

**សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច**

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

**ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន ម៉ុង ឡាយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល**

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០
ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន ម៉ុង ឡាយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ហៀង ស្រីនាត**
ម៉ុស ភីម

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **សូត វេងនី**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច
ជំនាន់ទី ៤

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦
ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍ ២០២០

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ហៀង ស្រីនាគ** និង **ម៉ុស ភីម** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ៖

- **លោកឪពុក អ្នកម្តាយ និង លោកយាយ លោកតា** ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់កូន និងខិតខំជំនះរាល់ឧបសគ្គទាំងឡាយដើម្បីថែរក្សាដល់កូនព្រមទាំងផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈ និងថវិកាដល់ការសិក្សារបស់កូនជាដរាបរៀងមក ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់និងការលំបាករបស់ខ្លួន។
- **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជា សុភាព សាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធមុនីស្រី ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ លោក លោកស្រី ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងសាស្ត្រាចារ្យ ទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ជាពិសេសលោកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យ **សូច វេចនី** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងខិតខំអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការផ្តល់ចំណេះដឹង ការបង្ហាត់បង្ហាញ ការណែនាំ ការកែលម្អ ដល់យើងទាំងអស់គ្នា រហូតទទួលបាននូវលទ្ធផលប្រកបដោយជោគជ័យនៅពេលនេះ។
- **លោកស្រីនាយកគ្រប់គ្រងប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល រួមទាំងកញ្ញា ឌែន ស្រីពៅ** ដែលមានតួនាទីជាបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងកញ្ញា **រេន សុដីតា** ដែលមានតួនាទីជាបុគ្គលិកផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក នៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប ព្រមទាំងបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលបានអនុញ្ញាតិ និងផ្តល់ជាឯកសារ ក៏ដូចជាជួយពន្យល់នូវរាល់ចម្ងល់ ដែលយើងខ្ញុំលើកឡើងនៅពេលចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើបទសម្ភាសន៍ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យចងក្រង ជាកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះឡើង។ ជាថ្មីម្តងទៀតយើងទាំងអស់គ្នា សូមសម្តែងអំណរអរគុណ និងការដឹងគុណជាអនេកកប្បការ ចំពោះលោកអ្នកដ៏មានគុណទាំងអស់ និងប្រសិទ្ធពរដល់អ្នកមានគុណទាំងអស់ ឲ្យទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ជានិស្សិតជំនាន់ទី៤ ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច មហាវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ បានធ្វើការរៀបរៀង និងចងក្រងជាកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងដើម្បីពង្រីកនូវចំនេះដឹង និងស្វែងយល់បន្ថែមឲ្យកាន់តែច្បាស់ទៅលើប្រភេទក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្ម ដែលផ្តោតទៅលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ទាំងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដែលបានឆ្លងកាត់តាមរយៈការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យអស់រយៈពេល៤ ឆ្នាំកន្លងមក។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យនៅក្នុងការរៀបចំសៀវភៅនេះឡើង ក្រុមយើងខ្ញុំបានធ្វើការខិតខំស្រាវជ្រាវយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ តាមរយៈការចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ព្រមទាំងមានការជ្រោមជ្រែង ពន្យល់ ណែនាំ និងផ្តល់ជាយោបល់ល្អៗ ពីលោកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ។

ប្រធានបទ **“ការខិតខំលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល”** នេះគឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមមួយដែលលេចឡើងជារូបរាង ដោយសារការខិតខំប្រឹងប្រែងសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ និងយកចិត្តទុកដាក់ព្រមទាំងច្បាស់លាស់របស់ក្រុមនិស្សិតយើងខ្ញុំ ហើយយើងសង្ឃឹមថា កម្រងកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ នឹងអាចជាទុនមួយសម្រាប់ឲ្យនិស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ យកទៅប្រើប្រាស់ទុកជាគំរូឯកសារក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ត ឬក្នុងគោលបំណងផ្សេងៗ ដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការសិក្សា។

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជឿជាក់ថា កិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះគឺនៅមានចំនុចខ្លះខាតត្រង់ណាមួយជាមិនខានដែលត្រូវការកែតម្រូវបន្ថែម អាស្រ័យហេតុនេះក្រុមយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា និស្សិត និងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ អធ្យាស្រ័យនូវរាល់កំហុសខុសឆ្គងទាំងឡាយណាដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនានៅក្នុងកម្រងស្រាវជ្រាវមួយនេះ។

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានិងរងចាំទទួល ដោយក្តីសោមនស្សរីករាយនូវរាល់មតិយោបល់ ការរិះគន់នានាក្នុងន័យស្ថាបនា កែលម្អពីសំណាក់និស្សិត សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តអ្នកអានទាំងឡាយសម្រាប់ការកែលម្អ ដើម្បីទុកជាបទពិសោធន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរៀបរៀងក្រោយទៀត។

មាតិកា

បញ្ជីរូបភាព..... viii
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ..... ix

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហា ១
២. ចំណោទបញ្ហា ២
៣. ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ..... ២
៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ..... ២
៥. ផលប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ..... ៣
៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ..... ៣
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ..... ៤

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

១.១. និយមន័យនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ៧
១.២. ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តឬសំណងរបស់អង្គភាព..... ៨
 ១.២.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុងឬរង្វាន់សជ្ឈន្តិករ (Intrinsic Reward) ៨
 ១.២.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅឬរង្វាន់ទាហ្សិត (Extrinsic Reward) ៩
១.៣. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន និង បែបអវិជ្ជមាន..... ៩
 ១.៣.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន ៩
 ១.៣.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបអវិជ្ជមាន..... ១០
១.៤. សារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត..... ១០
 ១.៤.១. បង្កើតភាពពេញចិត្តនៃការងាររបស់និយោជិក ១០
 ១.៤.២. បង្កើនកម្រិតប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់និយោជិក ១១
 ១.៤.៣. ការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព ១១
 ១.៤.៤. ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម ១២
 ១.៤.៥. ការជួយអ្នកអ្នកគ្រប់គ្រងអោយណែនាំការផ្លាស់ប្តូរ..... ១២
 ១.៤.៦ ការកាត់បន្ថយការចំណាយទៅលើនិយោជិក ១២

១.៥. ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	១២
១.៥.១. ត្រូវការការកំណត់នូវតម្រូវការ.....	១៣
១.៥.២. ស្វែងរកវិធីដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការ.....	១៣
១.៥.៣. ឥរិយាបថត្រូវបានដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ.....	១៣
១.៥.៤. ការបំពេញការងារ.....	១៣
១.៥.៥. ការផ្តល់ទទួលបានរង្វាន់/ការដាក់ទណ្ឌកម្ម.....	១៣
១.៥.៦. ការវាយតម្លៃលើឡើងវិញនូវកង្វះខាតតម្រូវការ.....	១៤
១.៦. វិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	១៤
១.៦.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាមបែបហិរញ្ញវត្ថុ.....	១៤
១.៦.១.១. ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន.....	១៤
១.៦.១.២. ប្រាក់រង្វាន់.....	១៤
១.៦.១.៣. កម្រៃជើងសារ.....	១៥
១.៦.១.៤. ជម្រើសភាគហ៊ុន.....	១៥
១.៦.១.៥. អត្ថប្រយោជន៍នៃការចូលនិវត្តន៍.....	១៥
១.៦.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ.....	១៥
១.៦.២.១. សុវត្ថិការងារ.....	១៦
១.៦.២.២. ការងារលំបាក.....	១៦
១.៦.២.៣. ការទទួលស្គាល់.....	១៦
១.៦.២.៤. ឱកាសសម្រាប់ការឡើងតំណែង.....	១៦
១.៦.២.៥. ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច.....	១៦
១.៦.២.៦. ការផ្លាស់ប្តូរការងារ.....	១៧
១.៦.២.៧. លើកទឹកចិត្តការប្រើប្រាស់ការលេងសើច.....	១៧
១.៦.២.៨. ការប្រាស្រ័យទាក់ទង.....	១៧
១.៦.២.៩. បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	១៨
១.៧. ការបំពេញចិត្តការងារ និងការជំរុញទឹកចិត្ត.....	១៨
១.៧.១. បរិយាកាសការងារ.....	១៨
១.៧.២. គោលនយោបាយនិងការអនុវត្តត្រឹមត្រូវ.....	១៨

១.៧.៣. ការកាតសរសើរ.....	១៩
១.៧.៤. ប្រាក់ខែ	១៩
១.៧.៥. សុវត្ថិភាពនិងសន្តិសុខ	១៩
១.៧.៦. បញ្ហាប្រឈម	១៩
១.៧.៧. ទំនួលខុសត្រូវ.....	២០
១.៧.៨. ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង	២០
១.៨ វិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗទាំង៣ ក្នុងការជះឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្ត	២០
១.៨.១ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈភាពភ័យខ្លាច(Fear Motivation).....	២១
១.៨.២ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត(Incentive Motivation)	២១
១.៨.៣ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ(Personal Growth Motivation)	២២
១.៩ ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តការងារ	២២
១.៩.១. ទ្រឹស្តីប៉ានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូវ (Ambraham Maslow).....	២២
១.៩.១.១. តម្រូវការផ្នែកសរីរៈ (Physiological Needs)	២២
១.៩.១.២. តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព (Safety Needs)	២៣
១.៩.១.៣. តម្រូវការសង្គម (Social Belonging)	២៣
១.៩.១.៤. តម្រូវការការគោរព (Esteem Needs)	២៣
១.៩.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព (Self-Actualization).....	២៣
១.៩.២. ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោកហ៊ីស្សប៊ែក (HerzBerg)	២៤
១.៩.២.១. កត្តាថែទាំ.....	២៥
១.៩.២.២. កត្តាជំរុញទឹកចិត្ត.....	២៥
១.៩.៣. ទ្រឹស្តី X និង Y របស់ Gregor	២៦
១.៩.៤. ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams (Equity Theory).....	២៨
១.៩.៤.១. ការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារ (Input)	២៩
១.៩.៤.២. ផលតបស្នងមកវិញពីការងារ (Output)	២៩
១.៩.៥. ទ្រឹស្តីរំពឹងទុករបស់លោក Victor Vroom.....	៣០
១.៩.៥.១. តម្លៃនៃផលតបស្នង	៣០

១.៩.៥.២. ការរំពឹងទុក.....	៣១
១.៩.៥.៣. ផលតបស្នង.....	៣១
១.១០ ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និង ប្រសិទ្ធភាពការងារ.....	៣១

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

១.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប.....	៣៤
១.១.១. ទីតាំង.....	៣៤
១.១.២. ផ្លាកសញ្ញា.....	៣៥
១.១.៣. អត្តន័យ.....	៣៥
១.១.៤. ទស្សនៈវិស័យ និង បេសកកម្ម.....	៣៥
១.២. ផលិតផល និងសេវាកម្ម.....	៣៦
១.២.១. ផលិតផល.....	៣៦
១.២.២. សេវាកម្ម.....	៣៦
១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង.....	៣៦
១.៤. វប្បធម៌ការងារ.....	៣៧

ជំពូកទី៣

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

១.១. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ីង វ៉ុយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល តាមទ្រឹស្តីលោកម៉ាស្តូ.....	៣៨
១.១.១. តម្រូវការសិរី៖.....	៣៨
១.១.១.១ កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សរ៍.....	៣៨
១.១.១.២ ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន.....	៣៩
១.១.១.៣ ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារ.....	៣៩
១.១.១.៤. ការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិកសន្តិសុខ.....	៣៩
១.១.២ តម្រូវការសុវត្ថិភាព.....	៣៩
១.១.២.១ សុវត្ថិភាពការងារ.....	៤០
១.១.២.២ ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ.....	៤០
១.១.២.៣ ការឈប់លំហែមាតុភាព.....	៤០

១.១.២.៤ បរិយាកាសការងារ.....	៤១
១.១.២.៥ សោធននិវត្តន៍.....	៤១
១.១.៣ តម្រូវការសង្គម	៤១
១.១.៣.១ ការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	៤១
១.១.៣.២ ពិធីជប់លាងប្រចាំឆ្នាំ	៤១
១.១.៤ តម្រូវការការគោរព.....	៤២
១.១.៤.១ ការតម្កើងមុខតំណែងនិងប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤២
១.១.៤.២ សិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ.....	៤២
១.១.៤.៣ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ.....	៤៣
១.១.៥ តម្រូវការបុគ្គលិកភាព	៤៣
១.១.៥.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក	៤៣
១.២ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលតាមទ្រឹស្តីទ្វេកត្តា.....	៤៣
១.២.១ កត្តាថែទាំ.....	៤៣
១.២.១.១ ប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤៤
១.២.១.២ បរិយាកាសការងារ.....	៤៤
១.២.២ កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	៤៤
១.២.២.១ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម	៤៥
១.២.២.២ ភាពបទបែននៃម៉ោងការងារ.....	៤៥
១.២.២.៣ ការតម្កើងតំណែង.....	៤៥
១.២.២.៤ ការកាតសរសើរ.....	៤៦
១.២.២.៥ សិទ្ធិអំណាច	៤៦
១.៣ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលតាមទ្រឹស្តី X និង Y.....	៤៦
១.៣.១ តាមទ្រឹស្តី X	៤៦
១.៣.១.១ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម	៤៦
១.៣.១.២ ការដាក់ពិន័យ	៤៦
១.៣.១.៣ ការវាយតម្លៃការងារ.....	៤៧
១.៣.២ តាមទ្រឹស្តី Y	៤៧

១.៣.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក	៤៧
១.៣.២.២ ការតម្លើងឋានៈនិងប្រាក់បៀវត្សរ៍.....	៤៨
១.៣.២.៣ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ	៤៨
១.៤ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលតាមទ្រឹស្តីសមធម៌.....	៤៨
១.៤.១ ប្រាក់បៀវត្សរ៍	៤៨
១.៤.២ កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម.....	៤៨
១.៤.៣ សិទ្ធិអំណាច.....	៤៨
១.៥ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលតាមទ្រឹស្តីរឹងមាំ.....	៤៩
១.៥.១ ការតម្លើងឋានៈ.....	៤៩
១.៥.២ សិទ្ធិស្វ័យភាព	៤៩

ជំពូកទី៤

ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

១.១ ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	៥០
១.១.១ ការប្រមូលទិន្នន័យ.....	៥០
១.១.១.១ កម្រងសំណួរ	៥០
១.១.១.២ គំរូ.....	៥០
១.១.២ ការវិភាគនិងការបកស្រាយទិន្នន័យ.....	៥១
១.២ ការសំយោគវិភាគលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៥៧
១.២.១ ចំណុចខ្លាំង.....	៥៨
១.២.២ ចំណុចខ្វះខាត.....	៥៨

