ្គលិកមានដូចជា ការទទួលបាននូវការបណ្តុះ បណ្តាលនូវវគ្គខ្លីៗ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់ ធានារ៉ាប់រងលើអាយុជីវិត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភភាពពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពជាដើម។ ការ ផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមបែបនេះ ដើម្បីជំរុញនូវផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិក និងបំពេញ ការងារទៅតួនាទីបានកាន់តែល្អប្រសើរ។

៣.៣.១.២. ការដាក់ពិន័យ

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រមវិន័យច្បាស់លាស់ហើយ រាល់ការប្រតិបត្តិធានា គឺត្រូវតែស្របទៅតាមគោលការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។ អាស្រ័យ ហេតុនេះហើយគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបម្រើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុន មិនថាមានឋានៈខ្ពស់ ឬទាប ត្រូវប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុនឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្នុងគោលបំណងឲ្យការអនុវត្តការងាររបស់ អង្គភាពប្រព្រឹត្តទៅបានល្អប្រសើរទៅតាមគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណី បុគ្គលិកមួយចំនួនដែលមិនប្រព្រឹត្តតាមគោលការណ៍ដែលបានកំណត់ទុកនោះ ពួកគេនឹងប្រឈម ទៅនឹងការដាក់ពិន័យ។ សកម្មភាពមួយចំនួនដែលចាត់ចូលជាការប្រព្រឹត្តទោសកំហុសនោះរួមមាន ៖ ការលួចទ្រព្យសម្បត្តិ និងប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុន ការកេងប្រវ័ញ្ច ការគំរាមគំហែង ការជេរប្រមាថ ការ វាយដំគ្នា ជាដើម។ ចំពោះការពិន័យ គឺអាស្រ័យទៅតាមកម្រិតនៃទោសកំហុសដែលបុគ្គលិកបាន ប្រព្រឹត្ត។ ប្រសិនបើទោសកំហុសស្ថិតក្នុងកម្រិតស្រាល ពួកគេអាចត្រូវបានហៅមកសួរនាំរកមូល ហេតុ ឬអាចទទួលបានការព្រមានផ្ទាល់មាត់។ ចំពោះកំហុសធ្ងន់ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឲ្យពួកគេធ្វើការ ផ្តិត ស្នាមមេដៃ ដើម្បីទុកជាភស្តុតាង និងជាការដាស់តឿនពួកគេកុំឲ្យប្រព្រឹត្តទៀត។ ចំពោះកំហុស ធ្ងន់ធ្ងរដែលមានការប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអាចលើកលែងទោសបាននោះ ពួកគេនឹង ប្រឈមមុខនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ និង ទទួលទោសតាមផ្លូវច្បាប់។

៣.៣.១.៣. ការវាយតម្លៃការងារ

តាមរយៈទ្រឹស្តី X របស់លោក McGregor បានចាត់ថា ក្រុមមនុស្សដែលស្ថិតនៅ ក្នុងក្រុមនេះត្រូវតែមានការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យយ៉ាងជិតស្និទ្ធ។ ដូច្នោះហើយបានជាក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានធ្វើការវាយតម្លៃ និងត្រួតពិនិត្យការងាររបស់បុគ្គលិក។ នៅក្នុងការវាយតម្លៃ នេះ ក្រុមហ៊ុនមានគោលបំណងសំខាន់ពីរគឺ ៖

- ដើម្បីកំណត់ថា តើសកម្មភាពបុគ្គលិកណាមួយដែលមានភាពខ្សោយ? តើភាពខ្សោយនោះ បណ្តាលមកពីអ្វី? បណ្តាលមកពីភាពខ្ជិលច្រអូស ឬកង្វះខាតនូវចំណុចណាមួយ? រួច ហើយក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការណែនាំជាមុនសិន រហូតដល់ក្រុមហ៊ុនគិតថាមិនអាចបន្តការងារ ឲ្យបុគ្គលិកនោះបានទេ។
- ដើម្បីកំណត់ថា តើសកម្មភាពបុគ្គលិកណាមួយដែលមានភាពល្អប្រសើរ? នៅត្រង់ចំណុច នេះ គឺមានភាពផ្ទុយគ្នាទៅនឹងចំណុចទីមួយខាងលើ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ក៏ដូចជា មានការសរសើរទៅដល់បុគ្គលិកទាំងនោះ។

៣.៣.២. ទ្រឹស្តី Y

ចំពោះទ្រឹស្តី Y គឺសំដៅទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលខំប្រឹងប្រែងក្នុង ការងារ មានការចូលចិត្តនឹងការងារ ចង់សម្រេចស្មារតីដ៏អ្វីមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹង ផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញថ្មីៗ និងការទទួលស្គាល់ស្មារតីដៃទៅដល់ពួកគេ។

៣.៣.២.១. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

នៅត្រង់ចំណុចនេះដូចទៅនឹងតម្រូវការបុគ្គលិកភាពរបស់លោក ម៉ាស្លូមានន័យ ថា ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះបុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះផងដែរ ដោយពួកគេមានការពេញចិត្តនឹងការងារ មានគំនិតចង់រីកចម្រើន។ ដោយសារតែហេតុនេះហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនតែងតែបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកនូវជំនាញថ្មីៗ ដែលក្រុមហ៊ុនប្រតិបត្តិការជូនដល់ បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបាននូវការយល់ដឹងខ្ពស់ពីការងាររបស់ខ្លួន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះទេ ក្រុម ហ៊ុនក៏មានផ្តល់នូវប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សាដល់បុគ្គលិកដែលមានជីវភាពខ្វះខាតក្នុងការសិក្សា ផងដែរ។

៣.៣.២.២. ការតម្លើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ការតម្លើងឋានៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ផ្តល់នូវអាទិភាពមុនដល់ បុគ្គលិករបស់ខ្លួនដែលកំពុងតែបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលដែលមានតំណែងណា

មួយទំនេរ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃចំពោះបុគ្គលិកណាដែលបំពេញការងារបានល្អ និងមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ នោះក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ឱកាសឲ្យពួកគេមកកាន់តំណែងនឹងតែម្តង។ ម៉្យាងវិញទៀតការ តម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ដូចបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក មនុស្សស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះតែងតែទទួលបាននូវលទ្ធផលវាយតម្លៃល្អប្រសើរ ដែលជាមូលហេតុធ្វើឲ្យពួកគេអាចទទួលបាននូវការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៣.២.៣. ការទទួលស្គាល់ស្ទវែង

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះណាស់ ដោយសារតែសកម្មភាពរបស់ពួកគេមានភាពលេចធ្លោ មានសីលធម៌ មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងមានភាពច្នៃប្រឌិត។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើការលើកទឹកចិត្តនូវសកម្មភាពរបស់ពួកគេតាមការសរសើរដោយផ្ទាល់ពីអ្នកគ្រប់គ្រង ពិសេសក្រុមហ៊ុនក៏មានការសរសើរចំពោះផ្នែកណាដែលមានការបំពេញនូវការងារបានល្អផងដែរ។

៣.៤. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីសមធម៌

តាមរយៈទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams បានលើកឡើងថា មនុស្សស្វែងរកសមធម៌នៃសង្គមក្នុងផលដែលពួកគេអាចទទួលបានសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ។ ដូច្នោះដើម្បីធ្វើការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់នូវរង្វាន់ដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗឲ្យមានសមធម៌។

៣.៤.១. ប្រាក់រៀនឲ្យគ្រូ

ការកំណត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គឺបានឈរលើគោលដំហែរសមភាពមួយចំពោះបុគ្គលិក។ ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិកត្រូវបានបែងចែកទៅតាមឋានៈ និងតួនាទីសម្រាប់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ការបែងចែកនេះ គឺដើម្បីកុំឲ្យមានការអាក់អន់ស្រពោនចិត្ត រវាងបុគ្គលិកមួយទៅបុគ្គលិកមួយទៀត ក្នុងការប្រៀបធៀបប្រាក់ខែរបស់ខ្លួនទៅនឹងបុគ្គលិកមួយទៀតដែលមានតំណែងដូចគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ការកំណត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍នេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានសិក្សាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើទីផ្សារពលកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យតែមួយ ហើយប្រាក់បៀវត្សរ៍នេះអាចឲ្យពួកគេរស់នៅក្នុងជីវភាពធូរធារមានចំណីអាហារ និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ពិសេសមានការពេញចិត្តចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ខ្លួនដែលកំពុងតែទទួលបាន។

៣.៣.២. កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

នៅក្នុងគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានចែងថា កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បានរួមបញ្ចូលនូវ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ការផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ មានការធានារ៉ាប់រងសម្រាប់អាយុជីវិតបុគ្គលិក ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភភាពពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពជាដើម។ ការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមបែបនេះ ដើម្បីជំរុញនូវផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិក និងបំពេញការងារទៅតួនាទីបានកាន់តែល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងវិញទៀត ការបែងចែកនេះនឹងប្រព្រឹត្តទៅដោយមានភាពស្មើៗគ្នាចំពោះបុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញភារកិច្ច ឬតួនាទីដូចគ្នា។

៣.៤.៣. សិទ្ធិអំណាច

បើនិយាយពីសិទ្ធិអំណាចវិញ នៅក្នុងទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams ក្រុមហ៊ុនក៏បានបែងចែកសិទ្ធិអំណាចទៅកាន់បុគ្គលិកនីមួយៗទៅតាមមុខតំណែង និងតួនាទីរបស់ពួកគេរៀងខ្លួន។ បុគ្គលិកណាដែលស្ថិតក្នុងតំណែង និងតួនាទីដូចបុគ្គលិកម្នាក់ទៀត បុគ្គលិកនោះក៏មានសិទ្ធិអំណាចដូចបុគ្គលិកនោះផងដែរ លើកលែងតែមានការកំណត់ពីគណៈគ្រប់គ្រងដែលធ្វើឲ្យសិទ្ធិអំណាចរវាងអ្នកទាំងពីរមានភាពខុសគ្នា។

៣.៥. ការខំប្រែលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តាមទ្រឹស្តីរ៉េពិទុក

ជាធម្មតាបុគ្គលិកគ្រប់រូបដែលបម្រើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុនតែងតែមានការប្រាថ្នាចង់បាននូវរង្វាន់ដើម្បីជាកម្លាំងចិត្តក្នុងការបំពេញការងារបន្ថែមទៀត។ រង្វាន់នេះអាចជា ៖ ការតម្កើងឋានៈ ការតម្កើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ ការសរសើរ រង្វាន់ដែលបុគ្គលិកផ្តល់ចំពោះខ្លួនក្នុងការអនុវត្តការងារមានរួមដូចជា ៖ ការអាចសម្រេចបានគោលដៅ និងការប្តេជ្ញាចិត្តទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារ។ តាមរយៈទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់លោក Vroom បាននិយាយថា មនុស្សត្រូវបានឲ្យជំរុញធ្វើការងារប្រសិនបើពួកគេជឿថា ការបង្កើតការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារនឹងនាំទៅរកនូវរង្វាន់។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែផ្តល់នូវប្រភេទរង្វាន់អ្វីដែលបុគ្គលផ្តល់តម្លៃ។ បុគ្គលិកដែលត្រូវបានទទួលនូវរង្វាន់ គឺអាស្រ័យទៅលើការអនុវត្តការងារល្អរបស់ពួកគេ។

៣.៥.១. ការតម្កើងឋានៈ:

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី តែងតែផ្តល់អាទិភាពឲ្យបុគ្គលិកខ្លួនជាមុនសិន មុនពេលដែលធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ ដើម្បីយកមកបំពេញការងារនូវមុខងារដែលទំនេរ ឬយកមកជំនួសកន្លែងបុគ្គលិកដែលបំរុងនឹងឡើងតំណែងថ្មី។ ការធ្វើបែបនេះ ដើម្បីជំរុញលើកទឹកចិត្ត

បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ។ បន្ទាប់ពីការប្រឹងប្រែងបំពេញការងារ ក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ ថាតើបុគ្គលិកណាធ្វើការងារបានល្អ ហើយប្រសិនបើ បុគ្គលិកនោះមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្រុមហ៊ុននឹងតម្លើងតំណែងពួកគេឲ្យកាន់នូវមុខតំណែង ដែលទំនេរនោះតែម្តងដោយមិនគិតពីអាយុកាលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ។

៣.៥.២. ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូបគឺ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះដំណើរ ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អាស្រ័យហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានធ្វើការជំរុញលើក ទឹកចិត្តពួកគេតាមការផ្តល់ឱកាសក្នុងការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់បុគ្គលិក។ ប៉ុន្តែការតម្លើងប្រាក់ បៀវត្សរ៍នេះ អាស្រ័យលើការវាយតម្លៃការងាររបស់ពួកគេ មានន័យថា ប្រសិនបើបុគ្គលិកណា បំពេញការងារបានល្អ នោះនឹងអាចទទួលបានការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមគោលការណ៍របស់ក្រុម ហ៊ុនកំណត់ តែផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើបុគ្គលិកណាមិនបានបំពេញការងារបានល្អនោះ ពួកគេមិន អាចទទួលបាននូវការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍នោះទេ។

៣.៥.៣. សិទ្ធិស្វ័យភាព

ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ក៏បានផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចដល់បុគ្គលិកភាគច្រើននៅក្នុងការ គ្រប់គ្រងលើការងារផ្ទាល់ខ្លួន និងធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការងារផ្ទាល់ខ្លួន ប៉ុន្តែធ្វើយ៉ាងណាកុំឲ្យមាន ការប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់នូវការទទួលខុសត្រូវដល់ បុគ្គលិកចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។

ជំពូកទី៤

**ការវិនិយោគការពេញចិត្ត
របស់បុគ្គលិកចំពោះការ
ជំរុញ លើកទឹកចិត្ត**

ជំពូកទី ៤

ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី រួចមកយើងនឹងធ្វើការវិភាគលើការពេញចិត្ត និងអារម្មណ៍របស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀតក៏បានពិនិត្យទៅលើការពេញចិត្តលើការគ្រប់គ្រង និងការងារដែលបានអនុវត្តផងដែរ។

៤.១. ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើអារម្មណ៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ ម៉្យាងវិញទៀតការអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រតែងតែមានការពេញចិត្ត និងមិនពេញចិត្តដែលជាហេតុនាំឲ្យមានភាពចាំបាច់ត្រូវបង្កើតនូវកម្រងសំណួរដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃការពេញចិត្ត។ ចំណុចខាងក្រោមនេះ គឺជាការពិនិត្យ និងការវិភាគលើលទ្ធផលនៃកម្រងសំណួរដែលបានចងក្រង។

៤.១.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក. កម្រងសំណួរ

ដើម្បីធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់យកមកធ្វើការសិក្សា និងវិភាគលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត ទាក់ទងនឹងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបានអនុវត្តកន្លងមក អាចធ្វើការបង្កើតនូវកម្រងសំណួរ ដើម្បីស្រង់មតិនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន។ សំណួរទាំងអស់ភាគច្រើន គឺទាក់ទងទៅនឹងអារម្មណ៍ផ្ទាល់របស់បុគ្គលិកថា តើពួកគេមានការពេញចិត្តកម្រិតណាលើគោលការណ៍ដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខា កាល់ម៉ែត។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)

ខ. គំរូ

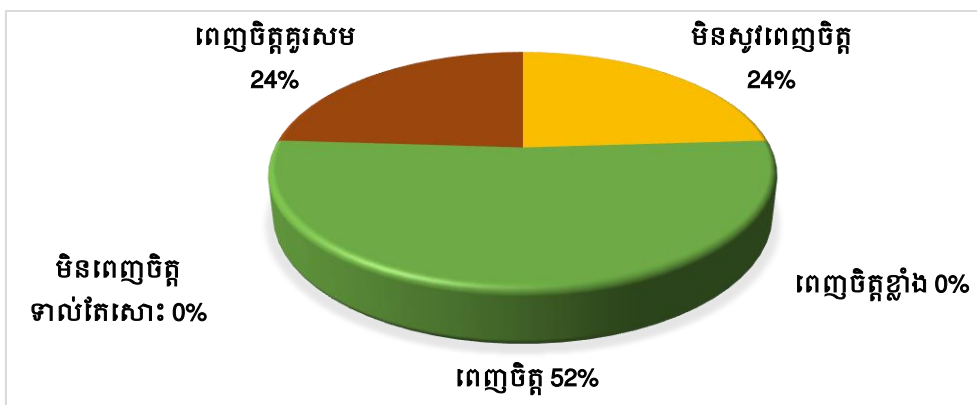
- គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាបុរស និងស្ត្រី
- ចំពោះការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរដែលបានរៀបរៀង គឺមានបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត មានចំនួន ២១នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកការិយាល័យទាំងអស់ ៤០នាក់។ ចំពោះបុគ្គលិកដែលឆ្លើយតបនឹងសំណួរមានភេទប្រុសចំនួន ១០នាក់ និងភេទស្ត្រីចំនួន ១១នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ ផ្នែកទី១)
- គំរូបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ

បុគ្គលិកដែលឆ្លើយតបនឹងកម្រសំណួរទាំងអស់ គឺជាបុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែក ជ្រុងៗមានដូចជា ៖ អ្នកដឹកជញ្ជូន អ្នកបំរើសេវាអតិថិជន ចុងភៅ អ្នកគិតលុយ អ្នក គ្រប់គ្រង។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ ផ្នែកទី១.១)

៤.១.២. ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យ

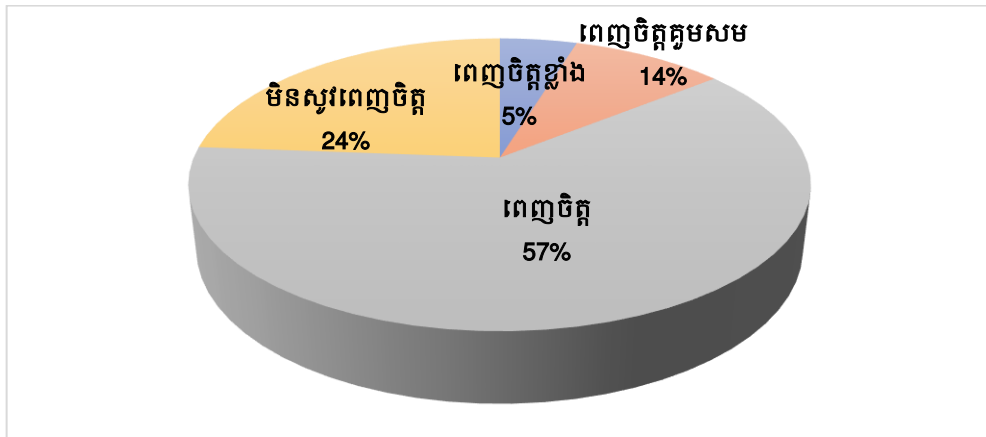
ក្នុងផ្នែកនេះការស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការវិភាគ ព្រមទាំងការបកស្រាយនូវកម្រិតពេញចិត្ត របស់បុគ្គលិក ទៅតាមទិន្នន័យនៃកម្រសំណួរដែលបានធ្វើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក។