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៦០
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍.....	៦១

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ឋានានុក្រុមតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូ (Ambraham Maslow).....	២៤
រូបភាពទី២៖ ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោក Herzberg	២៦
រូបភាពទី៣៖ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adam	២៩
រូបភាពទី៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ	៥១
រូបភាពទី៥៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន	៥២
រូបភាពទី៦៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៥៣
រូបភាពទី៧៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន	៥៤
រូបភាពទី៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការតម្លើងឋានៈ:	៥៥
រូបភាពទី៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ.....	៥៦
រូបភាពទី១០៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ	៥៧

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

- ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ
- ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរស
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការលើកទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុន
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ រូបភាពពិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ លិខិតសុំច្បាប់
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ កម្រងសំនួរអំពីស្ថានភាពទូទៅ របស់ក្រុមហ៊ុន
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ កម្រងសំនួរអំពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជី

បច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាកំពុងទទួលបាននូវការរីកចម្រើនខ្លាំងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំស្ទើរគ្រប់វិស័យ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនពិតនៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប(GDP) ក្នុងរង្វង់៧% ជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ។ ការរីកចម្រើនទាំងនេះបានមកពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ផ្នែកឯកជននិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ក្នុងនោះវិស័យឯកជនដែលជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការចូលរួមក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចបានរួមចំណែកផ្តល់ការងារយ៉ាងច្រើន ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងប្រទេស ព្រមទាំងចូលរួមកាត់បន្ថយដល់ការធ្វើចំណាកស្រុកទាំងប្រចុយប្រចានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋផងដែរ។ ដើម្បីបំពេញនូវមុខងារដ៏សំខាន់ខាងលើឲ្យបានជោគជ័យក្រុមហ៊ុនត្រូវមាននូវការអភិវឌ្ឍន៍ និងការរីកចម្រើនទៅមុខជានិច្ចនិរន្តរ៍។ ចំណែកដ៏សំខាន់នៃការសម្រេចនូវបេសកកម្មទាំងនេះ មិនអាចខ្វះបានពីការរៀបចំផែនការដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់ម្ចាស់ឬអ្នកគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មសំរាប់ការអនុវត្តន៍ការងារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននិងពេលអនាគត។ នៅក្នុងនេះដែរមានផ្នែកជាច្រើនដែលជំរុញអោយក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនដូចជាផ្នែកទីផ្សារ ផ្នែកគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកផលិតកម្ម ផ្នែកបម្រើសេវាអតិថិជន និង ផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ក្នុងនោះដែរផ្នែកធនធានមនុស្សដែលមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញឲ្យអាជីវកម្មមានការរីកចម្រើនតាមរយៈការគ្រប់គ្រងជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។

វឌ្ឍនភាពនៃក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នោះបណ្តាលមកពីការគ្រប់គ្រងដឹកនាំល្អពីសំណាក់អ្នកដឹកនាំដែលក្នុងនោះកត្តាដែលសំខាន់ជាងគេគឺការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ផ្នែកនេះដើរតួយ៉ាងសំខាន់ ព្រោះតែផ្នែកធនធានមនុស្សគឺជាអ្នកប្រតិបត្តិការងារទាំងមូលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រោះប្រសិនបើគ្មានបុគ្គលិកធនធានមនុស្សទេ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដ៏ត្រចះត្រចង់នោះដែរ។ ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទៀតសោត យុទ្ធសាស្ត្រដែលអាចធ្វើឲ្យបុគ្គលិកម្នាក់ៗខិតខំសម្រេចបាននូវការងារដែលដាក់ចេញនោះគឺការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងខាងហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងពុំមានយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យបានត្រឹមត្រូវទេនោះ ក្រុមហ៊ុនឬស្ថាប័នពិតជាពុំអាចសម្រេចការងារបានល្អប្រសើរឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការជំរុញលើកទឹកចិត្តនេះ មិនគ្រាន់តែជួយឲ្យការងារបានសម្រេចទេ ព្រមទាំងបង្កើននូវសមត្ថភាពផលិតរបស់បុគ្គលិកបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិក និងនិយោជក ការបំពេញការងារទាន់ពេលវេលាទៀតផងដែលទាំងអស់នេះធានាបាននូវនិរន្តរ៍ភាពនៃភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលយូរអង្វែង។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ប្រទេសកម្ពុជាមានក្រុមហ៊ុន ស្ថាប័ន សមាគមន៍ជាច្រើនបាននឹងកំពុងព្យាយាមស្វែងរកវិធីសាស្ត្រឬយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យដែលយុទ្ធសាស្ត្រ "ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

បុគ្គលិក” គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រចម្បងដែលអង្គការទាំងនោះកំពុងអនុវត្ត។ ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប (Ming Wouy Group) បានចូលរួមក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាតាមរយៈការបង្កើតនូវការងារបានយ៉ាងច្រើនជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាដោយក្រុមហ៊ុនមាននូវផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សច្បាស់លាស់ ដើម្បីជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឬនិយោជិកអោយប្រឹងប្រែងសំរេចនូវគោលដៅរបស់អង្គការ ជាហេតុបណ្តាលឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចពង្រីកសកម្មភាពរបស់ខ្លួនកាន់តែខ្លាំងខ្លាតាមរយៈការបង្កើតសេវាកម្មនិងនាំចូលនូវផលិតផលជាច្រើនដែលលក់នៅក្រោមម៉ាកយីហោហាងល្បីៗដូចជា ហាងលក់កាបូបស្បែកជើងខ្សែក្រវ៉ាត់ Pedro និង Charlie & Kieth ហាងលក់សម្លៀកបំពាក់ Lily និង Armani Exchange ហាងលក់សម្លៀកបំពាក់កីឡា Addidas ជាដើម។

២. មំណោទបញ្ហា

ដោយសង្កេតឃើញថាក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ជាស្ថាប័នមួយដែលកំពុងតែមានកិត្តិនាមនិងកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ដែលមាននិយោជិកជាច្រើននិងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំជ្រើសរើសយកក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប (Ming Wouy Group Co.,Ltd) ការិយាល័យកណ្តាល រាជធានីភ្នំពេញ ធ្វើជាគោលដៅក្នុងការចុះកម្មសិក្សាលើផ្នែកធនធានមនុស្សដែលក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំបានផ្តោតទៅលើ “ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក” របស់ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប មានការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិករបស់ខ្លួនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ហើយក្រុម យើងខ្ញុំក៏ធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិកនិងការបំពេញចិត្តនិយោជិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលដែលមានទីតាំងនៅផ្ទះលេខ៩០ មហាវិថីព្រះសីហនុ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ។

៣. ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែកត្តាពេលវេលានៃការស្រាវជ្រាវមានកំណត់ ការសិក្សានេះមានពេលវេលាល្មមសម្រាប់ធ្វើការចងក្រងសិក្សាស្វែងយល់និងពិពណ៌នាតែលើផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលផ្តោតលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តប៉ុណ្ណោះ។ ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ៩០ មហាវិថីព្រះសីហនុ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញតែប៉ុណ្ណោះ។ ហើយការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើព័ត៌មានដែលទទួលបានពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២០ តែប៉ុណ្ណោះ។

៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើរួមមាន ៖

- ការរំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- សិក្សាពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល
- ស្វែងយល់អំពីវិធីសាស្ត្រនិងដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប
- សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តចេញពីការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង
- ការវាយតម្លៃ ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ
- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង ការផ្តល់អនុសាសន៍។

៥. និយម្របយោងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទខាងលើនេះបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដូចជា៖

➢ ចំពោះអ្នកសិក្សា

- បង្កើនចំណេះដឹងខាងផ្នែកធនធានមនុស្សជាពិសេសការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងទ្រឹស្តី និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ជាកម្រងឯកសារមួយ ដើម្បីទុកជាគំរូសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយបានសិក្សាស្វែងយល់ និងបង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែម
- ទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារបន្ទាប់ពីការចុះកម្មសិក្សា
- ទទួលបាននូវចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តី និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង។

➢ ចំពោះក្រុមហ៊ុន

- ទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះបន្ថែមទៀត
- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះអាចឲ្យក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប យកទៅពិចារណាដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម
- ទទួលបានយុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តថ្មីៗដើម្បីយកទៅអនុវត្តន៍នៅក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួន។

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវប្រមូលទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃកម្មសិក្សាត្រូវបានពឹងផ្អែកលើទិន្នន័យពីប្រភេទ៖

ក. ទិន្នន័យបឋមៗ (Primary Data)

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ យើងខ្ញុំបានធ្វើការ៖

- ចុះសម្ភាសន៍ផ្ទាល់មាត់ជាមួយនឹងលោកស្រីប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលបិតនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង

រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

- ការអង្កេតដោយប្រើកម្រងសំណួរ និងធ្វើការស្ទង់មតិមានដោយផ្ទាល់លើបុគ្គលិកចំនួន៦២នាក់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ។

ខ. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវបានធ្វើកំឡើងលើព័ត៌មានពីក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ដោយផ្ទាល់ ទន្ទឹមនឹងនេះយើងខ្ញុំក៏បានស្វែងរកឯកសារបន្ថែមទៀតដែលមានដូចជា៖

- ប្រកាសឯកសារដែលមាននៅក្នុង Website
- ឯកសារនៅក្នុងបណ្ណាល័យ និងរបាយការណ៍កម្មសិក្សារបស់និស្សិតជំនាន់មុន
- ឯកសារនិងសៀវភៅមេរៀនដែលបានសិក្សាកន្លងមកជាមួយនិងបណ្ណសាស្ត្រាចារ្យនានា។

៧. វេទនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបែងចែកដូចតទៅ៖

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងបឋមកថានេះនឹងធ្វើការពណ៌នារៀបរាប់ពីទិដ្ឋភាពទូទៅនិងមូលហេតុខ្លះៗ ដែលតម្រូវឲ្យបណ្តាអ្នកគ្រប់គ្រង ក៏ដូចជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សានូវធនធានមនុស្សតាមរយៈវិធីសាស្ត្រតែមួយគត់ គឺការលើកទឹកចិត្តដល់បណ្តានិយោជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីជាការជំរុញឲ្យនិយោជិកទាំងអស់ខិតខំធ្វើការងារ។ ហើយបន្ថែមពីលើនេះទៀតនឹងធ្វើការបញ្ជាក់បង្ហាញអំពី គោលបំណង ដែនកំណត់សារសំខាន់និងវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ដែលបានយកមកប្រើប្រាស់មុននឹងសម្រេចបាននូវលទ្ធផលស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ។

ជំពូកទី១៖ លើកទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវជំពូកនេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរបានលើកយកនូវទ្រឹស្តីនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តជាច្រើនរបស់អ្នកប្រាជ្ញលើកៗ។ ទ្រឹស្តីទាំងនោះមានដូចជា ទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow ទ្រឹស្តីរបស់លោក Herzberg ទ្រឹស្តីរបស់លោក McGregor ទ្រឹស្តីរបស់លោក Adam ទ្រឹស្តីរបស់លោក McGregor និង ទ្រឹស្តីរបស់លោក Victor Vroom។ ដែលទាំងអស់នេះគឺជាទន់មួយសម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងស្ថានភាពពិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប។

ជំពូកទី២៖ ស្ថានភាពទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

នៅក្នុងជំពូកនេះនឹងរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពពិតជាក់ស្តែងទាំងឡាយដែលក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប

ការិយាល័យកណ្តាលរួមមានដូចជាប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ផលិតផលនិងសេវាកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង និងវប្បធម៌ការងារ។

ជំពូកទី៣៖ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល

នៅក្នុងជំពូកនេះ នឹងរៀបរាប់អំពីភាពពិតជាក់ស្តែងទាំងឡាយដែលក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រជំរុញទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឬនិយោជិករបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលក្រុមហ៊ុន បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រពីរគឺ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ និងការជំរុញលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។

ជំពូកទី៤៖ ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

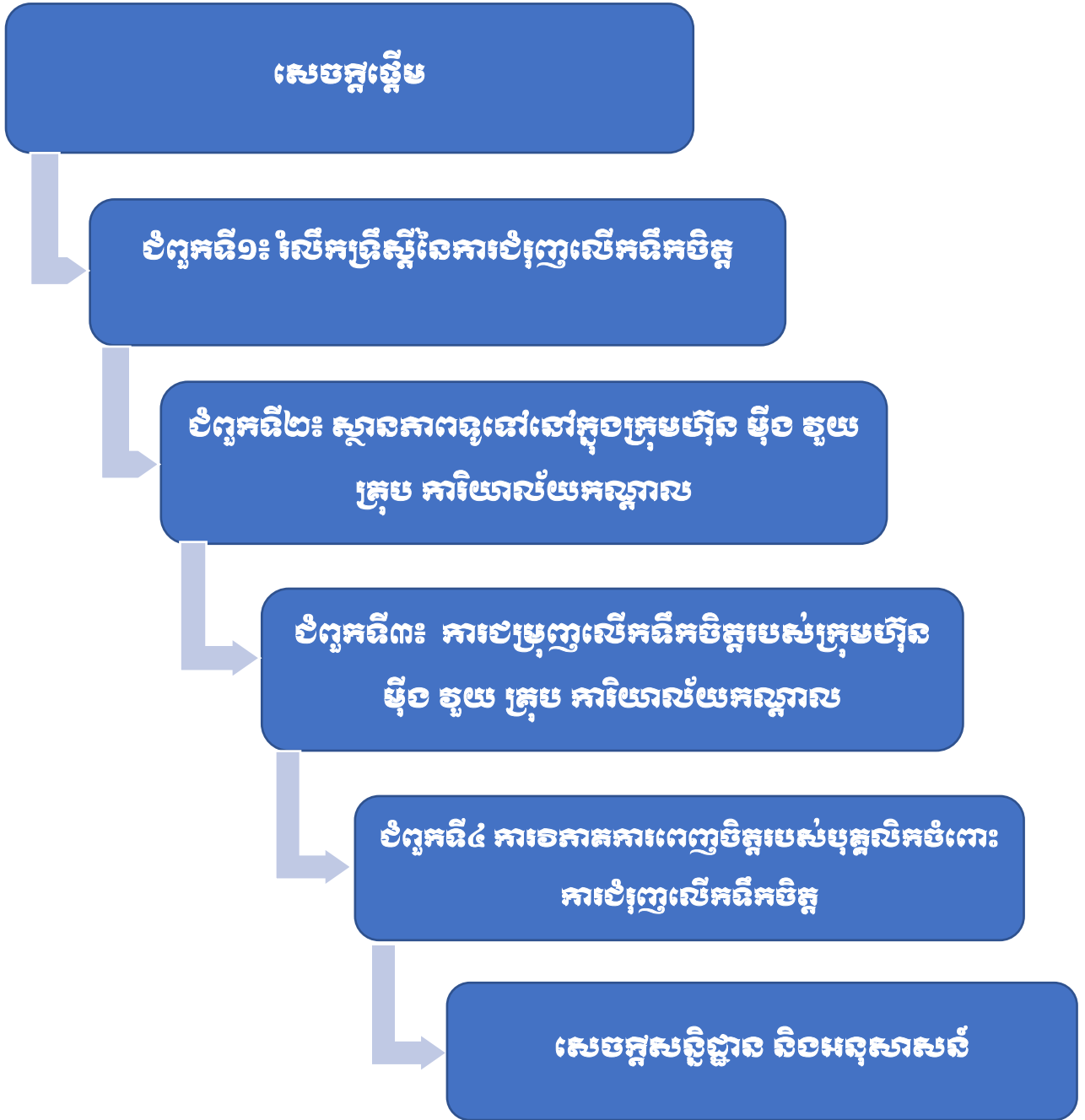
នៅក្នុងជំពូកនេះ នឹងរៀបរាប់អំពីការវិភាគទៅលើសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការអនុវត្តន៍ គោលការណ៍ជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល បញ្ជាក់នូវការវិភាគរួមមាន ប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តដែលបានយកមកអនុវត្ត។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ការសន្និដ្ឋានអាចធ្វើបានដោយផ្អែកលើព័ត៌មានដែលបានមកពីការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលនិងផ្អែកតាមការវិភាគទៅ លើទិន្នន័យដែលទទួលបានមកពីការបូកសរុបដើម្បីឆ្លុះ បញ្ចាំងឲ្យឃើញនូវប្រសិទ្ធភាពនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យ កណ្តាល។

អនុសាសន៍ធ្វើឡើង ដោយពឹងផ្អែកទៅលើការសិក្សាទៅលើចំណុចខ្វះខាតនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការផ្តល់វិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតដែលអាចផ្តល់ជា គំនិតនិងយោបល់បន្ថែមក្នុងការបំពេញនូវតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វ្យែ គ្រុប ការិយាល័យ កណ្តាល។

របៀបសម្រួលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី១

លើកទឹកចិត្តនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

១.១ និយមន័យនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

និយមន័យនៃពាក្យ « ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត » ត្រូវបានគេកំណត់ន័យខុសៗគ្នាទៅតាមការគិតនិងការយល់ឃើញរបស់អ្នកនិពន្ធម្នាក់ៗ។ ប៉ុន្តែ ជារួមមកអត្ថន័យទាំងអស់នោះមានលក្ខណៈស្រដៀងៗគ្នា។

- ការលើកទឹកចិត្តគឺជាកម្លាំងចិត្តសាស្ត្រនៅក្នុងមនុស្សម្នាក់ដែលកំណត់៖
 - ទិសដៅឥរិយាបថរបស់មនុស្សម្នាក់នៅក្នុងអង្គភាព
 - កម្រិតប្រឹងប្រែងរបស់មនុស្សម្នាក់
 - កម្រិតអត់ធ្មត់របស់មនុស្សម្នាក់នៅពេលប្រឈមនឹងឧបសគ្គ។¹
- ការជំរុញលើកទឹកចិត្តគឺជា ជំរុញទឹកចិត្តឲ្យធ្វើការងារដែលតម្រូវឲ្យសមស្របទៅនឹងគោលដៅរបស់អ្នកអនុវត្តគោលដៅដោយក្តីរីករាយ។ វាជាការតាំងចិត្តបង្កើតនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីសម្រេចដល់គោលដៅ ឬវត្ថុបំណងរបស់អង្គភាព។² ការលើកទឹកចិត្តគឺជាដំណើរការមួយដែលផ្តើមដឹកនាំ ណែនាំនិងរក្សាឥរិយាបថតម្រង់ទិសដៅ។ ការលើកទឹកចិត្តគឺជាអ្វីដែលបណ្តាលឱ្យអ្នកធ្វើសកម្មភាព ដើម្បីទទួលបានអ្វីដែលល្អបំផុតសម្រាប់ខ្លួនពួកគេ។³
- ការជំរុញលើកទឹកចិត្តជាប្រព័ន្ធនៃដំណើរការដែលជំរុញ ដឹកនាំ និងថែរក្សានូវអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សដើម្បីឆ្ពោះទៅកាន់ការសម្រេចគោលដៅ។⁴
- ការលើកទឹកចិត្តដែលគេតែងតែត្រូវបានគេស្គាល់ជាសាមញ្ញគឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការលើកទឹកចិត្តអាចរាប់បញ្ចូលផងដែរនូវការតម្លើងកូនាទីភារកិច្ចក្នុងការងារដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកពេញចិត្តនឹងគ្រឿងបង្កើតភាពរីករាយផ្សេងៗទៀតដែលមិនមែនជាប្រាក់រង្វាន់មានដូចជាស្នាមញញឹម ការទទួលស្គាល់របស់អ្នករួមការងារ សេរីភាពនៃការងារ ឬជាការទទួលស្គាល់ស្នាដៃការងារជាដើម។⁵

¹ ស្តូវ វង់នី, ឥរិយាបថអង្គភាព (២០១៩-២០២០), 72។

² ច្រឡឹង លក្ស័រត្ត, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (២០១១-២០១២), ៤៨។

³ <https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>

⁴ Robbins, Stephen P., et al (1998). Organizational Behavior: Leading and Managing in Australia And New Zealand, 2nd ed., P199

⁵ DAVID A.DECENZO & STEPHEN P. ROBBINS, Fundamentals of human Resource Management, 10th Edition (USA, Jonh Wiley & Sons, Inc., 2010) P262.

គោលបំណងនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត គឺត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនិងរង្វាន់របស់និយោជិកជាមួយនិងលទ្ធផលជាក់ស្តែងដែលសម្រេចបាន។ ហេតុនេះហើយ បានជាការលើកទឹកចិត្តគឺជាការទូទាត់សំណង ដែលជាការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិកសម្រាប់កិច្ចប្រឹងប្រែងដែលលើសពីសកម្មភាពការងារធម្មតា។ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់ៗ មានការខិតខំយ៉ាងខ្លាំងដើម្បីឲ្យផលិតភាពការងាររបស់ពួកគេកើនឡើង ហេតុដូច្នេះនេះពួកគេនឹងអាចទទួលបាននូវរង្វាន់ទៅតាមកម្រិតខ្ពស់ ឬ កម្រិតទាបនៃសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេ។

១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តប្រកបដោយសំណងរបស់អង្គការ

ហេតុអ្វីបានជានិយោជិកត្រូវធ្វើអ្វីដែលខ្លួនគួរធ្វើ? តើអ្វីដែលជំរុញឥរិយាបថរបស់និយោជិក? វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការយល់ឲ្យបានកាន់តែច្បាស់ថាមនុស្សទាំងអស់មិនដូចគ្នាទេ ដូច្នេះដើម្បីជំរុញការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺតម្រូវឲ្យអង្គការស្ថាប័នមានការយល់ដឹងពីប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត។ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តប្រកបដោយសំណងរបស់អង្គការមានពីរប្រភេទគឺការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ និងការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង។⁶

ខណៈពេលដែលប្រភេទទាំងពីរនៃការលើកទឹកចិត្តមានសារៈសំខាន់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថាការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុង និងការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅ អាចមានឥទ្ធិពលផ្សេងៗគ្នាទៅលើអាកប្បកិរិយានិងរបៀបដែលមនុស្សដំណើរការ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ។⁷

១.២.១ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុងឬរង្វាន់សង្ឃតិក (Intrinsic Reward)

ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងសំដៅទៅលើប្រភពនៃការលើកទឹកចិត្តមានឥរិយាបថ។ ឥរិយាបថធ្វើឡើងដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ⁸ ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងសំដៅទៅលើឥរិយាបថដែលត្រូវបានជំរុញពីនិយោជិកដោយផ្ទាល់(ការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ) ដោយមិនមានការជះឥទ្ធិពលពីខាងក្រៅ (ការផ្តល់រង្វាន់ជាដើម)។ និយាយម្យ៉ាងទៀតថា ការជម្រុញឱ្យចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយាការងារកើតឡើងពីបុគ្គលពីព្រោះវាជាការពេញចិត្តចំពោះអ្នកធ្វើ។ វាផ្ទុយពីការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តអាកប្បកិរិយាការងារដើម្បីទទួលបានរង្វាន់ពីខាងក្រៅឬជៀសវាងការដាក់ទណ្ឌកម្ម។⁹

⁶ ស្តូវ វ៉ងនី, ឥរិយាបថអង្គការ (២០១៩-២០២០), 85។

⁷ <https://www.verywellmind.com/differences-between-extrinsic-and-intrinsic-motivation-2795384>

⁸ ស្តូវ វ៉ងនី, ឥរិយាបថអង្គការ (២០១៩-២០២០), 74។

⁹ <https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>

ការជម្រុញផ្នែកខាងក្នុងពាក់ព័ន្ធនឹងអាកប្បកិរិយាមួយពីព្រោះវាជារង្វាន់ផ្ទាល់ខ្លួន។ សំខាន់គឺការធ្វើសកម្មភាពដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងការចង់បានរង្វាន់ខាងក្រៅ។

ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុងមានដូចជា៖

១.២.២ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅឬរង្វាន់ខាងក្រៅ (Extrinsic Reward)

ការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ សំដៅទៅលើប្រភពនៃការលើកទឹកចិត្តទទួលបានជាសម្ភារៈ ឬរង្វាន់លើកទឹកចិត្តឬការជៀសវាងទណ្ឌកម្ម។¹⁰

ការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ សំដៅទៅលើឥរិយាបថណាដែលត្រូវបានជំរុញដោយរង្វាន់ខាងក្រៅដូចជាកិត្តិយាម ប្រាក់ តួនាទី និងការសរសើរ។ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តនេះកើតឡើងពីខាងក្រៅបុគ្គលដែលផ្ទុយពីការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងដែលមានប្រភពពីខាងក្នុងរបស់បុគ្គល។

ការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ កើតឡើងនៅពេលដែលយើងត្រូវបានជំរុញឱ្យធ្វើសកម្មភាព ឬចូលរួមសកម្មភាពដើម្បីទទួលបានរង្វាន់ឬជៀសវាងការដាក់ទណ្ឌកម្ម។ ក្នុងករណីនេះអ្នកចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយាមិនមែនដោយសារតែការពេញចិត្ត ឬដោយសារការយល់ថាវាគួរឱ្យពេញចិត្តនោះទេ ប៉ុន្តែដើម្បីទទួលបានអ្វីមួយនៅក្នុងការត្រឡប់មកវិញឬជៀសវាងអ្វីដែលមិនរីករាយ។

១.៣ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាន

នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិក បើផ្អែកតាមប្រភពឯកសារ ឬសៀវភៅមួយចំនួនបានធ្វើការចែកជាពីរប្រភេទគឺ ៖

១.៣.១ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមាន

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន ជាវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តដែលផ្អែកលើរង្វាន់មានន័យថាថ្នាក់ដឹកនាំមានឥទ្ធិពលទៅលើអ្នកក្រោមឱវាទ តាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់។¹¹

ការលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមានត្រូវបានគេមើលឃើញ នៅពេលដែលបុគ្គលិកឬនិយោជិកចូលរួមក្នុងសកម្មភាពមួយដែលជាទូទៅ និយោជិកតែងរំពឹងថានឹងទទួលបានដូចជា ការតម្លើងឋានៈឬតំណែង ការសរសើរ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តផ្សេងជាដើម។ ដូច្នេះការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមាន គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីទទួលបាននូវផលិតភាពការងារខ្ពស់។

¹⁰ ស្រូវ វេងនី, ឥរិយាបថអង្គការ (២០១៩-២០២០), 74។

¹¹ <https://www.lifehack.org/829873/positive-motivation>

១.៣.២ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តអវិជ្ជមាន

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តអវិជ្ជមាន ជាវិធីសាស្ត្រជំរុញផ្អែកលើការដាក់ទណ្ឌកម្ម មានន័យថាថ្នាក់ដឹកនាំ មានឥទ្ធិពលទៅលើអ្នកក្រោមឱវាទ តាមរយៈការដាក់ការងារឱ្យធ្លាក់ក្រោមធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការងារនោះសម្រេច បានដោយមិនខ្វល់ពីវិធីដែលពួកគេបានធ្វើ។

ការជម្រុញទឹកចិត្តអវិជ្ជមាន គឺបង្ហាញអោយឃើញច្បាស់នៅពេលបុគ្គលម្នាក់ៗធ្វើតាមរបៀបដែល គ្មានសីលធម៌ ឬមានទីបញ្ចប់ដែលមានលក្ខណៈបំផ្លិចបំផ្លាញ ដូចជាការរិះគន់អ្នកដទៃ ការទាស់ទែងគ្នាខាង រាងកាយ ឬការបំផ្លិចបំផ្លាញជាដើម។ ការជំរុញទឹកចិត្តអវិជ្ជមានក៏កើតឡើងផងដែរនៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ៗ ប្រើអារម្មណ៍បំផ្លិចបំផ្លាញដូចជា ពិរុទ្ធភាព និងភាពគ្មានអៀនខ្មាស់ដើម្បីបង្ខំអ្នកដទៃឱ្យធ្វើសកម្មភាពដែលខ្លួន ចង់បាន។ ដូច្នោះការដាក់ទណ្ឌកម្មគឺត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីទទួលបាននូវផលិតភាពការងារប្រសើរជាងមុន។

១.៤ សារៈសំខាន់នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

អង្គភាពមួយដំណើរការបានល្អអាស្រ័យទៅលើកម្លាំងជួយជ្រុំជ្រែងពីនិយោជិក ដូច្នោះហើយអង្គភាព ត្រូវធ្វើឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមានការពេញចិត្ត ចំពោះកិច្ចការងារដែលពួកគេកំពុងធ្វើដោយផ្តល់ដល់ ពួកគេនូវការលើកទឹកចិត្តដែលជាកត្តាសំខាន់សម្រាប់បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។ មនុស្សនឹងខិតខំប្រឹងប្រែង ធ្វើការកាន់តែខ្លាំង ប្រសិន បើពួកគេយល់ឃើញថា ការងាររបស់ពួកគេនឹងធ្វើអោយពួកគេប្រសើរជាងអ្នកដទៃ ហើយនិងត្រូវបានអ្នកដទៃទទួលស្គាល់។ ការលើកទឹកចិត្តពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់អង្គភាព ឬស្ថាប័ននានា ពីព្រោះការជំរុញទឹកចិត្តនេះអាចផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដូចជា៖