រូបភាពទី៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ



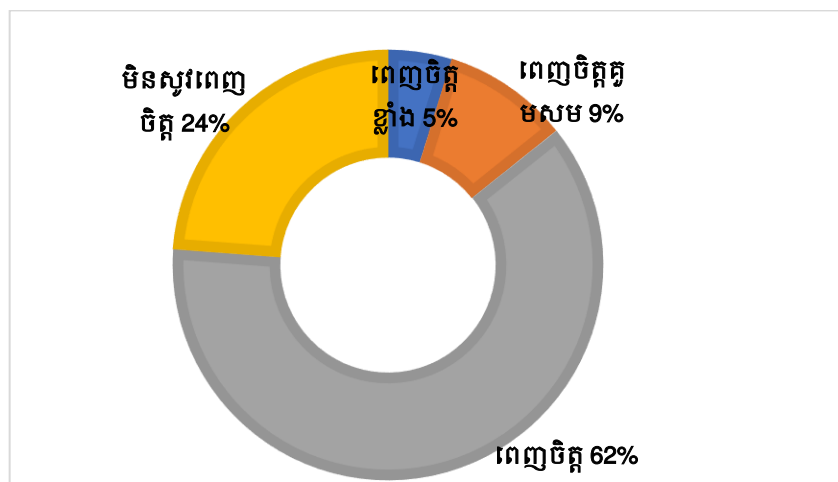
តាមការស្រង់មតិពីបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត្រូចមកឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ គឺ ការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៤% ការពេញ ចិត្តស្មើនឹង ៥២% ចំណែក ការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ២៤% រីឯ ការពេញចិត្តខ្លាំង និងការមិនពេញ ចិត្តទាល់តែសោះស្មើនឹង ០%។ លទ្ធផលទាំងនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើ ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី គឺមានការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់ខ្លួនដែលកំពុងតែ ធ្វើសព្វថ្ងៃ ហើយកត្តាដែលធ្វើឲ្យមានការពេញចិត្តនឹងការងារនេះអាចដោយសារតែ ការផ្តល់នូវ ការងារមួយដែលមានតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ មានការយកចិត្តទុកដាក់។ ម្យ៉ាងវិញ ទៀត បុគ្គលិកទទួលបាននូវការជំរុញលើកទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារពីប្រធានផ្នែក និងនាយក គ្រប់គ្រងផ្ទាល់តែម្តង។

រូបភាពទី៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន



ចំពោះចម្លើយទៅនឹងសំណួរ បុគ្គលិកមានការពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដ៏ ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែតបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកមានការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៥% ការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ១៤% ហើយការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ២៤% ចំណែក ការមិនពេញ ចិត្តទាល់តែសោះស្មើនឹង ០%។ តាមរយៈទន្ទឹមនឹងយោងលើ អាចកំណត់បានថាការគ្រប់គ្រង និងការ ដឹកនាំរបស់នាយកក្នុងក្រុមហ៊ុន ដ៏ ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត គឺ បានផ្តល់នូវទំនុកចិត្តយ៉ាង ខ្លាំងដល់បុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទហើយពិសេសអាចដឹកនាំក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែមានភាព រីកចម្រើនឡើងទៅមុខទៀតបន្ត។

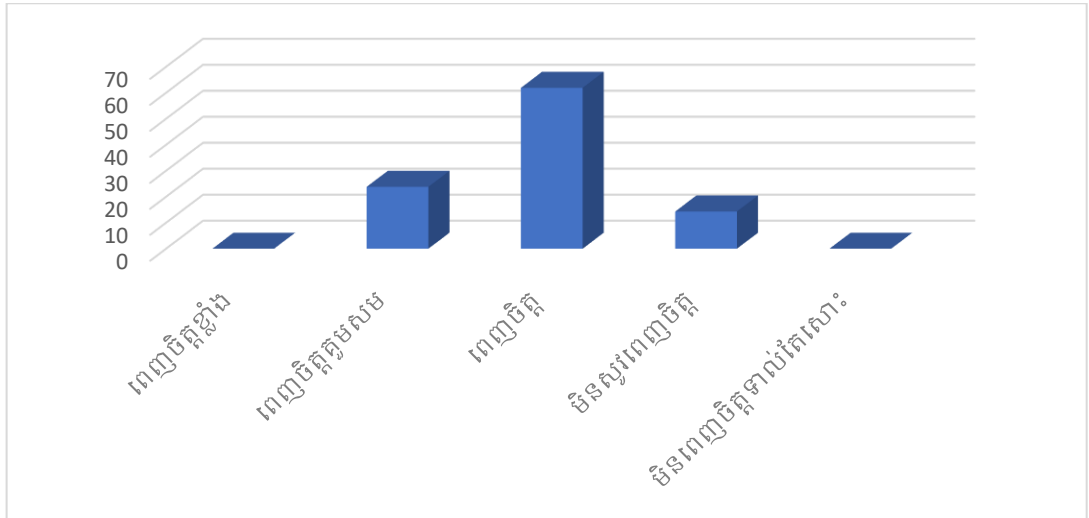
រូបភាពទី១០៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើក ទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន



ចំពោះការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន បានឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៥% ការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ៩% ។ ចំណែក

ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៦២% ការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ២៤% និង មិនមានការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ ។ តាមទន្ទឹមនឹងនេះអាចសន្និដ្ឋានបានថា ការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន គឺទទួលបានលទ្ធផលមួយដ៏ប្រសើរ ថ្វីត្បិតតែទទួលបានការមិនសូវពេញចិត្តដល់ទៅ ២៤% ដែលជាចន្លោះប្រហោងក្នុងការបំពេញតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកយ៉ាងណាក៏ដោយ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើការកែតម្រូវដើម្បីឲ្យទទួលបានលទ្ធផលកាន់តែ ល្អប្រសើរជាងនេះទៅទៀតនៅពេលខាងមុខ។

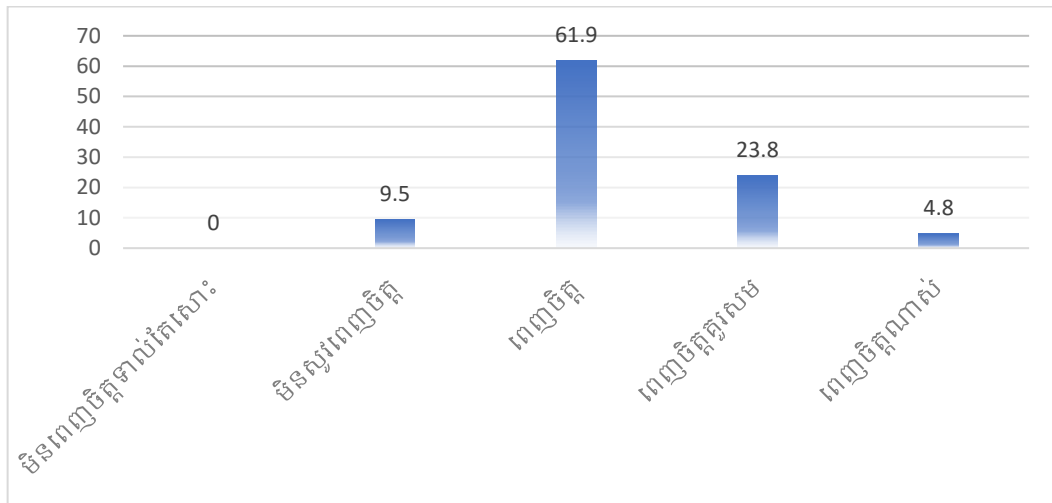
រូបភាពទី១១៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន



តាមរយៈក្រាបខាងលើបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តស្មើនឹង ៦១.៩០% និង កម្រិតនៃការពេញចិត្តគួរសមមានទៅដល់២៣.៨០% ។ រីឯកម្រិតនៃការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ១៤.៣០% ចំណែកឯកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំង និងកម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ គឺមិនមាននោះទេ។

តាមរយៈក្រាបខាងលើនេះអាចសន្និដ្ឋានបានថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សសមល្មមដែលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បុគ្គលិកអាចផ្គត់ផ្គង់ដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនបាន។ ប៉ុន្តែជួយទៅវិញប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅតែជាបញ្ហាចោទរបស់បុគ្គលិកមួយចំនួនផងដែរ គឺវាមានភាពមិនទាន់សមល្មមចំពោះបុគ្គលិកអស់ទាំងនោះ ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ប្រចាំថ្ងៃនៅឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក្រុមហ៊ុននៅតែខិតខំប្រឹងប្រែង និងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានចំពោះបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដើម្បីអាចឲ្យបុគ្គលិកមានកម្លាំងចិត្តបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនឲ្យបានល្អ។

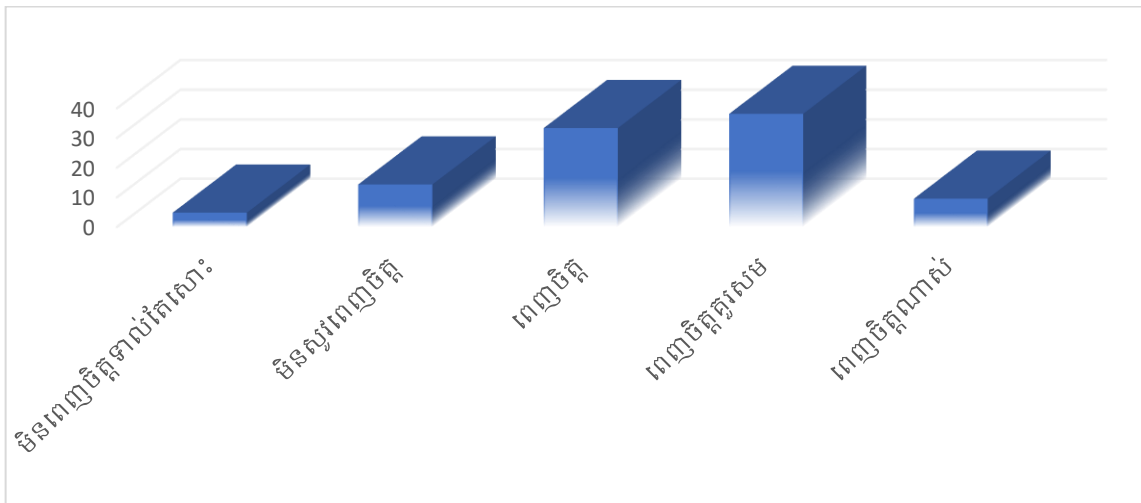
រូបភាពទី១២៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការតម្លើងឋានៈ