១.៤.១ បង្កើតភាពពេញចិត្តនៃការងាររបស់និយោជិក

ការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ពីព្រោះនេះអាចនាំទៅរកការ រីកចម្រើនវិជ្ជមានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ យើងអាចបង្កើនទំនាក់ទំនងតាមរយៈការលើកទឹកចិត្តពីរប្រភេទគឺការ លើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ និងការលើកទឹកចិត្តបែបមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុដែលមានដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់រង្វាន់(កម្រៃជើងសារ)
- ការចែករំលែកប្រាក់ចំណេញ
- ការផ្តល់នូវភាគហ៊ុនដែលមានតម្លៃទាប
- ការធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត

- ការឡើងតម្លៃណាមួយ។¹²

១.៤.២ បង្កើនកម្រិតប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់និយោជិត

កម្រិតនៃអ្នកក្រោមបង្គាប់ឬនិយោជិតមិនត្រឹមតែអាស្រ័យលើសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ ប៉ុណ្ណោះ

ទេ។ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុតពីការងាររបស់ពួកគេគំរោងសមត្ថភាពនិងឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការងារ ចាំបាច់

ត្រូវបំពេញអាចជួយធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវកំរិតការងាររបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់។^[8]

ការងារទាំងនេះនឹងមានលទ្ធផលដល់៖

- ការបង្កើនផលិតភាព
- កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយនៃប្រតិបត្តិការ
- ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពទូទៅ។

១.៤.៣ ការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ

រាល់ការព្រួយបារម្ភទាមទារឱ្យមានធនធានរូបវន្តហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សដើម្បីសម្រេចគោលដៅ តាម រយៈការជំរុញទឹកចិត្តធនធានមនុស្សអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ឱ្យបានពេញលេញ។ នេះជាការកសាងឆន្ទៈក្នុងខ្លួននិយោជិតឱ្យខិតខំធ្វើការ និងជួយសហគ្រាសក្នុងការធានាការប្រើប្រាស់ធនធានផ្សេងៗទៀតបាន យ៉ាងល្អបំផុត។

គោលដៅរបស់សហគ្រាស ឬអង្គការអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានកត្តាខាងក្រោមដូចជា៖

- ការប្រើប្រាស់ធនធានបានល្អបំផុត
- មានបរិយាកាសសហប្រតិបត្តិការ
- និយោជិតត្រូវបានតម្រង់គោលដៅ ហើយពួកគេធ្វើសកម្មភាពក្នុងលក្ខណៈគោលបំណង
- គោលដៅអាចសម្រេចបានប្រសិនបើមានការសម្របសម្រួល និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការកើតឡើងក្នុង ពេលដំណាលគ្នាដែលអាចធ្វើទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការលើកទឹកចិត្ត។¹³

¹² <https://smallbusiness.chron.com/differences-between-monetary-nonmonetary-incentives-26139.html#:~:text=Non%2Dmonetary%20incentives%20are%20designed,or%20value%20to%20a%20compan y.&text=A%20non%2Dmonetary%20incentive%20does,cannot%20discern%20its%20monetary%20value.>

¹³ https://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm

១.៤.៤ ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម

ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះការព្រួយបារម្ភពីកេរ្តិ៍ឈ្មោះនិងសុវត្ថិភាពរបស់អង្គការ។ និយោជិកអាចរក្សាភាពស្មោះត្រង់ចំពោះអង្គការបាន លុះត្រាតែពួកគេមានអារម្មណ៍ចូលរួមក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ជំនាញនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការងាររបស់និយោជិក តែងតែផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជិកក៏ដូចជានិយោជកផងដែរ។ វានឹងធ្វើឱ្យមានអង្គការមានមុខមាត់ល្អ ដែលនឹងទាក់ទាញមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពអោយចូលមកបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គការ ។

១.៤.៥ ការជួយអ្នកគ្រប់គ្រងទេសចរណ៍សំខាន់ៗ

និយោជិកដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត បង្ហាញភាពមិនពេញចិត្តក្នុងការទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរព្រោះពួកគេដឹងថាប្រសិនបើការផ្លាស់ប្តូរមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍ទេនោះ មិនត្រឹមតែអង្គការទេដែលនឹងមានបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែនិយោជិកផ្ទាល់ក៏នឹងពិបាកក្នុងការទទួលបាននូវការបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេដែរ ។ និយោជិកដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្តតែងតែគាំទ្រនិងសហការក្នុងការទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងអង្គការ។¹⁴

១.៤.៦ ការកាត់បន្ថយការចំណាយទៅលើនិយោជិក

ការលើកទឹកចិត្តបង្កើតទំនុកចិត្តដល់និយោជិក ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួននៅក្នុងអង្គការ។ ពួកគេតែងតែជ្រើសរើសការបន្តការធ្វើការនៅក្នុងអង្គការ និងបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេជាជាងចាកចេញពីអង្គការនិងបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ។ ជាមួយនឹងការប្រើវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត ការចំណាយទៅលើបុគ្គលិកគឺតិចជាងមុនដោយសារតែនិយោជិកដែលពេញចិត្តនឹងការងារមិនចង់ចាកចេញពីការងារនិងអង្គការឡើយ។

១.៥ ដំណើរការនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត

ក្នុងដំណើរការនៃលើកទឹកចិត្តគឺចាប់ផ្តើមពីតម្រូវការការងារនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលចំពោះកង្វះខាត។ ឧទាហរណ៍ និយោជិកអាចមានអារម្មណ៍ថាត្រូវការការងារដែលពិបាកជាងមុន ប្រាក់ខែខ្ពស់ជាងមុន ពេលសម្រាក ឬការគោរពនិងការកោតសរសើរពីមិត្តរួមការងារ។ តម្រូវការទាំងនេះនាំឱ្យមានដំណើរការគិតដែលណែនាំដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជិកដើម្បីបំពេញចិត្តពួកគេ និងធ្វើតាមសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយ។ ប្រសិនបើ លទ្ធផលនៃសកម្មភាពដែលបានជ្រើសរើសរបស់បុគ្គលិកទទួលបានមកវិញដូចលទ្ធផលដូចដែល

¹⁴ <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/importance-of-motivation-for-employees-employee-management/8681>

ពួកគេបានរំពឹងទុក នឹងចេញមកជាអង្វាន់នោះបុគ្គលនោះទំនងជាត្រូវបានជម្រុញដោយការរំពឹងថានឹងទទួលបានអង្វាន់ស្រដៀងគ្នានេះដើម្បីធ្វើតាមរបៀបដូចគ្នានាពេលអនាគត។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយប្រសិនបើសកម្មភាពរបស់និយោជិកមិនផ្តល់លទ្ធផលដូចដែលរំពឹងទុក នោះពួកគេទំនងជាមិនធ្វើអាកប្បកិរិយាបែបនេះម្តងទៀតទេ។ ដូច្នេះអង្វាន់នឹងដើរតួជាយន្តការផ្តល់យោបល់ដើម្បីជួយបុគ្គលវាយតម្លៃពីផលវិបាកនៃអាកប្បកិរិយានៅពេលពិចារណាសកម្មភាពនាពេលអនាគត។

ដំណាក់កាលសំខាន់ៗនៃដំណើរការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត៖

១.៥.១ ត្រូវការការកំណត់ទូទៅតម្រូវការ

ដំណើរការនៃការជម្រុញទឹកចិត្តដំណាក់កាលទីមួយ គឺការកំណត់អត្តសញ្ញាណតម្រូវការដែលនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាពួកគេមិនពេញចិត្តអ្វីខ្លះ។ ដំណើរការនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តកើតឡើងដោយសារតែមិនមានការពេញចិត្តពីនិយោជិកដែលបង្កើតឲ្យមានភាពតានតឹងនៅកន្លែងធ្វើការ និងជំរុញឱ្យបុគ្គលិកស្វែងរកគោលដៅដែលប្រសិនបើសំរេចបាននឹងបំពេញនូវតម្រូវការនិងកាត់បន្ថយភាពតានតឹងរបស់បុគ្គលិក។

១.៥.២ ស្វែងរកនិរន្តិយភាពពេញសេចក្តីត្រូវការ

ដំណាក់កាលទីពីរ គឺជាការស្វែងរកជំងឺស្បែកដែលអាចប្រើដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការដែលត្រូវបានគេលើកយកមកបញ្ជាក់នៅដំណាក់កាលដំបូង។ តម្រូវការទាំងនេះនាំឱ្យមានដំណើរការគិតដែលណែនាំដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជិកដើម្បីបំពេញចិត្តពួកគេនិងធ្វើតាមសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយ។

១.៥.៣ ឥរិយាបថត្រូវបានដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ

នៅពេលដែលតម្រូវការត្រូវបានវាយតម្លៃ ហើយនិយោជិកអាចរកវិធីដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការ។ និយោជិកអាចបន្តជម្រើសជាច្រើននៅពេលដំណាលគ្នាដូចជា ទាំងការខិតខំធ្វើការផង និងការស្វែងរកការងារផ្សេងៗផងដែរ។

១.៥.៤ ការបំពេញការងារ

តម្រូវការទាំងនេះនាំឱ្យមានដំណើរការគិតដែលដឹកនាំការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជិក ដើម្បីបំពេញចិត្តពួកគេផ្ទាល់និងធ្វើតាមសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយក្នុងទម្រង់នៃការអនុវត្តការងារ។

១.៥.៥ ការផ្តល់ទ្វារ/ការដាក់ទណ្ឌកម្ម

ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃសកម្មភាពដែលបានជ្រើសរើសរបស់បុគ្គលិក បិតនៅក្នុងលទ្ធផលរំពឹងទុកនឹងចេញមកជាអង្វាន់នោះ បុគ្គលនោះទំនងជាត្រូវបានជម្រុញដោយរំពឹងថានឹងទទួលបានអង្វាន់ដើម្បីធ្វើតាមរបៀប

ដូចគ្នានាពេលអនាគត។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយប្រសិនបើសកម្មភាពរបស់និយោជិកមិនផ្តល់លទ្ធផលដូចដែលរំពឹងទុកនោះគាត់ទំនងជាមិនធ្វើអាកប្បកិរិយាបែបនេះម្តងទៀតទេ។

១.៥.៦ ការវាយតម្លៃឡើងវិញនូវកងខ្វះខាតតម្រូវការ

នៅពេលដែលបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថា សេចក្តីត្រូវការត្រូវបានបំពេញចិត្តតាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់ជាក់លាក់ណាមួយក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការបំពេញការងារ ជាជាងបុគ្គលិកឬនិយោជិកវាយតម្លៃរាល់ចំណុចខ្វះខាតណាមួយហើយដំណើរការទាំងមូលត្រូវបានធ្វើឡើងម្តងទៀត។¹⁵

១.៦ នីតិវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ប្រសិនបើអ្នកចង់ដឹងពីវិធីជំរុញទឹកចិត្តនិយោជិករបស់អ្នក នឹងទទួលបានការចូលរួមពីបុគ្គលិកវិញនោះ អ្នកត្រូវតែធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍បង់ចេញទៅធ្វើការរាល់ថ្ងៃហើយចង់ចំណាយពេលជាមួយអ្នកនិងមិត្តរួមការងារ។ អាជីវកម្មអាចជម្រុញនិយោជិករបស់ខ្លួនតាមរយៈវិធីសាស្ត្រការជំរុញទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។

១.៦.១ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាមមែបហិរញ្ញវត្ថុ

អង្គភាពអាចប្រើវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដើម្បីជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។ ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពាក់ព័ន្ធនឹងការជំរុញនិយោជិកតាមរយៈប្រាក់និងវត្ថុដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់។ វិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវបានប្រើក្នុងអាជីវកម្មគឺ ប្រាក់បៀវត្សរមូលដ្ឋាន ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់កំរៃជើងសារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការចូលនិវត្តន៍ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម។

ការជំរុញទឹកចិត្តបែបនេះរួមមាន ៖

១.៦.១.១ ប្រាក់រង្វាន់មូលដ្ឋាន

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាប្រាក់ដែលនិយោជិកត្រូវបានបង់ជាថ្លៃនឹងការបម្រើការនៅក្នុងអង្គភាពមួយ។ តួនាទីខុសៗគ្នានៅក្នុងអង្គភាពត្រូវបានផ្តល់រង្វាន់ជាមួយនឹងកម្រិតខុសគ្នានៃប្រាក់ខែ។ ឧទាហរណ៍៖ នាយកក្រុមហ៊ុនម្នាក់អាចរកចំណូលបាន ១០ ម៉ឺនដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំ ចំណែកស្មៀនបញ្ចូលទិន្នន័យអាចរកចំណូលបាន ៨ ម៉ឺនដុល្លា ក្នុងមួយឆ្នាំ។ និយោជិកជច្រើនត្រូវបានជម្រុញលើកទឹកចិត្តដោយការផ្តល់ប្រាក់ខែ ហើយការតម្កើងប្រាក់ខែជាញឹកញយអាចធ្វើឱ្យនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តពីនិយោជក។

១.៦.១.២ ប្រាក់រង្វាន់

ប្រាក់រង្វាន់គឺជាទម្រង់នៃសំណងបន្ថែមរបស់បុគ្គលិក។ អាជីវកម្មនិងឧស្សាហកម្មខ្លះប្រើប្រាក់លើក

¹⁵ <http://www.whatishumanresource.com/motivation-process>

ទឹកចិត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិយោជិករបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងហាងលក់គ្រឿងអេឡិចត្រូនិកអ្នកលក់ អាចនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៥០០ ដុល្លានៅចុងឆ្នាំសម្រាប់ការលក់ទូទស្សន៍មួយចំនួនធំ ដោយសារពួកគេ លក់បានដល់ចំនួនទិសដៅនៃប្រាក់ចំណូល (target) សម្រាប់អាជីវកម្ម។ ជាញឹកញយនៅពេលដែលនិយោជិក ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយប្រាក់រង្វាន់គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយដើម្បីបង្កើនកម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ពួក គេ។

១.៦.១.៣ កម្រៃជើងសារ

កម្រៃជើងសារ គឺប្រហាក់ប្រហែលនឹងប្រាក់រង្វាន់ដែរ។ កម្រៃជើងសារត្រូវបានផ្តល់ឱ្យលើប្រាក់ឈ្នួលឬ ប្រាក់ខែធម្មតាដើម្បីជួយជំរុញបុគ្គលិកឬនិយោជិក។ កម្រៃជើងសារជាទូទៅត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនិយោជិកជាភាគ រយនៃការលក់ឬចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងការលក់។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើបុគ្គលិកម្នាក់លក់ ឡានបានមួយពួកគេអាចនឹងទទួលបានប្រាក់ចំណេញពី ២៥ ទៅ ៣០ ភាគរយជាក់លាក់ជើងសារ។ ការរកលុយ បានច្រើនជាកត្តាជម្រុញ លើកទឹកចិត្តដល់និយោជិក ហើយជាទូទៅធ្វើអោយពួកគេខិតខំធ្វើការកាន់តែខ្លាំង។

១.៦.១.៤ ជម្រើសភាគហ៊ុន

នៅក្នុងគម្រោងលើកទឹកចិត្តនេះ និយោជិកទទួលបានការផ្តល់ជូននូវការបញ្ចុះតម្លៃភាគហ៊ុនរបស់ក្រុម ហ៊ុនដែលទាបជាងតម្លៃទីផ្សារ។ ការអនុវត្តនេះជួយធ្វើឱ្យបុគ្គលិកឬនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនមានភាពជា ម្ចាស់នៅក្នុងអង្គការដែរ។ វិធីសាស្ត្រនេះជម្រុញឱ្យបុគ្គលិកផ្តល់វិភាគទានអតិបរមារបស់ពួកគេដើម្បីឆ្ពោះទៅ រកការរីកចម្រើនរបស់អង្គការ។

១.៦.១.៥ អត្ថប្រយោជន៍នៃការចូលនិវត្តន៍

អត្ថប្រយោជន៍នៃការចូលនិវត្តន៍គឺដូចជាមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភដើរតួជាការលើកទឹក ចិត្តដល់និយោជិកនៅពេលពួកគេបម្រើក្នុងអង្គការ។

១.៦.២ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាមមែនហិរញ្ញវត្ថុ

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាការលើកទឹកចិត្តទាំងឡាយណាដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹង ការទូទាត់ប្រាក់។ វាក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅពេលការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ទាំងនេះនាំមកនូវការពេញចិត្តខាងផ្លូវចិត្តនិងអារម្មណ៍ដល់បុគ្គលិក។

មនុស្សធ្វើការដើម្បីប្រាក់ ប៉ុន្តែពួកគេធ្វើការក៏ដើម្បីឱ្យជីវិតរបស់ពួកគេកាន់តែមានន័យផងដែរ ។ តាម ការពិតពួកគេធ្វើការក៏ដើម្បីឱ្យមានភាពសប្បាយរីករាយផងដែរ ។

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗមួយចំនួនរួមមាន៖

១.៦.២.១ សុវត្ថិភាពការងារ

គ្មានអ្វីអាចលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិកដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការងារជាបណ្តោះអាសន្ន ប្រសើរ ជាងការផ្តល់សុវត្ថិភាពការងារជានិរន្តរ៍នោះទេ។ បើទោះបីជាបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការខ្លាំង យ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែកង្វះសុវត្ថិភាពការងារនឹងនៅតែជាបញ្ហាបង្កការគំរាមកំហែងដល់បុគ្គលិកជានិច្ច។ ប្រសិនបើនិយោជិកត្រូវបានផ្តល់សុវត្ថិភាពការងារពួកគេនឹងកាន់តែមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះអង្គការ។

១.៦.២.២ ការងារលំបាក

បុគ្គលិកដែលមានភាពស្ងាហាប់នៅក្នុងការបំពេញការងារមិនមានចំណូលចិត្តចំពោះការងារណាដែល ធម្មតាទេ។ ពួកគេត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការទទួលយកការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែង។ បញ្ហាប្រឈមអាច ត្រូវបាននាំមកតាមរយៈការពន្យល់ណែនាំ(ណែនាំការរៀបចំការងារឡើងវិញ)ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងការងារនិង បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ស្វែងយល់ពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗនៅក្នុងអង្គការហើយចាត់ឱ្យគាត់ បំពេញការងារដែលសមនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

១.៦.២.៣ ការទទួលស្គាល់

វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលនិយោជិកត្រូវបាននិយោជកឬអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលស្គាល់អំពីការខិតខំប្រឹង ប្រែងរបស់គាត់។ សូម្បីតែពាក្យសរសើរពីនិយោជកឬអ្នកគ្រប់គ្រងក៏នឹងជំរុញឱ្យនិយោជិករក្សាកម្រិតនៃការខិត ខំធ្វើការឬធ្វើបានល្អជាងនេះផងដែរ។ និយោជកអាចពោលពាក្យ “អរគុណ” បែបជាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនដែលជា ការសម្តែងនូវការទទួលស្គាល់ចំពោះនិយោជិក បន្ទាប់មកជាការសរសើរដោយដៃ ប័ណ្ណសរសើរ និងមេដាយជា ដើមនៃការកោតសរសើរពីចៅហ្វាយឬថ្នាក់លើ។

១.៦.២.៤ ឱកាសសម្រាប់ការឡើងតំណែង

ការតំឡើងតំណែងនិយោជិកគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយ ដែលត្រូវឈរលើមូលដ្ឋានសមត្ថភាពភាពល្អសរសើរ ភាពតស៊ូនិងភាពមានឆន្ទៈចំពោះការងារ ពោលគឺមិនធ្វើតាមចំណង់ចំណូលចិត្ត ឬតាមមនោសញ្ចេតនានោះ ទេ។ និយោជកតែងតែផ្តល់ឱកាសដល់និយោជិករបស់ខ្លួនឱ្យបំពេញការងារបានល្អនិងឡើងឋានៈ។ ចំពោះ និយោជិកណាដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ គឺអាចមានឱកាសច្រើននៅក្នុងការទទួលបានឡើងតំណែងឬឋានៈ។ ប៉ុន្តែការឡើងតំណែងនេះក៏មិនមែនចេះតែធ្វើឡើងចំពោះនិយោជិកណាមួយឡើយ ពោលគឺត្រូវធ្វើឡើងប្រកប ដោយយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពយ៉ាងពិតប្រាកដ។

១.៦.២.៥ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច

ការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេចឱ្យបុគ្គលិក ជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ និយោជកត្រូវផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជិកក្នុងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ និងនៅក្នុងការបញ្ចេញមតិយោ

បល់ផ្សេងៗនៅក្នុងអង្គភាពដើម្បីធ្វើឱ្យនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនមានភាពសំខាន់នៅក្នុងអង្គភាព មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះក៏ដើម្បីឱ្យការសម្រេចចិត្តនោះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងសំរេចចិត្តទិញគ្រឿងម៉ាស៊ីនថ្មីសម្រាប់រោងចក្រ ទស្សនៈរបស់កម្មករអាចត្រូវបានធានាមុនពេលធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ។ ការគ្រប់គ្រងគួរតែជៀសវាងការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីលើបញ្ហាបែបនេះ។

១.៦.២.៦ ការផ្លាស់ប្តូរការងារ

តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរការងារ គឺមានន័យថានិយោជិកនឹងត្រូវប្រឈមមុខនឹងប្រភេទការងារផ្សេងៗគ្នាពេលគឺការដោះដូរការងារនិយោជិករវាងនិយោជិកដែលរៀបចំដោយនិយោជក។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងធនាគារពេលខ្លះនិយោជិកអាចធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកគណនីសន្សំ បន្ទាប់ពីគាត់អាចត្រូវបានផ្លាស់ទៅក្នុងផ្នែកសាច់ប្រាក់។ ការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនត្រឹមតែជំរុញនិយោជិកឱ្យបំពេញការងារបានល្អប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងរៀបចំឱ្យគាត់មានភាពបត់បែន ហើយនិយោជិកក៏អាចទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗ និងជៀសវាងការធុញទ្រាន់ជាមួយនឹងកិច្ចការងារដែលខ្លួនធ្វើដដែលៗអស់រយៈពេលយូរមកហើយនៅក្នុងអង្គភាព។

១.៦.២.៧ លើកទឹកចិត្តការប្រើប្រាស់ការលេងសើច

និយោជិកចំណាយពេលច្រើនក្នុងមួយជីវិតរបស់ពួកគេធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យដូច្នោះព្យាយាមធ្វើឱ្យការិយាល័យ មើលទៅមានភាពរស់រវើក ស្រស់ស្រាយ និងទាក់ទាញបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

នៅពេលដែលអ្នកបង្កើតបរិយាកាសរីករាយនៅកន្លែងការងារដែលមានការស្វាគមន៍ និងមានជាសុភាព និយោជិករបស់អ្នកនឹងកាន់តែចង់ទៅធ្វើការរាល់ថ្ងៃ។ ការបញ្ចូលការលេងសើចនៅកន្លែងធ្វើការអាចជួយកាត់បន្ថយភាពតានតឹង និងបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមានបន្ថែមទៀតសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា។ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើនភាពកំប្លោកកំប្លែងរួមមានការដាក់រូបតុក្តា ឬរឿងកំប្លែងប្រចាំថ្ងៃធ្វើទៅកាន់បុគ្គលិកតាមរយៈអ៊ីម៉ែល។ ការលើកទឹកចិត្តសំណើចាកសេវាការិយាល័យនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ដែលមិនបានប្រែក្លាយដូចដែលបានគ្រោងទុកឬរំពឹងទុក។ល។

១.៦.២.៨ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

មនុស្សគ្រប់គ្នាមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ ហើយវាប្រហែលជាជឿងងាយស្រួលបំផុតដែលនិយោជកអាចធ្វើវាជាមួយនិយោជិករបស់ខ្លួន។ ចំណាយពេលខ្លីមួយក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីមានពាក្យនិយាយជាមួយនិយោជិករបស់អ្នកឬពិភាក្សាពីកង្វល់ផ្សេងៗហើយផ្តល់ជាគំនិតផងដែរ។ វាមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យនិយោជិករបស់អ្នកសប្បាយចិត្តប៉ុណ្ណោះទេ តែវាថែមទាំងផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវការយល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីអាជីវកម្មរបស់អ្នកពីនិយោជិករបស់អ្នកទៀតផង។

១.៦.២.៩ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

បុគ្គលិកនឹងមានឱកាសច្រើនអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងខ្លួនពួកគេនៅពេលដែលពួកគេមានឱកាសរៀន ជំនាញថ្មីៗផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិករបស់អ្នកនូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីជំរុញលើកទឹកចិត្តពួកគេនិង ឱ្យមានចំណេះដឹងអំពីបច្ចេកវិទ្យា និងព័ត៌មានឧស្សាហកម្មថ្មីៗ។ ឧទាហរណ៍៖ ការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាល ភាសាអង់គ្លេស ចិន ជប៉ុន និងវគ្គសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងជំនាញរបស់ពួកគេជាដើម។¹⁶

១.៧ ការបំពេញចិត្តការងារ និងការដំរុញទឹកចិត្ត

ការពេញចិត្តការងារឬការពេញចិត្តរបស់និយោជិក គឺជាអង្វាស់នៃភាពស្តាប់ស្តល់របស់កម្មករឬនិយោជិក ជាមួយនឹងការងាររបស់ពួកគេមិនថាពួកគេចូលចិត្តការងារ ឬទិដ្ឋភាពបុគ្គល ឬផ្នែកការងារដូចជាលក្ខណៈ ការងារ និងការត្រួតពិនិត្យជាដើម។ ជាទូទៅកត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការពេញចិត្តការងារមានដូចជា ប្រាក់ បៀវត្សរ៍ សុវត្ថិភាពការងារ ការវិភាគការងារ និងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ថាប័នជាដើម។ មានកត្តាមួយចំនួន ដែលនិយោជកប្រើដើម្បីបង្កើនភាពពេញចិត្តការងារដល់និយោជិកដែលមានដូចជា៖

១.៧.១ បរិយាកាសការងារ

វាចាំបាច់ក្នុងការផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវបរិយាកាសការងារ ដែលអំណោយផលដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ទូទៅ របស់ពួកគេ។ ពួកគេត្រូវការបរិយាកាសមួយដែលមានសុខភាពល្អ និងមានសុវត្ថិភាព ហើយដែលជួយដល់ ការលូតលាស់ផ្ទាល់ខ្លួន និង សម្របសម្រួលក្នុងការធ្វើការងារបានល្អ។ ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌការងារមានភាព ល្អ (បរិស្ថានស្អាតនិងទាក់ទាញ) បុគ្គលិកនឹងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ ម៉្យាង វិញទៀតប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌការងារខ្សោយ (ក្តៅមានសំលេងរំខានព័ទ្ធជុំវិញ) បុគ្គលិកនឹងកាន់តែពិបាកក្នុងការ សំរេចកិច្ចការ។ ដូច្នេះវាអាចនិយាយបានថាការមានបរិយាកាសល្អ ជាសុខភាព និងភាពស្ងប់ស្ងាត់អាចនាំឱ្យ មានការពេញចិត្តការងារកើនឡើង។

១.៧.២ គោលនយោបាយនិងការអនុវត្តត្រឹមត្រូវ

បុគ្គលិកដែលយល់ថាការសម្រេចចិត្តនៃការតំឡើងឋានៈ ត្រូវបានធ្វើឡើងប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ទំនងជាទទួលបានការពេញចិត្តពីការងាររបស់ពួកគេ។ ជាញឹកញាប់និយោជិកត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ កន្លែងធ្វើការនិងមិនពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេ ពីព្រោះគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តន៍មិនយុត្តិធម៌កើត មានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ។

¹⁶ <https://www.businessmanagementideas.com/motivation/employee-motivation-financial-and-non-financial-techniques-of-staff-motivation/496>

ដូច្នោះវាមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់អង្គការមួយដែលមានប្រព័ន្ធស្នើស្នើភាព និងស្នើស្នើភាពគ្នាទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍ និងគោលនយោបាយដូច្នោះមិនមានការរើសអើងនិងការខកចិត្ត។

១.៧.៣ ការកោតសរសើរ

ជាធម្មតាមនុស្សចូលចិត្តការត្រូវបានកោតសរសើរ។ សូម្បីតែការងារតូចតាចក៏មនុស្សស្វែងរកការកោតសរសើរពីមិត្តរួមការងារ ចៅហ្វាយនិងមនុស្សចាស់ដែរ។ នៅពេលដែលមនុស្សម្នាក់ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ចំពោះស្នាដៃឬសរសើរនៅចំពោះមុខមនុស្សគ្រប់គ្នានឹងជួយជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ។

នៅពេលការកោតសរសើរនាំឱ្យមានការលើកទឹកចិត្ត លទ្ធផលចុងក្រោយត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការងារដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ ដូច្នោះកម្រិតនៃការពេញចិត្តការងារតែងតែខ្ពស់ជាងនេះគ្រប់ទីកន្លែងណាដែលមានការកោតសរសើរ។