តាមរយៈក្រាបខាងលើបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការតម្លើងឋានៈមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៤.៨០% ជាមួយនឹងការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៣.៨០%។ ចំណែកឯ ការពេញចិត្តមានរហូតដល់ ៦១.៩០% ហើយការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ៩.៥០% និង មិនមានកម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះនោះទេ។

តាមទិន្នន័យខាងលើនេះអាចឲ្យឃើញថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងរូបភាព នៃការតម្លើងឋានៈ គឺទទួលបានការពេញចិត្តច្រើនគួរសម។ ការតម្លើងឋានៈនេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលដែលមានកន្លែងណាទំនេរ ហើយតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកផ្ទាល់ខ្លួនស្វែងយល់ពីខ្លួនឯង ថាខ្លួនអាចមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញនូវតួនាទីដែលទំនេរនោះដែរឬទេ ដោយត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃការងារផ្ទាល់ដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឲ្យបុគ្គលិក ហើយពិនិត្យមើលថាតើបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនមានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារយ៉ាងដូចម្តេច។ បន្ទាប់ពីការប្រឹងប្រែងបំពេញការងារ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ ថាតើបុគ្គលិកណាធ្វើការងារបានល្អ ហើយប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្រុមហ៊ុននឹងតម្លើងតំណែងពួកគេឲ្យកាន់តែប្រសើរទៅតាមមុខតំណែងដែលទំនេរនោះតែម្តង ដោយមិនគិតពីអាយុកាលនៃការបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ។

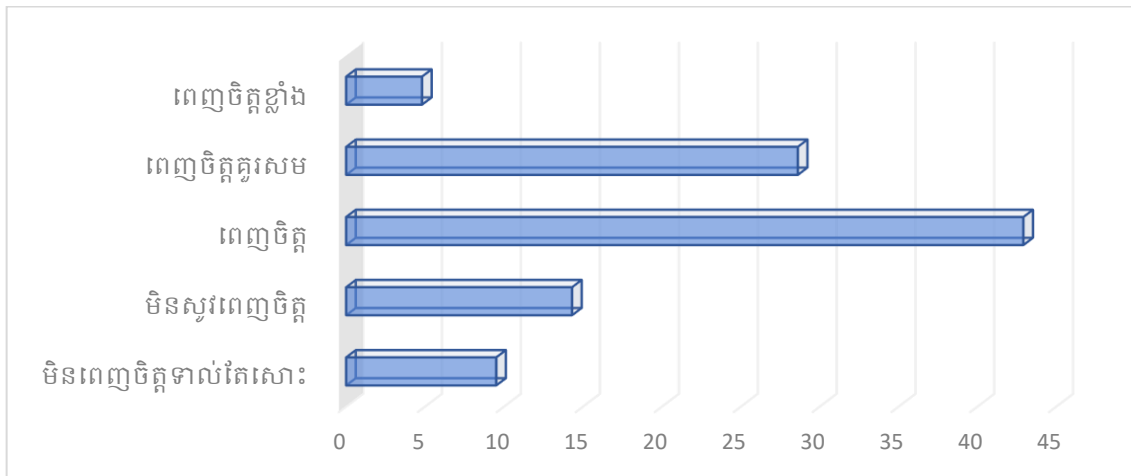
រូបភាពទី១៣៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ



តាមក្រាហ្វិចខាងលើបានបង្ហាញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៩.៥% ហើយការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ៣៨.១០% និង ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៣៣.៣០%ដូចគ្នា។ រីឯការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ១៤.៣០% និង ការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះមានទៅដល់ ៤.៨០% ។

តាមក្រាហ្វិចខាងលើនេះ បានបញ្ជាក់ថាកម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះបរិយាកាសក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានចំនួនច្រើនគួរសមគួរឲ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ។ ទាំងនេះអាចឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន ដី ភី ហ្សា ខមផេនី បានផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារមួយដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ជាក់ស្តែងបរិវេណការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រកបដោយសោភ័ណភាព និង អនាម័យជានិច្ច ម្យ៉ាងវិញទៀតក្រុមហ៊ុនក៏បានរៀបចំនូវគ្រឿងបរិក្ខារល្អៗ ទំនើបៗ ដែលមានដូចជា ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ កង្ហារ អំពូលភ្លើង ដែលមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ មានតុ កៅអី ទូដាក់ឯកសារ ផ្ទាំងគំនូរដែលបញ្ជាក់ពីផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសម្ភារៈផ្សេងៗទៀតផងដែរ។

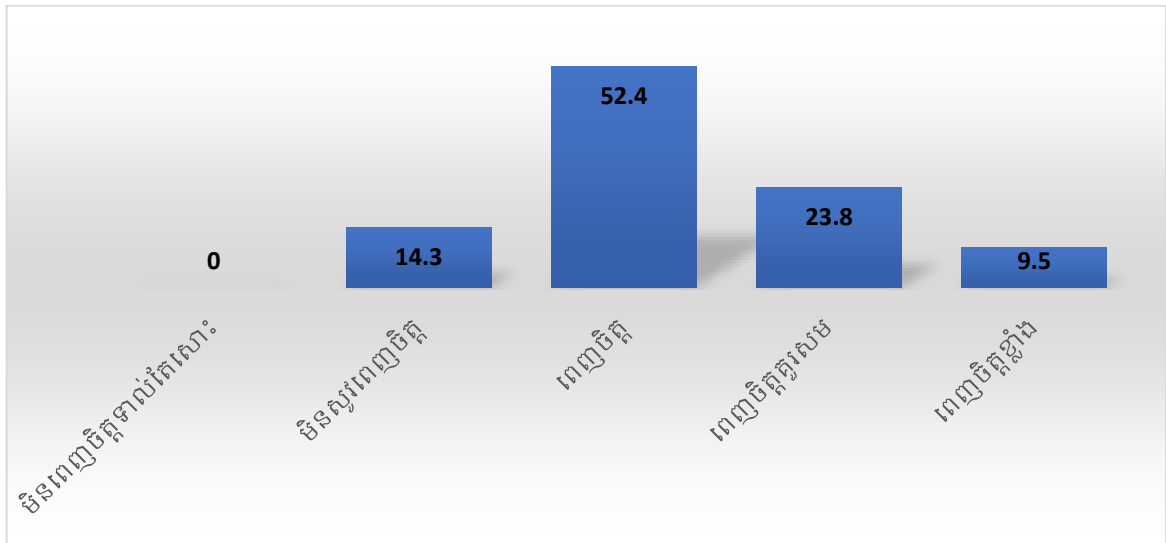
រូបភាពទី១៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ



តាមក្រាបខាងលើបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារមានកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៤.៨០% ហើយកម្រិតការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៨.៦០% និង ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៤២.៨០% ។ រីឯកម្រិតនៃការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ១៤.៣០% និង ការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះស្មើនឹង ៨.៥០%។

តាមទិន្នន័យខាងលើនេះបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវសុវត្ថិភាពការងារដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អប្រសើរផងដែរ ដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់មានទំនុកចិត្តខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ។ ចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលបាននូវការទិញធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត ទាំងពេលកំពុងធ្វើការ និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ ។ នៅក្នុងនោះ ចំពោះអ្នកបើកបរ ឬផ្នែកដឹកជញ្ជូនមានការទិញធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ម៉ូតូ និងការទិញធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត។ នៅពេលដែលបុគ្គលិកជួបនូវឧបទ្វហេតុអ្វីមួយ ក្រុមហ៊ុននឹងមានការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះបុគ្គលិក គឺ គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែមានការទិញនូវប័ណ្ណធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត។

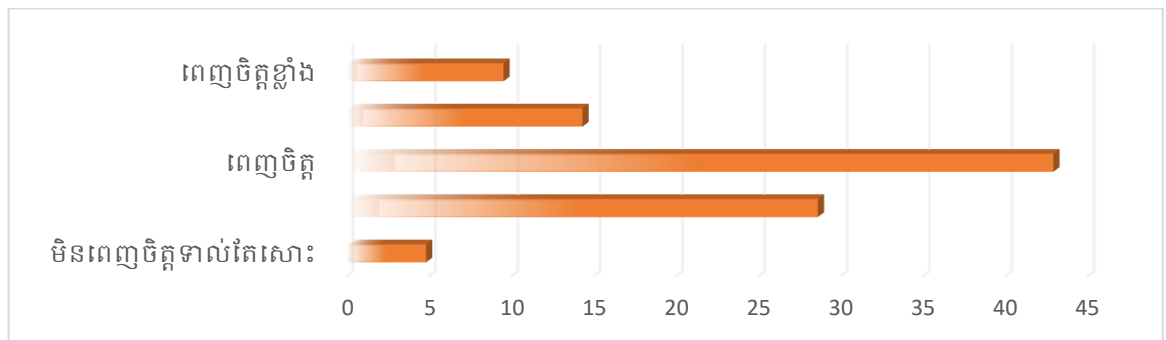
រូបភាពទី១៥៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ



តាមក្រាហ្វិចខាងលើបានបញ្ជាក់ថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តពេញខ្លាំងស្មើនឹង ៩.៥០% ជាមួយនឹងកម្រិតនៃការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៣.៨០% និងការពេញចិត្តស្មើនឹង ៥២.៤០% ។ រីឯកម្រិតនៃការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ១៤.៣០% និងការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះពុំមាននោះទេ។

តាមរយៈក្រាបខាងលើអាចសន្និដ្ឋានបានថា ចំពោះប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺដែលក្រុមហ៊ុនបានបង់ឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងចំពោះសុខភាព និងអាយុជីវិតនៅពេលបុគ្គលិកមានបញ្ហាសុខភាព។