១.៧.៤ ប្រាក់ខែ

ប្រាក់ខែត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញប៉ុន្តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់និងជាកត្តាពហុវិស័យក្នុងការពេញចិត្តការងារ។ លុយមិនត្រឹមតែជួយមនុស្សឱ្យទទួលបាននូវតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែវាក៏ជាឧបករណ៍ក្នុងការផ្តល់នូវការពេញចិត្តនិងតម្រូវការថ្នាក់ខ្ពស់ផងដែរ។ និយោជិកមើលឃើញថាប្រាក់ឈ្នួលជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងចំពោះការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគេចំពោះអង្គការ។

១.៧.៥ សុវត្ថិភាពនិងសន្តិសុខ

សព្វថ្ងៃនេះក្រុមហ៊ុនកំពុងចាត់វិធានការមិនចេះចប់ដើម្បីដឹងថានិយោជិកម្នាក់ត្រូវបានគេប្រគល់ឱ្យទៅកន្លែងផ្សេងៗគ្នាដូចជាការថែទាំសុខភាពនិងការពិនិត្យសុខភាព។ មានស្ថាប័នមួយចំនួនដែលផ្តល់គោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងក្នុងអត្រាទាប។

ដូច្នេះទិដ្ឋភាពសុវត្ថិភាពនិងសន្តិសុខដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់។ ប្រសិនបើនិយោជិកមិនមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាពនៅក្នុងអង្គការដែលខ្លួនធ្វើការ នោះកម្រិតនៃការពេញចិត្តការងារនឹងធ្លាក់ចុះ។

១.៧.៦ បញ្ហាប្រឈម

មានបុគ្គលិកពីរបីប្រភេទដែលចូលចិត្តការពិសោធន៍។ ពួកគេចូលចិត្តវានៅពេលដែលមានការងារណាដែលមានការប្រកួតប្រជែងត្រូវដាក់ឱ្យពួកគេដោះស្រាយ។ ចំពោះពួកគេ បញ្ហាប្រឈមតែងតែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសមត្ថភាពនិងសមត្ថភាព។ ពួកគេមានអារម្មណ៍ថាប្រសិនបើនិយោជិកត្រូវបានផ្តល់ការងារដែលមានការពិបាកវាមានន័យថាមេដឹកនាំជឿជាក់លើសមត្ថភាពរបស់គាត់ដើម្បីបំពេញនូវការរំពឹងទុក។

ដូច្នោះនៅគ្រប់ទីកន្លែង ដែលមានបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនៃការពេញចិត្តការងារនឹងកើនឡើង ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

១.៧.៧ ទំនួលខុសត្រូវ

ទំនួលខុសត្រូវបង្ហាញថានៅពេលនិយោជកទទួលបានការទទួលខុសត្រូវកាន់តែធំ វាធ្វើឱ្យនិយោជក ដឹងអំពីការពិតដែលថានិយោជកគិតថាខ្លួនជាបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពនិងគួរឱ្យទុកចិត្ត។

ការងារដែលមានការទទួលខុសត្រូវពាក់ព័ន្ធជាមួយតែងតែមានការពេញចិត្តខ្ពស់ជាងមុន។ គំនិតនៃ ការទទួលខុសត្រូវ និងអារម្មណ៍ដែលទទួលបាននៅពេលទំនួលខុសត្រូវត្រូវបានសម្រេចមិនអាចលក់ដូរបាន ទេ។ ប្រសិន បើនិយោជកមិនត្រូវបានផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយទេនោះ លទ្ធផលចុងក្រោយគឺ ថាមនុស្សម្នាក់នោះមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនត្រូវបានគេសង្ស័យ ដែលប៉ះពាល់ដល់ការពេញចិត្តការងារភ្លាមៗរបស់ បុគ្គលិក។

១.៧.៨ ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង

ហេតុផលសំខាន់មួយដែលនិយោជកគិតអំពីការលាយបំប្រែក្រុមហ៊ុន គឺថាអ្នកមើលការខុសត្រូវឬអ្នក គ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះពួកគេ។ បរិយាកាសចូលរួមដែលបង្កើតឡើងដោយអ្នក គ្រប់គ្រងហាក់ដូចជាមានឥទ្ធិពលច្រើនទៅលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកជាជាងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ជាក់លាក់ណាមួយ។

អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានសមត្ថភាពដឹងថាបុគ្គលិករបស់ពួកគេត្រូវការការទទួលស្គាល់ និងការសរសើរ ចំពោះការខិតខំ និងសមិទ្ធផលរបស់ពួកគេ។ និយោជកក៏ត្រូវដឹងថាទាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេតែងតែ បើកទ្វារឱ្យពួកគេដើម្បីពិភាក្សាពីកង្វល់នានាដែលពួកគេមាន ដែលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពក្នុងការបំពេញ ការងាររបស់ពួកគេ។ ដូចនេះទំនាក់ទំនងល្អរវាងបុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រង វានឹងនាំឱ្យមានការពេញចិត្តការងារ នៅក្នុងការិយាល័យ។¹⁷

១.៨ វិធីសាស្ត្រសំខាន់ទាំង៣ក្នុងការដោះស្រាយលើការលើកទឹកចិត្ត

ជាញឹកញយអ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែប្រើប្រែងព្យាយាមដើម្បីដោះស្រាយលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ជាមួយ លទ្ធផលទាំងពីរគឺទាំងវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាន។ វិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រទាំង៣នេះគឺដោយប្រើ ប្រាស់ការភ័យខ្លាច(Fear) គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត(Incentives) និងឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើន(Occasionally)

¹⁷ <https://www.iedunote.com/factors-affecting-job-satisfaction>

របស់បុគ្គលិក។ យើងនឹងចាប់ផ្តើមស្រាវជ្រាវពីចំណុចទាំងនេះជាលក្ខណៈសង្ខេបនឹងលទ្ធផលដែលចំណុចទាំង៣នេះអាចបង្កើតឲ្យមានឡើង។

១.៨.១ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈភាពភ័យខ្លាច (Fear Motivation)

ការលើកទឹកចិត្តបែបនេះ ច្រើនតែកើតមានឡើងយ៉ាងច្រើនសន្លឹកសន្លាប់នូវពេលដែលមានស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចមានលក្ខណៈស្តឹក ឬមិនសូវមានសកម្មភាពដំណើរការល្អ ហើយមានកម្មករដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ច្រើនហួសហេតុ ជាងការងារដែលមាននៅក្នុងសង្គមផ្តល់ឲ្យ។ ឧទាហរណ៍៖ នៅក្នុងអង្គការមួយដែលជាកន្លែងការងារច្រើន ស្ថិតនៅស្ថានភាពអន្តរាយ និងគ្រោះថ្នាក់ នោះកម្មករទាំងអស់នឹងខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារឲ្យកាន់តែខ្លាំងក្លាឡើងជាងមុនទៅទៀត ដើម្បីឲ្យក្លាយខ្លួនជាកម្មករដែលមានផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់បំពេញការងារលឿនជាងមុន(មកធ្វើការមុនម៉ោង) ចេញពីធ្វើការយឺតជាងម៉ោងឈប់សម្រាក ឬបំពេញការងារបានច្រើនជាងតម្រូវការនៃមុខងារការងាររបស់ខ្លួន។ នៅពេលណាដែលបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយការភ័យខ្លាចនោះពួកគេនឹងមិនបំពេញការងារក្រៅពីការព្យាយាមដើម្បីជៀសវាងការបាត់បង់ការងាររបស់ពួកគេ។ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្តនេះប្រហែលជាអាចប្រព្រឹត្តទៅជាលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ និងវាអាចមានបញ្ហាចំពោះកំណើននៃប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅក្នុងអង្គការ។

សក្តានុពលក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបនេះ គឺជាលទ្ធផលទាំងឡាយណា ដែលជាទូទៅមិនអាចស្ថិតស្ថេរយូរអង្វែងបានទេ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងរយៈពេលមួយដ៏យូរនៃដំណើរការរបស់អង្គការ ការប្រើប្រាស់ការភ័យខ្លាចដើម្បីជះឥទ្ធិពលក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនោះ អាចជាស្នូលកាំភ្លើងមួយដែលអាចផ្ទុះចេញមកបានដោយគ្មានពេលកំណត់នៅថ្ងៃណាមួយពុំខាននៅក្នុងអង្គការ។

១.៨.២ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត (Incentive Motivation)

អ្នកគ្រប់គ្រង នឹងកាន់ត្រៀមលើកទឹកចិត្តជាច្រើនប្រភេទនៅក្នុងដៃរបស់គាត់នៅចំពោះមុខរបស់និយោជិកគ្រប់គ្នា។ ដោយសង្ឃឹមថា និយោជិកទាំងអស់នឹងខិតខំបំពេញការងារយ៉ាងលឿនឆ្ពោះទៅមុខដើម្បីទទួលបាន និងឆក់យករង្វាន់ទាំងនោះ។ វាហាក់បីដូចជាវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារមួយដែលអ្នកប្រហែលជាមិនបានគិតច្រើនពីភាពលំបាកយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ដើម្បីបង្កើតគ្រឿងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានដំណើរការក្នុងរយៈពេលដ៏យូរលង់បាននោះ។

អន្ទាក់ដ៏មានសក្តានុពលនៅក្នុងដំណើរការនេះ បុគ្គលិកទាំងអស់នឹងបន្តការចង់បានរង្វាន់ទាំងនោះទៀតក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេបន្តទៀតនោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែរក្សាជាការផ្តល់រង្វាន់ថ្មីនិងប្រសើរ

ជាងមុនទៅទៀតដើម្បីជំរុញឲ្យពួកគេបំពេញការងាររបស់ពួកគេបន្តទៅមុខទៀត។ ចំពោះបុគ្គលិកទាំងនោះ ប្រសិនបើអ្នកមិនបានផ្តល់រង្វាន់ទាំងអស់នោះទេពួកគេនឹងមិនបំពេញការងារឲ្យល្អប្រសើរឡើយ។

១.៨.៣ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ឪកាសរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ

(Personal Growth Motivation)

ប្រសិនបើអ្នកក្រឡេកមើលចំពោះភាពរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗក្នុងការរីកចម្រើនគឺជា វិធីសាស្ត្រ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តនោះ អ្នកត្រូវតែធ្វើការរកប្រែវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិករបស់អ្នកគិតពីការងាររបស់ពួកគេ អ្នក អាចជួយឲ្យពួកគេក្លាយជាមនុស្សកាន់តែមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងមុន ដោយអ្នកត្រូវធ្វើការផ្តល់នូវគោល បំណងដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ឬសំខាន់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ ឱកាសសម្រាប់ បុគ្គលិកម្នាក់ៗក្នុងការរីកចម្រើនគឺជាគន្លឹះមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្កើត និងពង្រីកនៅកម្រិតអប្បបរមាក្នុងការ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ វាគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការដោតជាប់ទៅនឹងនិន្នាការ ជាលក្ខណៈធម្មជាតិរបស់ មនុស្សគ្រប់ៗគ្នាដើម្បីស្វែងរកឱកាសសម្រាប់ភាពរីកចម្រើនចំពោះខ្លួនពួកគេផ្ទាល់។¹⁸

១.៩ ទ្រឹស្តីនៃការដំរុញលើកទឹកចិត្តការងារ

១.៩.១ ទ្រឹស្តីឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូវ (Ambraham Maslow)

ឋានានុក្រមនៃសេចក្តីត្រូវការរបស់លោក Maslow គឺជាទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងចិត្តវិទ្យារួមមានគំរូ ប្រាំដំណាក់កាលនៃគំរូការងាររបស់មនុស្សដែលជារឿយៗ ត្រូវបានគេពិពណ៌នាថាជាកំរិតឋានានុក្រមប្រាំដំណាក់ កាល។ ឋានានុក្រមនៃសេចក្តីត្រូវការរបស់ Maslow ត្រូវបានប្រើដើម្បីសិក្សាពីរបៀបដែលមនុស្សចូលរួមក្នុង ការជំរុញអាកប្បកិរិយាការងារ។ Maslow បានប្រើពាក្យ “សរីរវិទ្យា” “សុវត្ថិភាព” ជាកម្មសិទ្ធិ និងសេចក្តី ស្រឡាញ់” “តម្រូវការសង្គម” ឬ “ការគោរព” និង “ការគិតដោយខ្លួនឯង” ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីលំនាំដែលជម្រុញ ទឹកចិត្តមនុស្សជាទូទៅ។ នេះមានន័យថាដើម្បីឱ្យការលើកទឹកចិត្តកើតឡើងនៅដំណាក់កាលបន្ទាប់ ដំណាក់ កាលនីមួយៗត្រូវតែពេញចិត្តនៅក្នុងខ្លួនពួកគេផ្ទាល់។

តម្រូវការទាបជាងគេនៅក្នុងឋានានុក្រម ត្រូវតែពេញចិត្តមុនពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវបានលើកទឹក ចិត្តនៅក្នុងតម្រូវការខ្ពស់។ ចាប់ពីផ្នែកខាងក្រោមនៃឋានានុក្រមឡើងទៅតម្រូវការគឺ៖ សរីរវិទ្យា សុវត្ថិភាព សេច ក្តីស្រឡាញ់ និងជាកម្មសិទ្ធិ ការរាប់អាន និងការគិតពិចារណាដោយខ្លួនឯង។

១.៩.១.១ តម្រូវការផ្នែកសរីរៈ (Physiological Needs)

តម្រូវការផ្នែកសរីរៈគឺជាតម្រូវការជីវសាស្ត្រសម្រាប់ការរស់រានរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ។ ឧទាហរណ៍ ខ្យល់

¹⁸ Anne Bruce, James S.Pepitone, Motivating Employee.Edition,1999

អាហារ ភេសជ្ជៈ ទីជម្រក សម្លៀកបំពាក់ ភាពកក់ក្តៅ ការសម្រាក។ ប្រសិនបើតម្រូវការទាំងនេះមិនពេញចិត្ត រាងកាយ ជីវិតមនុស្សមិនអាចមានដំណើរការបានល្អទេ។ Maslow បានចាត់ទុកថាតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យា មានសារៈសំខាន់បំផុតនៅពេលដែលតម្រូវការផ្សេងទៀតក្លាយជាតម្រូវការបន្តបន្ទាប់រហូតដល់តម្រូវការទាំង នេះត្រូវបានបំពេញជាមុនសិន។

១.៩.១.២ តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព (Safety Needs)

នៅពេលដែលតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យារបស់បុគ្គលម្នាក់ ត្រូវបានគេបំពេញចិត្តតម្រូវការសម្រាប់សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពនឹងមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរឡើង។ មនុស្សត្រូវការស្វែងរកនូវសង្គមមួយដែលផ្តល់នូវភាព សុខសាន្ត និងជួយការពារពួកគេឱ្យរួចផុតពីការយាយី និងគំរាមគំហែងទាំងនៅក្នុងសង្គមដែលខ្លួនកំពុងរស់ នៅនិងកន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួនផងដែរ។ តម្រូវការទាំងនេះអាចត្រូវបានបំពេញដោយក្រុមគ្រួសារនិងសង្គម (ឧទាហរណ៍៖ ប៉ូលីស សាលារៀន និងការថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ) សុវត្ថិភាពផ្លូវអារម្មណ៍ និងសន្តិសុខហិរញ្ញវត្ថុ (ឧទាហរណ៍៖ ការងារ និងសុខុមាលភាពសង្គម) ច្បាប់និងសណ្តាប់ធ្នាប់ សេរីភាពពីការភ័យខ្លាច ស្ថិរភាព សង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ សុខភាពនិងសុខុមាលភាព។

១.៩.១.៣ តម្រូវការសង្គម (Social Belonging)

បន្ទាប់ពីតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យា និងសុវត្ថិភាពត្រូវបានបំពេញ កម្រិតទីបីនៃតម្រូវការរបស់មនុស្សគឺ សង្គមហើយពាក់ព័ន្ធនឹងអារម្មណ៍នៃភាពជាម្ចាស់។ តម្រូវការសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលផ្ទាល់ជំរុញឱ្យមាន អាកប្បកិរិយា។ ឧទាហរណ៍រួមមាន មិត្តភាព ភាពស្និទ្ធស្នាល ការទុកចិត្តនិងការទទួលយក ការទទួលនិងការ ផ្តល់សេចក្តីស្រឡាញ់ ចូលរួមជាផ្នែកមួយនៃក្រុម (ក្រុមគ្រួសារ, មិត្តភក្តិ, ការងារ) ។

១.៩.១.៤ តម្រូវការការគោរព (Esteem Needs)

តម្រូវការការគោរព គឺជាកម្រិតទីបួននៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់ Maslow ដែល Maslow បានបែងចែក ជាពីរប្រភេទគឺ គោរពខ្លួនឯង (សេចក្តី ថ្លៃថ្នូរ សមិទ្ធិផល ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឯករាជ្យភាព) និងបំណងប្រាថ្នា ចង់បានកេរ្តិ៍ឈ្មោះឬការគោរពពីអ្នកដទៃ (ឧទាហរណ៍ ឋានៈកិត្តិយសជាដើម)។

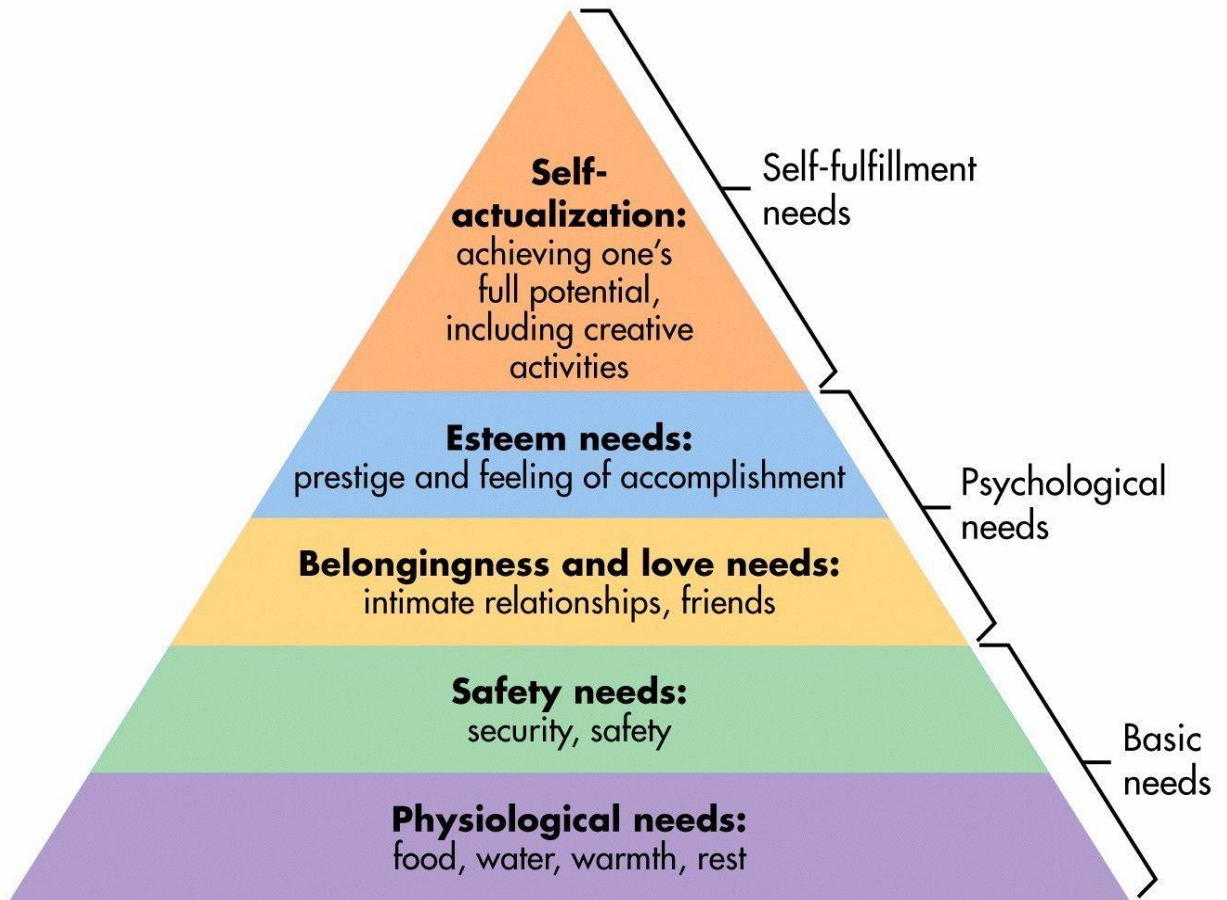
លោក Maslow បានបង្ហាញថាតម្រូវការសម្រាប់ការគោរពឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះគឺសំខាន់បំផុតសម្រាប់កុមារ និងមនុស្សវ័យជំទង់ហើយមានអាទិភាពលើការគោរពខ្លួនឯងឬសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។

១.៩.១.៥ តម្រូវការបុគ្គលិកភាព (Self-Actualization)

តម្រូវការបុគ្គលិកភាព គឺជាកម្រិតខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់ Maslow និងយោងទៅលើការ សំរេចបាននូវសក្តានុពលការសំរេចបានដោយខ្លួនឯង ការស្វែងរកការលូតលាស់ផ្ទាល់ខ្លួន និងបទពិសោធន៍ ខ្ពស់បំផុត។

លោកម៉ាស្លូវ ពិពណ៌នាអំពីកម្រិតនេះថាជាបំណងប្រាថ្នាដើម្បីសម្រេចនូវអ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលមនុស្សម្នាក់អាច ក្លាយជាអ្នកដែលមានជាងគេបំផុត។ និយោជកម្នាក់ៗអាចដឹងឬផ្ដោតលើតម្រូវការនេះយ៉ាងជាក់លាក់។ ឧទាហរណ៍ បុគ្គលម្នាក់អាចមានបំណងប្រាថ្នាចង់ក្លាយជាឪពុកម្តាយដ៏ល្អបំផុត។ មួយផ្សេងទៀតបំណង ប្រាថ្នាអាចត្រូវបានបង្ហាញខាងសេដ្ឋកិច្ចការអប់រំប្រឹក្សា។¹⁹

រូបភាពទី១៖ ឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោកម៉ាស្លូវ (Amraham Maslow)



ប្រភព៖ <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

១.៩.២ ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តារបស់លោកហ៊ែរស្ប៊ែរ (HerzBerg)

ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តាត្រូវបានគេស្គាល់ផងដែរថាជាទ្រឹស្តីជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងការនិងទ្រឹស្តីពីរកត្តាបញ្ជាក់ថា មានកត្តាជាក់លាក់នៅកន្លែងធ្វើការដែលបណ្តាលឱ្យមានការពេញចិត្តការងារ ខណៈពេលដែលកត្តាមួយទៀត

¹⁹<https://www.simplypsychology.org/maslow.html#:~:text=Maslow's%20hierarchy%20of%20needs%20is,hierarchical%20levels%20within%20a%20pyramid.&text=From%20the%20bottom%20of%20the,esteem%2C%20and%20self%20Da ctualization.>

បណ្តាលឱ្យមានការមិនពេញចិត្ត ដែលទាំងអស់នេះធ្វើសកម្មភាពដោយឡែកពីគ្នាទៅវិញទៅមក។ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយចិត្តវិទូ Frederick Herzberg ។

ទ្រឹស្តីទ្វេកត្តាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ១៩៥៩ ដោយលោក Frederfick Herzberg ដែលជាសាស្ត្រចារ្យជនជាតិអាមេរិកខាងផ្នែកចិត្តវិទ្យាបានធ្វើការអង្កេតដោយផ្អែកលើ ទិន្នន័យដែលបានមកពីការសម្ភាសន៍វិស្វករ និងគណនេយ្យករចំនួន ២០០នាក់ដែលនៅសហរដ្ឋអាមេរិកដែលទាក់ទងនឹងអារម្មណ៍របស់ពួកគេផ្ទាល់ចំពោះបរិស្ថានការងាររបស់ពួកគេ។ ហ៊ីស្តូរីកបានកំណត់កត្តាពីរយ៉ាងក្នុងការសម្រេចចិត្តបុគ្គលិកធ្វើការនិងកម្រិតការងារដែលមានកត្តាជម្រុញទឹកចិត្តនិងកត្តាថែទាំ។

១.៩.២.១ កត្តាថែទាំ

កត្តាថែទាំរួមមានដូចជា៖

- ការត្រួតពិនិត្យ: ការត្រួតពិនិត្យត្រូវតែមានភាពត្រឹមត្រូវនិងសមរម្យ។ និយោជិកគួរតែត្រូវបានផ្តល់នូវស្វ័យភាពឱ្យបានច្រើនតាមដែលសមហេតុផល។
- ទំនាក់ទំនង: ការសម្តុតបុគ្គលិកមិនគួរកើតមានចំពោះនិយោជិកឡើយ។ បុគ្គលិកថ្នាក់លើនិងអ្នកក្រោមបង្គាប់គួរតែមានទំនាក់ទំនងល្អគួរឱ្យគោរពនិងសមរម្យ។
- លក្ខខណ្ឌការងារ: ឧបករណ៍និងបរិយាកាសការងារគួរតែមានសុវត្ថិភាព សមស្របសម្រាប់គោលបំណងនៃការងារនិងអនាម័យ។
- ប្រាក់ខែ: រចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ខែគួរតែមានភាពយុត្តិធម៌និងសមហេតុផល។ វាក៏គួរតែមានការប្រកួតប្រជែងជាមួយអង្គការដទៃទៀតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មតែមួយ។
- សុវត្ថិភាព: វាសំខាន់ណាស់ដែលនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាការងាររបស់ពួកគេមានសុវត្ថិភាពហើយពួកគេមិនស្ថិតនៅក្រោមការគំរាមកំហែងពីការបញ្ឈប់ការងារ។²⁰

១.៩.២.២ កត្តាជំរុញទឹកចិត្ត

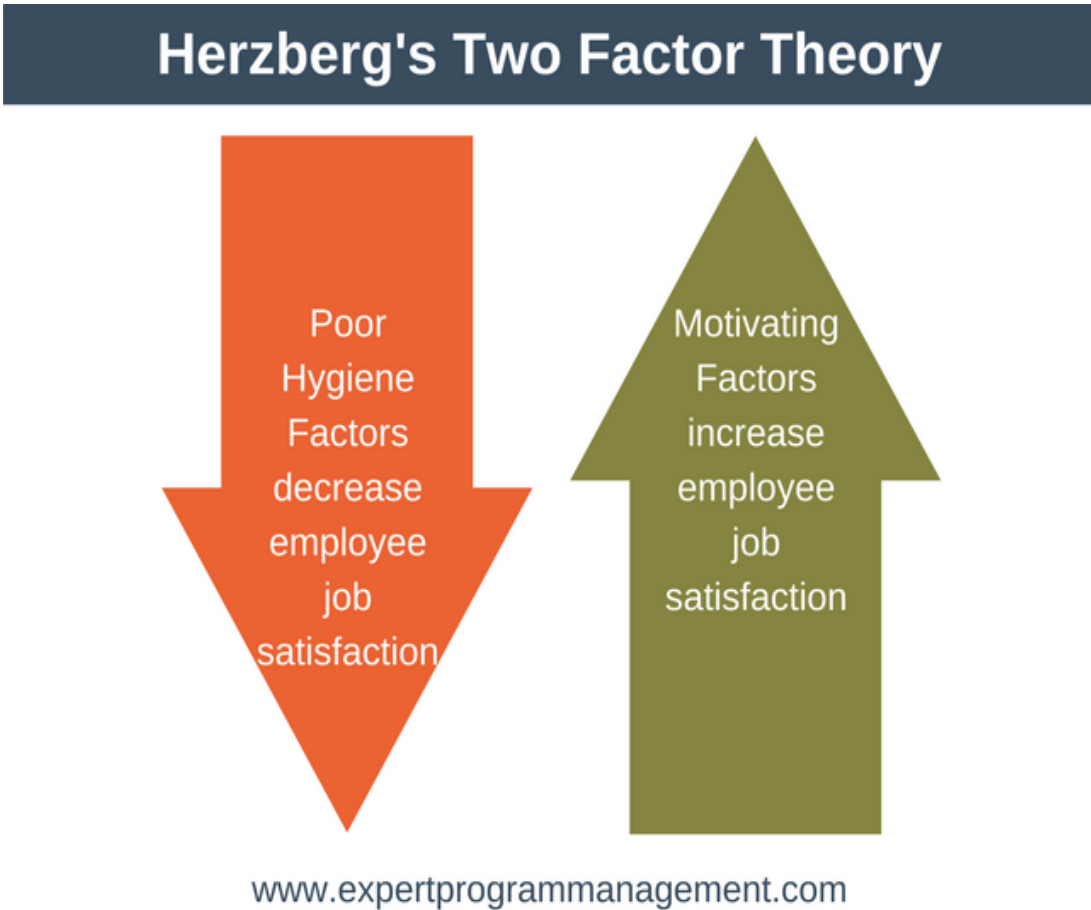
កត្តាជំរុញទឹកចិត្ត ជាកត្តាដែលអាចលើកទឹកចិត្តនិយោជិកឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត។ កត្តាជំរុញទឹកចិត្តទាំងនេះរួមមាន៖

- សមិទ្ធិផល: បុគ្គលិកមានអារម្មណ៍រីករាយតាមរយៈការសម្រេចសមិទ្ធិផលអ្វីមួយ។ បុគ្គលិកនឹងមានមោទនភាពដែលពួកគេបានធ្វើអ្វីដែលពិបាកប៉ុន្តែមានប្រយោជន៍។