រូបភាពទី១៦៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើពិធីជប់លៀង

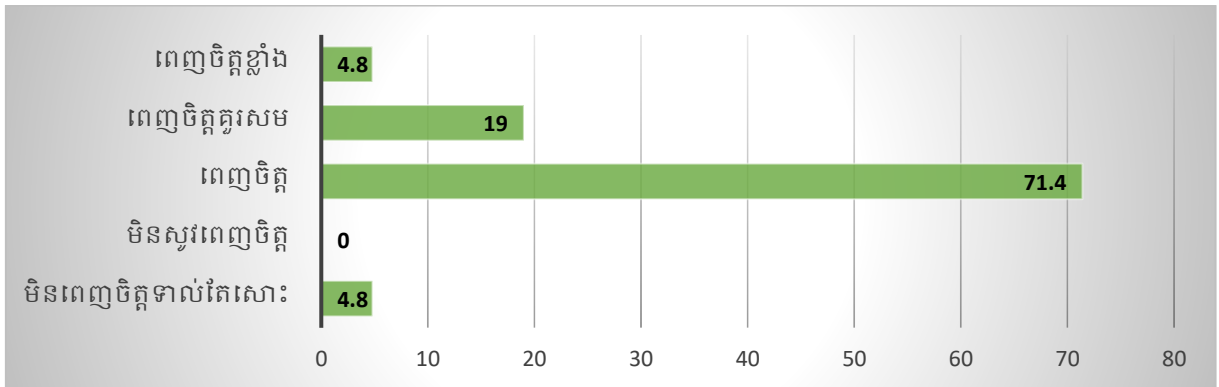


ក្រាហ្វិចនេះបានបង្ហាញពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះពិធីជប់លៀង ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រារព្ធធ្វើឡើងដែលក្នុងនោះមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៩.៥០% ការពេញចិត្តគួរសម

ស្មើនឹង ១៣.៣០% និង ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៤២.៩០% ។ ចំណែកឯ កម្រិតនៃការមិនសូវពេញស្មើនឹង ២៨.៦០% និង កម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះស្មើនឹង ៤.៨០% ។

តាមទន្ទឹមនឹងយោងលើនេះ អាចសន្និដ្ឋានបានថាការបង្កើតនូវពិធីដប់លៀងសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែក និង គ្រប់សាខា ដើម្បីឲ្យមកជួបជុំគ្នា ពិតជាទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អគួរសម តែក៏នៅមានភាពមិនពេញចិត្តផងដែរ។ ចំពោះពិធីដប់លៀងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្នុងនោះបុគ្គលិកមានការមិនពេញចិត្តចំនួន ៤.៨០% ផងដែរ ដែលអាចបញ្ជាក់បានថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាមានការគិតគូរ ខ្វល់ខ្វាយ ពីភាពហាត់នឿយរបស់បុគ្គលិក តែក៏នៅតែមានភាពខ្វះខាតនៅឡើយដែរ ដែលក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានភាពប្រសើរឡើងជាងនេះ។

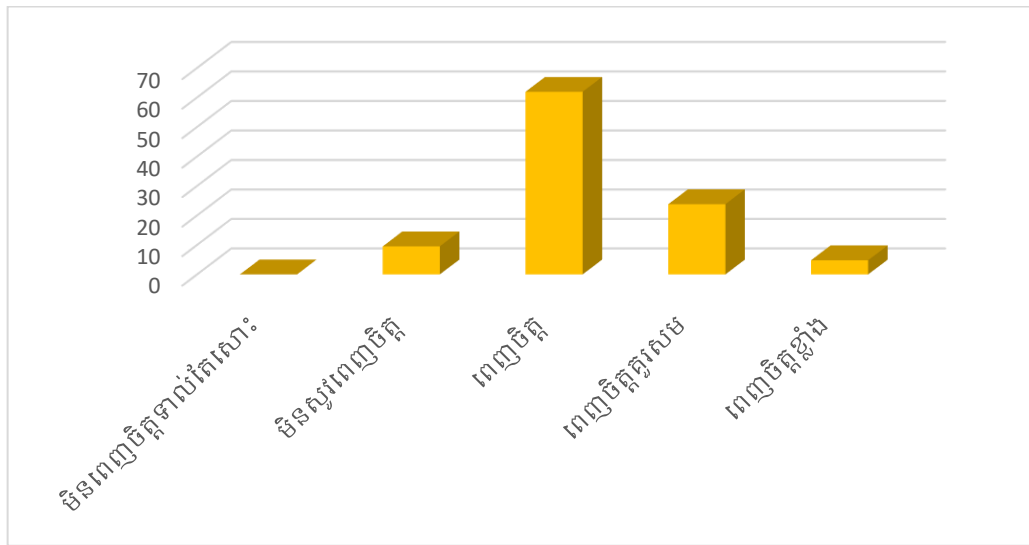
រូបភាពទី១៧៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់



ចំពោះក្រាបនេះបានបង្ហាញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៤.៨០% ជាមួយនឹងការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ១៩% ។ ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៧១.៤០% ចំណែកឯ កម្រិតនៃការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ០% និងកម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះស្មើនឹង ៤.៨០%។

តាមទន្ទឹមនឹងរបស់ក្រាបនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពយ៉ាងពេញលេញទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់ក្នុងការបញ្ចេញមតិរបស់ខ្លួន ពិសេសក្នុងការរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនា ឬក៏ការស្នើសុំអ្វីមួយពីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការកែប្រែឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ឬអាចផ្តល់ជូននូវអ្វីដែលពួកគេបានស្នើសុំ។

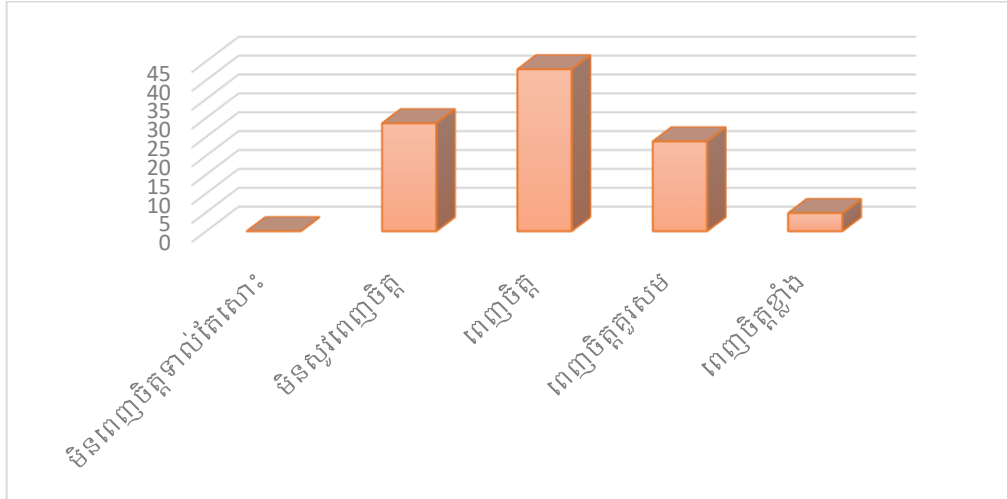
រូបភាពទី១៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល



តាមរយៈក្រាបខាងលើនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៤.៨០% ការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៣.៨០% ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៦១.៩០% ការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ៩.៥០% និងការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះគឺគ្មានទេ។

តាមទន្ទឹមនេះបានបញ្ជាក់ថា វិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមរយៈការបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មីៗ និងអាចជួយឲ្យបុគ្គលិកបង្កើននូវសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។ ហេតុដូច្នេះហើយទើបបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល ដោយសារតែពួកគេអាចរៀនសូត្រនូវអ្វីដែលខ្លះខាតបន្ថែម ពិសេសទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗដែលពួកគេមិនដែលជួបពីមុនមក។

រូបភាពទី១៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់



តាមរយៈក្រាបនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៤.៨០% ជាមួយនឹងការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៣.៨០% រីឯ ការពេញចិត្តស្មើនឹង ៤២.៩០% និង ការមិនសូវពេញចិត្តស្មើនឹង ២៨.៦០% ចំណែកឯ កម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះគឺគ្មាននោះទេ។

តាមរយៈទន្ទឹមនឹងទាំងនេះបានឲ្យដឹងថា ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបុគ្គលិកតាមរយៈការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់បានធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តច្រើនលើសកម្មភាពទាំងនោះ មានដូចជា៖ ការសរសើរផ្ទាល់មាត់ និងការចែកប័ណ្ណសរសើរ (The Pizza Excellence Award) ឬរង្វាន់ផ្សេងៗ។ សកម្មភាពជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងនេះហើយបានធ្វើឲ្យបុគ្គលិកកាន់តែខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារដើម្បីអាចសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែក៏នៅតែមានបុគ្គលិកប្រមាណ ២៨.៦០% ទៀតមិនសូវពេញចិត្តទៅនឹងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់នេះនៅឡើយទេ គឺដោយពួកគេគិតថាក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ជារង្វាន់ផ្សេងៗបន្ថែមលើការចែកប័ណ្ណសរសើរដូចជា ៖ ការផ្តល់ជាប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឬការតម្កើងប្រាក់ខែជាដើម។

៤.២. ការសំយោគវិភាគលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការបូកសរុបពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខម ជេនី សាខាកាល់ម៉ែត្រូធមក វាអាចផ្តល់ជាទន្ទឹមនឹងសម្រាប់យកទៅវិភាគទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការ

ជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានអនុវត្តកន្លងមក ដើម្បីជាគន្លឹះក្នុងការស្វែងរកចំណុចវិជ្ជមាន និងចំណុចអវិជ្ជមាន។

៤.២.១. ចំណុចវិជ្ជមាន

តាមរយៈការវិភាគទិន្នន័យខាងលើរួចមក អាចបង្ហាញនូវចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើនដូចជា៖

- តាមរយៈការសាកសួរទៅកាន់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត្រូចមក បានឲ្យដឹងថា បុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងអស់មានការពេញចិត្តចំពោះការងារដែលខ្លួនកំពុងតែបំពេញ។
- តាមការស្ទង់មតិបានបង្ហាញថា បុគ្គលិករហូតដល់ ៧៦% នៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានការពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុននេះបានផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពពេញលេញដល់បុគ្គលិកក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ដែលពួកគេមាន ហើយចំពោះចំណុចនេះទទួលបាននូវការគាំទ្រទាំងស្រុងពីបុគ្គលិកទាំងអស់។
- លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិ បានបង្ហាញថាបុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានការពេញចិត្តចំពោះសុវត្ថិភាពការងារដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមានទិញធានារ៉ាប់រងសម្រាប់អាយុជីវិតបុគ្គលិកទាំងម៉ោងធ្វើការ និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ។
- បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ថ្មីៗ ក៏ដូចជាជំនាញថ្មីដោយសារតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេទទួលបានការហ្វឹកហាត់ដោយផ្ទាល់ពីថ្នាក់លើ។
- តាមការសាកសួរបុគ្គលិកបានឲ្យដឹងថា មានបុគ្គលិករហូតដល់ ៨២.៩០% មានការពេញចិត្តចំពោះបរិយាកាសការងាររបស់ខ្លួនកំពុងបម្រើការ នេះបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បរិយាកាសការងារដ៏ល្អសម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារ។
- ការយកចិត្តទុកដាក់ពីថ្នាក់លើក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីផ្សេងៗ ដើម្បីសម្តែងនូវអំណរគុណចំពោះការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ក្នុងគោលបំណងឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានភាពសប្បាយរីករាយ និងបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពិសេសជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ បន្ទាប់ពីការនឿយហត់ពីការងារ។

- បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអត្តចរិកល្អ មានភាពស្មោះត្រង់ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងចេះគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក ហើយដូច្នោះទើបធ្វើឲ្យពួកគេអាចសម្រេចគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ ពិសេសអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានចំពោះមុខបានដោយងាយស្រួល។

៤.២.២. ចំណុចអវិជ្ជមាន

ទន្ទឹមនឹងចំណុចវិជ្ជមានដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើរួចមកក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ក៏មាននូវចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនដូចជា៖

- តាមលទ្ធផលសរុបដែលបានមកពីការស្ទង់មតិបុគ្គលិកនៃកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បានបង្ហាញថាមានបុគ្គលិកចំនួន ២៤% មានការមិនសូវពេញចិត្តចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- បុគ្គលិកមួយចំនួនមិនសូវពេញចិត្តចំពោះការទទួលស្គាល់ដៃ និងរង្វាន់របស់ក្រុមហ៊ុនមានរហូតដល់ ២៨.៥០% ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទៅលើម្ហូបអាហារដល់បុគ្គលិកនោះទេ ហេតុនេះធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនសូវមានការពេញចិត្ត។
- តាមរយៈការសាកសួរទៅកាន់បុគ្គលិក មានបុគ្គលិករហូតដល់ទៅ ៩.៥០% មិនសូវពេញចិត្តចំពោះគោលការណ៍នៃការតម្លើងឋានៈដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និង ការផ្តល់អនុសាសន៍**

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានចុះកម្មសិក្សា និងប្រមូលព័ត៌មានទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត្រចមក អាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនពិតជាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ ចំណុចល្អប្រសើរនេះ គឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមានការគិតគូរយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ជាមូលដ្ឋាន នៅក្នុងកម្រិតមួយដែលសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅរបស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិក សម្រាប់ការបំពេញបន្ថែមនូវតម្រូវការផ្សេងៗក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ការផ្តល់ធានារ៉ាប់រងទៅលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ ការផ្តល់ប្រាក់ក្នុងពេលសម្រាលលំហែមាតុភាព និង មានកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀត។ លើសពីនេះទៀត បុគ្គលិកក៏អាចទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុននូវចំណេះដឹងដែលថ្មីៗ ក៏ដូចជាចំណេះដឹងដែលទាក់ទងនឹងជំនាញសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍នូវសមត្ថភាពរបស់ពួកគេឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី បានជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកតាមរូបភាពផ្សេងៗ ដូចជា ការផ្តល់សិទ្ធិ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហារបស់បុគ្គលិកជាដើម។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងនេះ ជាសញ្ញាអាចបង្ហាញឲ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាឲ្យតម្លៃទៅលើបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់របស់ខ្លួនមែន ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានយល់ច្បាស់ថា កត្តាធនធានមនុស្សពិតជាមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់អង្គភាពមួយ ហើយប្រសិនបើបុគ្គលិកមានភាពរីករាយ និង ស្មោះត្រង់ក្នុងការបំពេញការងារឲ្យអង្គភាពទៅតាមទិសដៅដែលបានកំណត់ នោះអង្គភាពពិតជាទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ឆ្លងតាមការវិភាគក៏បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាយុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត្រ នៅតែមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដែលបណ្តាលឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនសូវពេញចិត្ត។ ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុនមានការផ្តល់នូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការសិក្សាមែន ក៏ប៉ុន្តែការផ្តល់ជូននេះនៅមានចំនួនតិចតួច ហើយផ្តល់ជូនសម្រាប់ការសិក្សាវគ្គខ្លីៗតែប៉ុណ្ណោះដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង។ ក្រៅពីនេះ ចំពោះគោលការណ៍ក្នុងការតម្លើងឋានៈរបស់ក្រុមហ៊ុនវិញ គឺ ទាមទារការវាយតម្លៃលើ

លទ្ធផលការងារ និង ការពិនិត្យមើលសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកថាស័ក្តសមក្នុងការតម្លើងឋានៈ ឬ ទៅជំនួសកន្លែងទំនេរនោះដែរ ឬទេ ហេតុដូច្នេះហើយធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនតូចមានការមិនសូវពេញចិត្តនឹងគោលការណ៍នេះ។

ថ្វីត្បិតតែមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនតូចមែន ក៏វាមិនអាចលុបបំបាត់នូវចំណុចល្អប្រសើរជាច្រើនដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកនោះដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះសុទ្ធតែជាបញ្ហាដែលអាចដោះស្រាយបញ្ហា។ ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ដែលសព្វថ្ងៃបានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលស្ថិតក្នុងវិស័យភោជនីយដ្ឋានធំជាងគេនៅកម្ពុជា។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ និង យោងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនូវការអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត រួចមក ដើម្បីជួយឲ្យការជំរុញលើកទឹកចិត្តនៅក្រុមហ៊ុនកាន់តែល្អប្រសើរមួយកម្រិតថែមទៀត ក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើការពិនិត្យ និងកែលម្អនូវចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិនិត្យឡើងវិញទៅលើការទទួលស្គាល់ និង រង្វាន់ ដោយគួរតែមានដូចជាការផ្តល់រង្វាន់ដូចជា ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឬ មេដៃផ្សេងៗ ជូនទៅដល់បុគ្គលិកណាដែលមានស្នាដៃល្អក្នុងការបំពេញការងារ បន្ថែមលើការសរសើរផ្ទាល់មាត់ ឬ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរជូន ដើម្បីឲ្យពួកគាត់កាន់តែប្រឹងប្រែងសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែមាន ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ដោយសារវាជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយដែលអាចបង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែមសម្រាប់បុគ្គលិក ពិសេសអាចបង្កើនកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកឲ្យកាន់តែខ្ពស់ឡើងថែមទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិនិត្យមើលឡើងវិញ ពីគោលការណ៍ក្នុងការតម្លើងឋានៈដោយមានការវាយតម្លៃការងារឲ្យមានភាពយុត្តិធម៌ចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់មុននឹងតម្លើងឋានៈឲ្យបុគ្គលិកណាមួយ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តឲ្យងាកមកពេញចិត្តនឹងការតម្លើងឋានៈនេះវិញ។

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើតនូវកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវពីអារម្មណ៍របស់បុគ្គលិកខ្លួនទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីឲ្យប្រាកដថាយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះអាចអនុវត្តទៅមុខទៀតបាន ឬក៏អត់ព្រោះថាតាមការវិភាគបានឲ្យដឹងថា មានចំនួនបុគ្គលិករហូតដល់ ២៤%មិនពេញចិត្តនឹងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដូចនេះដើម្បីស្វែងរកនូវចន្លោះប្រហោង និង ធ្វើការកែប្រែឲ្យប្រសើរឡើងវិញ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តនោះងាកមកពេញចិត្តវិញ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់នូវកម្រិតការងារ និងប្រាក់ខែឲ្យបានសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យដឹងថា តើអ្វីដែលបុគ្គលិកទទួលបានអាចផ្គត់ផ្គង់នូវម្ហូបអាហារ និងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃកាន់តែប្រសើរជាងនេះទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិនិត្យមើលទៅលើបរិយាកាសការងារបន្ថែមទៀត ដើម្បីជំរុញឲ្យបុគ្គលិក ១៩.១០%ទៀត ដែលមិនមានការពេញចិត្តឲ្យមកពេញចិត្តនឹងបរិយាកាសការងារដែលខ្លួនកំពុងបម្រើការនេះវិញ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ឯកសារយោងជាភាសាខ្មែរ

១. លីលី ស៊ីសម្បត្តិ ២០០៦ “ វិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តមនុស្ស”
២. ការជួបសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ពីលោក អ៊ូ គឹមហួរ ដែលមានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាន់ខ្ពស់នៃក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់ម៉ែត នាថ្ងៃទី ២៩ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨

ឯកសារយោងជាភាសាបរទេស

៣. Jonh M.Ivancevich.(2005), Organizational Behavior and management, 8thEd
៤. Robert Kreither & Angelo Kinicki.(2007), Organization Behavior,7thEd
៥. Robert Kreither & Angelo Kinicki.(2007), Organization Behavior,6thEd
៦. Itika, J.S. (2011).Fundamentals of human resource management (2nded.)
៧. Debra Nelson, James Quick,(2012), organizational Behavior: Science, The Real World, and You, 8thEd
៨. Robbin,Stephenp.(2000),Organization Behavior ;Basic Motivation Concept,9thEd
៩. Gibson,James L,Ivancevich, John M&Donnelly, James H., (2012), Organization : Behavior,Structure, Processes,14thEdition
១០. Robert P.Vecchio .Organization Behavior. (1991),2ndEd

ឯកសារជម្រុះចេញពីគេហទំព័រ

១១. <https://www.oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/motivation-definition-explanation/> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១២. <https://en.wikipedia.org/wiki/Motivation> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៣. <https://businessjargons.com/theories-of-motivation.htm> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៤. https://www.managementstudyguide.com/what_is_motivation.htm (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៥. https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៦. <http://www.leadership-central.com/types-of-motivation.html> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)

១៧. <http://giftedkids.about.com/od/glossary/g/intrinsic.htm> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៨. <http://principal-business.blogspot.com/2011/11/positive-and-negative-motivation.html?m=1> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
១៩. Motivation http://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២០. <http://www.businessstudynotes.com/hrm/discuss-the-process-of-motivation-in-detail/> (ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២១. <http://trainingstation.walkme.com/why-is-employee-motivation-so-important-for-performance/> (ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២២. http://www.managementstudyguide.com/important_of_motivation.htm (ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២៣. [http://www.zeepedia.com//read.php?motivative the motivation process motivational theories challenges of motivating employees human resource management&b=33&c=31](http://www.zeepedia.com//read.php?motivative%20the%20motivation%20process%20motivational%20theories%20challenges%20of%20motivating%20employees%20human%20resource%20management&b=33&c=31) (ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២៤. <http://www.whatishumanresource.com/motivation-process> (ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២៥. <http://www.classle.net#!/classle/content-page/core-phases-motivational-process/> (ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២៦. <http://psychology.about.com/od/theoriesofpersonality/a/hiearcynneeds.htm> (ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)
២៧. <http://www.slideshare.net/mobile/NutAthirahTuanYaacob/equity-theory-42413993> (ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)
២៨. https://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory (ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)
២៩. <http://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/vroom-expectancy-motivation-theory.php> (ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)
៣០. <http://irjbm.org/irjbm2013/Sep2014/paper1.pdf> (ថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨)

ଅଧ୍ୟାୟ

សំណួរ	ពេញចិត្ត ខ្លាំង	ពេញចិត្ត គួរសម	ពេញចិត្ត	មិនសូវ ពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្ត ទាល់តែ សោះ
កម្រិតនៃការពេញចិត្ត	៥	៤	៣	២	១
១.ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន					
២.ការតម្លើងឋានៈ					
៣.បរិយាកាសការងារ					
៤.សុវត្ថិភាពការងារ					
៥.ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង					
៦.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ					
៧.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព					
៨.ការធានារ៉ាប់រងការងារ					
៩.ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងគ្នា នឹងគ្នា					
១០.ពិធីជាប់លៀង					
១១.កីឡា					
១២.ការបណ្តុះបណ្តាល					
១៣.ការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុង ការបញ្ចេញមតិយោបល់					
១៤.ការចូលរួមដោះស្រាយ បញ្ហារបស់បុគ្គលិក					
១៥.ការផ្តល់អំណាច និង ការ ទទួលខុសត្រូវ					
១៦.ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់					
១៧.ការឈប់សំរាក(PH)					
១៨.ការអនុវត្តការងារជាក្រុម					

១៩.ការជំរុញទឹកចិត្ត (សាមគ្គីភាព)					
២០.ដំណើរការម្យ៉ាងប្រចាំឆ្នាំ					
២១.វិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់					
២២. កម្រិតម៉ោងបំពេញការងារ					
២៣. ច្បាប់ការងារ					

ចំពោះចម្លើយរបស់សំនួរទី ៤ ដល់ទី៦ សូមបុគ្គលិកគូសជិក មុខលេខដែលជាចម្លើយ
(៥.ពេញចិត្តខ្លាំង ៤.ពេញចិត្តគួរសម ៣.ពេញចិត្ត ២.មិនសូវពេញចិត្ត១.មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ)

៤.តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានការពេញចិត្តកម្រិតណាទៅលើការងាររបស់អ្នក?

- ១ ២ ៣ ៤ ៥

៥.តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានការពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន
ដី ភីហ្សា ខមផេនី?

- ១ ២ ៣ ៤ ៥

៦.តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានការពេញចិត្តកម្រិតណាការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុម
ហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី?

- ១ ២ ៣ ៤ ៥

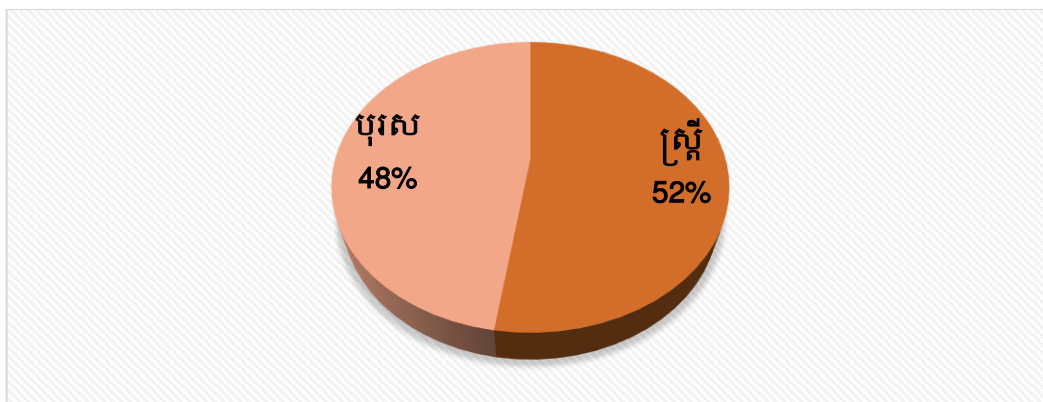
៧.ប្រសិនបើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានចំណុចចង់បន្ថែម សូមបំពេញនៅផ្នែកខាងក្រោម

.....
.....
.....

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះលោក លោកស្រី អ្នក
នាងកញ្ញា ជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ
បំផុត ដែលបានមកជួយផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានសារៈសំខាន់ និងចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ការសរសេរ
របាយការណ៍បញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច របស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់។ យើងខ្ញុំទាំងពីរ
នាក់ សូមគោរពជូនពរ ដល់បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃ ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខាកាល់
ម៉ែត ឲ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុភមង្គល និងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពជោគជ័យគ្រប់
ភារកិច្ច និងគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់។

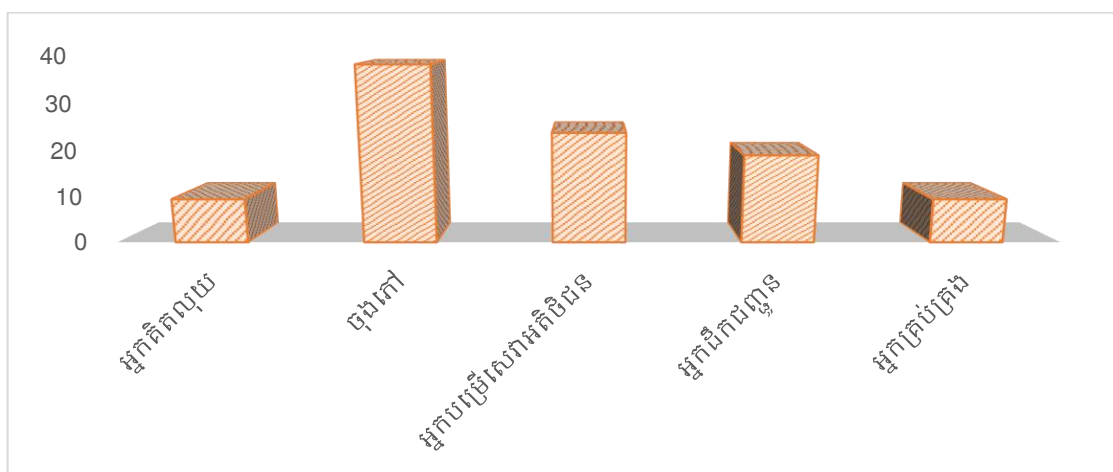
ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរស

គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរស



ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ ៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ

គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ



ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការលើកទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុន

សំណួរ	ពេញចិត្តខ្លាំង	ពេញចិត្តគួរសម	ពេញចិត្ត	មិនសូវពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ
កម្រិតនៃការពេញចិត្ត	៥	៤	៣	២	១
១.ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន	0%	23.80%	61.90%	14.30%	0%
២.ការតម្លើងឋានៈ	4.80%	23.80%	61.90%	9.50%	0%
៣.បរិយាកាសការងារ	9.50%	38.10%	33.30%	14.30%	4.80%
៤.សុវត្ថិភាពការងារ	4.80%	28.60%	42.90%	14.30%	9.50%
៥.ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង	0%	23.80%	71.40%	4.80%	0%
៦.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ	9.50%	23.80%	52.40%	14.30%	0%
៧.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព	0%	0%	66.70%	23.80%	9.50%
៨.ការធានារ៉ាប់រងការងារ	9.50%	38.10%	52.40%	0%	0%
៩.ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងគ្នានឹងគ្នា	4.80%	38.10%	52.40%	0%	4.80%
១០.ពិធីជាប់ល្បែង	9.50%	14.30%	42.90%	28.60%	4.80%
១១.កីឡា	0%	9.50%	23.80%	33.30%	33.30%
១២.ការបណ្តុះបណ្តាល	4.80%	23.80%	61.90%	9.50%	0%
១៣.ការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់	4.80%	19%	71.40%	0%	4.80%
១៤.ការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហារបស់បុគ្គលិក	9.50%	28.60%	61.90%	0%	0%
១៥.ការផ្តល់អំណាច និង ការទទួលខុសត្រូវ	0%	28.60%	66.70%	0%	4.80%
១៦.ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់	4.80%	23.80%	42.90%	28.60%	0%
១៧.ការឈប់សំរាក(PH)	0%	19%	52.40%	23.80%	4.80%

១៨. ការអនុវត្តការងារជាក្រុម	14.30%	33.30%	47.60%	4.80%	0%
១៩. ការជំរុញទឹកចិត្ត (សាមគ្គីភាព)	4.80%	52.40%	28.60%	9.50%	4.80%
២០. ដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំ	0%	0%	19%	42.90%	38.10%
២១. វិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់	28.60%	33.30%	38.10%	0%	0%
២២. កម្រិតម៉ោងបំពេញការងារ	14.30%	23.80%	57.10%	4.80%	0%
២៣. ច្បាប់ការងារ	23.80%	14.30%	57.10%	0%	4.80%

**ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ រូបភាពនៃការទទួលបានរង្វាន់ជាបុគ្គលិកឆ្លើម The Pizza Company
Excellence Award**



ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ រូបភាពនៃឯកសណ្ឋានបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដ៏ តិរច្ឆន ខមផេនី



ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ រូបភាពនៃផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដ៏ តិរច្ឆន ខមផេនី



ឧបសម្ព័ន្ធទី៨ ៖ កម្រងសំណួរស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន
កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវស្តីពី " ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក " របស់
ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី សាខា កាល់ម៉ែត

- ១.តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានប្រវត្តិដូចម្តេចខ្លះ?
- ២.តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ចាប់ផ្តើមដំណើរការតាំងពីពេលណាមក?
- ៣.តើសម្រាប់សាខា កាល់ម៉ែតមួយមានបុគ្គលិកទាំងអស់ប៉ុន្មាននាក់? ស្រី ប្រុសប៉ុន្មាន?

ហើយមានទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងដូចម្តេច?

- ៤.តើផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអ្វីខ្លះ?
- ៥.តើអ្វីដែលជា គោលដៅ និងបេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន?
- ៦.តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានចក្ខុវិស័យយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?
- ៧. តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិក?

៨. តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំពោះបុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានតើប៉ុន្មានឆ្នាំគេធ្វើម្តង?

៩. តើក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខមផេនី ប្រើវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីធ្វើអោយបុគ្គលិករីករាយក្នុងការបំពេញការងារ?

**ឧបសម្ព័ន្ធទី៩ ៖ កម្រងសំណួរអំពីការជំរុញលើកទឹកចិត្ត របស់ក្រុមហ៊ុន
 កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវស្តីពី “ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ” របស់
 ក្រុមហ៊ុន ដី ភីហ្សា ខេមបូឌី សាខា កាល់ម៉ែត**

❖ តម្រូវការសេរី៖

➢ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ជាមូលដ្ឋាន

- តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ខែមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកដែរ ឬទេ?
- តើការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមរយៈអ្វីខ្លះ? តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ ឬដោយផ្ទាល់?
- តើប្រាក់បៀវត្សរ៍បើកឲ្យបុគ្គលិកនៅថ្ងៃណា?
- តើការបែងចែកប្រាក់ខែមានលក្ខណៈដូចម្តេច?
- ក្នុងករណីថា បុគ្គលិកត្រូវការប្រាក់បន្ទាន់ តើក្រុមហ៊ុនមានការអនុញ្ញាតបើកប្រាក់ខែឲ្យមុនដែរ ឬទេ?

➢ ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងឋានៈ

- តើបុគ្គលិកនីមួយៗអាចត្រូវបានតម្លើងប្រាក់ខែស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបណា? ហើយរយៈពេលប៉ុន្មានទើបបុគ្គលិកអាចតម្លើងប្រាក់ខែបាន?
- តើបុគ្គលិកអាចមានឱកាសឡើងឋានៈបានដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌណា?

➢ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

- តើក្រុមហ៊ុនមានការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ? បើមាន តើបុគ្គលិកអាចទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ? ហើយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនោះត្រូវបានគណនាយ៉ាងដូចម្តេច?

➢ ភាពបត់បែននៃម៉ោងធ្វើការ

- តើបុគ្គលិកត្រូវធ្វើការពីថ្ងៃណាដល់ថ្ងៃណាខ្លះ? ហើយម៉ោងធ្វើការចាប់ពីម៉ោងប៉ុន្មានដល់ម៉ោងប៉ុន្មាន?
- តើបុគ្គលិកអាចសុំផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការបានដែរ ឬទេ? បើមានក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបណា?

➢ កន្លែងស្នាក់នៅ និងការហូបចុក

- តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់ជូនកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិកដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបណា?
- តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវកញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់ការហូបចុកដែរ ឬទេ?

❖ តម្រូវការសុវត្ថិភាព

➢ សុវត្ថិភាពការងារ

- តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់លក្ខណៈការងារបែបណាចំពោះបុគ្គលិក?
- បើបុគ្គលិកជួបឧបទ្ធករហេតុអ្វីមួយ តើក្រុមហ៊ុនមានការទទួលខុសត្រូវ ផ្តល់ជាប្រាក់ ឧបត្ថម្ភចំពោះបុគ្គលិកដែរ ឬទេ?

➢ បរិយាកាសការងារ

- តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បរិយាកាសការងារដូចម្តេចចំពោះបុគ្គលិក? (ការិយាល័យមាន បំពាក់ដោយម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ពន្លឺភ្លើងគ្រប់គ្រាន់អត់ តុ កៅអី....)

➢ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

- នៅពេលដែលបុគ្គលិកនារីមានផ្ទៃពោះ តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាករយៈ ពេលប៉ុន្មានថ្ងៃមុន និងក្រោយពេលសម្រាល?
- តើពួកគាត់អាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែរ ឬទេ ស្ថិតនៅក្នុងកំឡុងដែលគាត់ឈប់ សម្រាក មុននឹងក្រោយពេលសម្រាល?
- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការចំណាយទៅលើមន្ទីរពេទ្យដែរ ឬទេ?
- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍អ្វីបន្ថែមដែរ ឬទេចំពោះពួកគាត់?
- ចំពោះបុគ្គលិកប្រុសវិញ ដែលមានភរិយាមានផ្ទៃពោះ តើគាត់អាចទទួលបានការឈប់ សម្រាកដែរ ឬទេ នៅពេលភរិយាគាត់សម្រាលកូន? បើមាន រយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ? ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍? ហើយមានការឧបត្ថម្ភអ្វីដែរ ឬទេ?
- បើបុគ្គលិកឪពុកម្តាយ ឬសាច់ញាតិមានទុក្ខរុះចាំបាច់ (ឈឺ ឬស្លាប់) តើ បុគ្គលិកមាន ការអនុញ្ញាតក្នុងការឈប់សម្រាក ឬទេ? បើមានរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?

➢ វិភាជន៍គ្រួសារ

- តើក្រុមហ៊ុនមានការឧបត្ថម្ភដល់កូនៗរបស់បុគ្គលិកដែរ ឬទេ? (ចំពោះការសិក្សា និង សុខភាព)? ប្រសិនបើមានតើចំនួនប៉ុន្មាន?

➢ ការឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ និងការថែទាំសុខភាព

- តើបុគ្គលិកនីមួយៗមានទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែរ ឬទេ?
- នៅពេលដែលបុគ្គលិកមានបញ្ហាសុខភាព តើក្រុមហ៊ុនមានការជួយឧបត្ថម្ភដល់ពួក គាត់ក្នុងការព្យាបាលដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចម្តេច?
- បើសិន ឪពុកម្តាយ ឬប្រពន្ធ កូនជួបគ្រោះថ្នាក់ ឬស្លាប់អ្វីមួយដោយហេតុ តើបុគ្គលិក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំពោះការចំណាយ ឬទេ?

➢ សោធននិវត្តន៍

- តើក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍យ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍? (មុន កំណត់ និងធម្មតា)
- តើក្រៅពីមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អ្វីបន្ថែមទៀតដែរ ឬទេ?

❖ តម្រូវការសង្គម

➢ ការទំនាក់ទំនង

- ចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈដូចម្តេច?

➢ កីឡា

- តើក្រុមហ៊ុនមានបង្កើតកីឡាអ្វីខ្លះសម្រាប់បុគ្គលិកដែរ ឬទេ? បើមានតើមានអ្វីខ្លះ?
- តើក្រុមហ៊ុនដែលមានផ្តល់សិទ្ធិអោយបុគ្គលិកចូលរួមប្រកួតប្រជែងក្នុងការប្រលង ប្រណាំងអ្វីផ្សេងដែរ ឬទេ?(រត់ ,ជិះកង់....)

➢ ពិធីជប់លៀង

- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់នូវកម្មវិធីសប្បាយៗដល់បុគ្គលិកដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុង ឱកាសបែបណា?
- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់ការធ្វើដំណើរកំសាន្តចំពោះបុគ្គលិកដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិត ក្នុងឱកាសអ្វី? ប៉ុន្មានឆ្នាំម្តង?

❖ តម្រូវការគោរព

- តើការផ្តល់សិទ្ធិណាច និងការទទួលខុសត្រូវប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច?
- តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់ជូននូវរង្វាន់ ប័ណ្ណសរសើរ ឬការទទួលស្គាល់ស្នាដៃចំពោះបុគ្គលិកឆ្នើម ដែរ ឬទេ?

❖ តម្រូវការបុគ្គលិកភាព

- តើក្រុមហ៊ុនមានវគ្គសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែរ ឬទេ?
- តើក្រុមហ៊ុនមានការជួយឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកចំពោះការសិក្សាបន្ថែមដែរ ឬទេ?
- តើស្ថិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌណាដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត?

❖ ប្រភេទទោសកំហុស និងការដាក់ទោស

- តើស្ថិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌខ្លះដែលចាត់ទុកថាបុគ្គលិកនោះមានទោសកំហុស?
- តើប្រភេទនៃទោសកំហុសមានប៉ុន្មានកម្រិត?