²⁰ <https://expertprogrammanagement.com/2018/04/herzbergs-two-factor-theory/>

- ភាពទាក់ទាញនៃការងារ: ការងារផ្ទាល់ត្រូវតែមានភាពគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍មានការផ្លាស់ប្តូរនិងផ្តល់នូវបញ្ហាប្រឈមគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យនិយោជិកមានទឹកចិត្តក្នុងការធ្វើវាបន្ត។
- ទំនួលខុសត្រូវ: និយោជិកគួរកាន់កាប់ការងាររបស់ពួកគេ។ ពួកគេគួរតែទទួលខុសត្រូវដោយខ្លួនឯងចំពោះការងារនោះ ហើយពួកគេមិនមានអារម្មណ៍ថាពួកគេកំពុងត្រូវបានគេត្រួតត្រា។
- ការឡើងតំណែង: ឱកាសនៃការឡើងតំណែងគួរតែមានសម្រាប់និយោជិក។
- ការរីកចម្រើន: ការងារគួរផ្តល់ឱកាសដល់និយោជិកឱ្យរៀនជំនាញថ្មីៗ។ ការរៀនជំនាញថ្មីៗតាមរយៈការងារឬតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការបន្ថែមទៀត។

រូបភាពទី២៖ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Herzberg



១.៩.៣ ទ្រឹស្តី X និង Y របស់ Gregor

ទ្រឹស្តី X និងទ្រឹស្តី Y ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលើកដំបូងនៅឆ្នាំ ១៩៦០ ដោយលោក McGregor មាននៅក្នុងសៀវភៅរបស់គាត់គឺ “ផ្នែកនៃមនុស្សនៅក្នុងសហគ្រាស” ហើយសៀវភៅនេះសំដៅទៅលើការគ្រប់គ្រងពីរបែបគឺ ការគ្រប់គ្រងបែបអវិជ្ជមាន(ភាពផ្តាច់ការ) ដែលហៅកាត់ទ្រឹស្តី X និងការគ្រប់គ្រងបែបវិជ្ជមាន(ការ

ចូលរួម) ដែលហៅកាត់ទ្រឹស្តី Y។ អ្នកគ្រប់គ្រងតាមបែបទ្រឹស្តី X មានទំនោរទៅរកទស្សនៈទុទិដ្ឋិនិយមចំពោះ បុគ្គលិករបស់ពួកគេហើយសន្មតថាពួកគេជាមនុស្សគ្មានការងារធ្វើនិងមិនចូលចិត្តការងារ។ ជាលទ្ធផលពួកគេ គិតថាបុគ្គលិក ត្រូវការឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តផ្តល់រង្វាន់ឬដាក់ទណ្ឌកម្មជានិច្ចដើម្បីប្រាកដថាពួកគេបំពេញ ភារកិច្ចរបស់ពួកគេ។

ការគ្រប់គ្រងបែបនេះសន្មតថានិយោជិកមានលក្ខណៈ ៖

- មិនចូលចិត្តការងាររបស់ពួកគេ
- ជៀសវាងការទទួលខុសត្រូវនិងត្រូវការទិសដៅថេរ
- ត្រូវតែគ្រប់គ្រងបង្ខំនិងតំរាមកំហែងផ្តល់ការងារ
- ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យគ្រប់ជំហាន
- មិនមានការលើកទឹកចិត្តក្នុងការងារ ឬបរិច្ចាគដូច្នោះហើយចាំបាច់ត្រូវល្អនិយាយដោយរង្វាន់ដើម្បីសំ រេចគោលដៅ។

យោងទៅតាមលោក McGregor អង្គការដែលមានវិធីសាស្ត្រទ្រឹស្តី X មានទំនោរអ្នកគ្រប់គ្រងនិង អ្នកត្រួតត្រាជាច្រើនដើម្បីត្រួតពិនិត្យនិងដឹកនាំនិយោជិក។ អ្នកគ្រប់គ្រងគឺមានអំណាចផ្តាច់ការជាងហើយធ្វើ អន្តរាគមន៍យ៉ាងសកម្មដើម្បីសំរេចកិច្ចការ។

អ្នកគ្រប់គ្រងតាមបែបទ្រឹស្តី Y មានគំនិតសុទិដ្ឋិនិយម និងវិជ្ជមានចំពោះនិយោជិករបស់ពួកគេហើយ ពួកគេច្រើនម្រង់គ្រប់គ្រងបែបវិមជ្ឈការនិងការចូលរួម។ ការលើកទឹកចិត្តនេះឱ្យមានកិច្ចសហការនិងទំនាក់ ទំនងដែលមានទំនុកចិត្តច្រើនជាងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងសមាជិកក្រុមរបស់ពួកគេ។

និយោជិកមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់ពួក គេនិងស្នើឱ្យមានការកែលម្អ។ ការវាយតម្លៃមានភាពទៀងទាត់ប៉ុន្តែមិនដូចនៅក្នុងទ្រឹស្តី X ទេពួកគេត្រូវបានប្រើ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងបើកចំហជាជាងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រង។ អង្គការដែលអនុវត្តន៍ ទ្រឹស្តី Y ជាញឹកញាប់ផ្តល់ឱ្យនិយោជិកនូវឱកាសឡើងតំណែងច្រើនជាងទ្រឹស្តី X។

ការគ្រប់គ្រងបែបនេះសន្មតថានិយោជិកមានលក្ខណៈ ៖

- រីករាយក្នុងការធ្វើការលើគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ
- មានការចូលរួមកាន់តែច្រើនក្នុងការសម្រេចចិត្ត
- លើកទឹកចិត្តខ្លួនឯងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេ
- រីករាយទទួលយកភាពជាម្ចាស់នៃការងាររបស់ពួកគេ

- ស្វែងរកនិងទទួលយកការទទួលខុសត្រូវហើយត្រូវការទិសដៅតិចតួច
- មើលការងារជាការបំពេញនិងប្រឈមនឹងវា
- ដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងការស្រមៃស្រមៃ។

ទ្រឹស្តី Y កាន់តែមានប្រជាប្រិយភាពនៅក្នុងចំណោមអង្គការនានាពេលបច្ចុប្បន្ន។ វាឆ្លុះបញ្ចាំងពីការកើនឡើងនៃការចង់បានរបស់បុគ្គលិកសម្រាប់អាជីពដែលមានអត្ថន័យជាងមុន ដែលអាចផ្តល់ឱ្យពួកគេច្រើនជាងប្រាក់។ ម៉្យាងវិញទៀតប្រសិនបើអ្នកជឿជាក់ថាបុគ្គលិករបស់អ្នកមានមោទនភាពចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ហើយមើលឃើញថាវាជាបញ្ហាប្រឈមនោះអ្នកទំនងជានឹងទទួលយកនូវរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងដែលមានការចូលរួម។ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលប្រើវិធីសាស្ត្រនេះទុកចិត្តបុគ្គលិករបស់ពួកគេឱ្យកាន់កាប់លើការងាររបស់ពួកគេ ហើយធ្វើវាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដោយខ្លួនឯង។

វិធីសាស្ត្រដែលអ្នកអនុវត្តនឹងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំង ទៅលើសមត្ថភាពរបស់អ្នកក្នុងការលើកទឹកចិត្តសមាជិកក្រុមរបស់អ្នក។ ដូច្នេះវាជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវយល់ពីរបៀបដែលការយល់ឃើញរបស់អ្នកចំពោះអ្វីដែលជំរុញពួកគេអាចមានឥទ្ធិពលលើរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក។²¹

១.៩.៤ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams (Equity Theory)

សមធម៌គឺសំដៅលើការប្រៀបធៀបរវាងការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារ (Input) និងផលតបស្នងមកវិញពីការងាររបស់ពួកគេ (Output) ជាមួយអ្នកផ្សេងទៀតហើយបន្ទាប់មកឆ្លើយតបដើម្បីលុបបំបាត់ភាពមិនស្មើគ្នា។ ទ្រឹស្តីសមធម៌ផ្តោតលើការកំណត់ថា តើការចែកចាយធនធានមានភាពយុត្តិធម៌ដល់ការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារ និងផលតបស្នងមកវិញពីការងារដែរឬទេ។ សមធម៌ត្រូវបានវាស់ដោយប្រៀបធៀបសមាមាត្រនៃវិភាគទាន(ថ្លៃដើម) និងអត្ថប្រយោជន៍(រង្វាន់) សម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗ។

ទ្រឹស្តីសមធម៌ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាទ្រឹស្តីយុត្តិធម៌មួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងនៅទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ ដោយ J.Stacy Adams អ្នកចិត្តវិទ្យាដែលបានអះអាងថា និយោជិកព្យាយាមរក្សាសមធម៌រវាងការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារនិងលទ្ធផលដែលពួកគេទទួលបានពីការងារ។ វិសមភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងនឹងបណ្តាលឱ្យអ្នកដែលនៅក្នុងនោះមិនសប្បាយចិត្តដល់កម្រិតសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនវិសមភាព។ ពោលគឺថានិយោជិកឱ្យតម្លៃចំពោះការប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធម៌ ដែលបណ្តាលឱ្យពួកគេត្រូវបានជម្រុញឱ្យរក្សាភាពត្រឹមត្រូវដែលបានរក្សានៅក្នុងទំនាក់ទំនងរបស់មិត្តរួមការងារ និងអង្គការរបស់ពួកគេ។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃសមធម៌នៅកន្លែងធ្វើការគឺផ្អែកលើការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារសមាមាត្រទៅនឹងផលតបស្នងមកវិញពីការងារ។

²¹ https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_74.htm

១.៩.៤.១ ការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារ (Input)

ពាក្យទ្រឹស្តីសមធម៌នេះ បញ្ជាក់ពីគុណភាពនិងបរិមាណនៃការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកនិយោជិកចំពោះការងាររបស់គាត់។ ការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារមានជំនាញពិសេស ការហ្វឹកហ្វឺន ការអប់រំ បទពិសោធន៍ ការងារ ការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ ពេលវេលា²² ភាពស្មោះត្រង់ ភាពរីករាយ ការប្តេជ្ញាចិត្ត សមត្ថភាព ភាពបត់បែន ភាពអត់ធ្មត់ ការលះបង់ផ្ទាល់ខ្លួន ការជឿជាក់លើថ្នាក់លើ ការគាំទ្រពីមិត្តរួមការងារ និងមិត្តរួមការងារជាដើម។ល។

១.៩.៤.២ ផលតបស្នងមកវិញពីការងារ (Output)

ផលតបស្នងមកវិញពីការងារនៅក្នុងទ្រឹស្តីសមធម៌ ត្រូវបានកំណត់ថាជាលទ្ធផលវិជ្ជមាននិងអវិជ្ជមានដែលបុគ្គលម្នាក់យល់ថាអ្នកចូលរួមបាន កើតឡើងដែលជាផលវិបាកនៃទំនាក់ទំនងរបស់គាត់ជាមួយអ្នកផ្សេង។ ផលតបស្នងមកវិញពីការងារអាចមានទាំងរូបិយភូមិ និងអរូបិយ។ ផលតបស្នងមកវិញពីការងារធម្មតា គឺអាចជាការទូទាត់ជាប្រាក់ សេចក្តីពេញចិត្តការងារ ឋានៈ ឱកាសឡើងបុណ្យសក្តិ សុវត្ថិភាពការងារការរាប់អាន អត្ថប្រយោជន៍របស់និយោជិក ការចំណាយ ការទទួលស្គាល់ កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ទំនួលខុសត្រូវ ការសរសើរសមិទ្ធផល ការជំរុញពីអ្នកគ្រប់គ្រងនិងមិត្តរួមការងារជាដើម។ល។²³

រូបភាពទី៣៖ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Adam

$$\text{Inequity} = \frac{\text{Person's outcome}}{\text{Persons inputs}} < \frac{\text{Others outcome}}{\text{Other inputs}}$$

$$\frac{\text{Person's outcome}}{\text{Persons inputs}} > \frac{\text{Others outcome}}{\text{Other inputs}}$$

$$\text{Equity} = \frac{\text{Person's outcome}}{\text{Persons inputs}} = \frac{\text{Others outcome}}{\text{Other inputs}}$$

ប្រភព៖ https://www.economicdiscussion.net/wp-content/uploads/2019/10/clip_image002-1.jpg

²² ស្រូវ វងនី, ឥរិយាបថអង្គការ (2019-2020), 80។

²³ https://en.wikipedia.org/wiki/Equity_theory#Definition_of_equity

១.៩.៥ ទ្រឹស្តីរំពឹងទុករបស់លោក Victor Vroom

នៅក្នុងការសិក្សាអំពីឥរិយាបថរបស់អង្គការ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុកគឺជាទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងដោយលោក Victor Vroom នៅឆ្នាំ ១៩៦៤។ ទ្រឹស្តីរំពឹងទុកនៃការលើកទឹកចិត្តគឺជាទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការ។ វាបញ្ជាក់ថាបុគ្គលនៅក្នុងក្រុមរបស់អ្នកនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនៅពេលដែលពួកគេជឿជាក់ថាពួកគេអាចឈានដល់គោលដៅរបស់ពួកគេ។ ពួកគេដឹងថាពួកគេនឹងទទួលបានរង្វាន់សម្រាប់ការទៅដល់គោលដៅទាំងនោះ ហើយពួកគេឱ្យតម្លៃទៅលើលទ្ធផលដែលទទួលបានមកវិញ (រង្វាន់)។

លោកវិចទ័របានលើកឡើងថា ទំនាក់ទំនងរវាងអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សនៅកន្លែងធ្វើការនិងគោលដៅរបស់ពួកគេ គឺមិនមានលក្ខណៈសាមញ្ញដូចដែលត្រូវបានស្រមៃដំបូងដោយអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រដទៃទៀតទេ។ លោកVroom បានដឹងថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកគឺផ្អែកលើកត្តាបុគ្គលដូចជា បុគ្គលិកលក្ខណៈ ជំនាញ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាព។

ទ្រឹស្តីបង្ហាញថាទោះបីជាបុគ្គលម្នាក់ៗ អាចមានគោលដៅខុសៗគ្នាក៏ដោយពួកគេអាចត្រូវបានលើកទឹកចិត្តប្រសិនបើពួកគេជឿជាក់ថា៖

- មានការទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានរវាងការខិតខំនិងការអនុវត្ត។
- ការបំពេញកិច្ចការនឹងទទួលបានរង្វាន់
- រង្វាន់នឹងបំពេញតម្រូវការសំខាន់
- បំណងប្រាថ្នាដើម្បីបំពេញតម្រូវការគឺខ្លាំងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមានតម្លៃ។

ទ្រឹស្តីនេះបង្ហាញពីបែបបទ VIE របស់លោក Victor Vroom នៅក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្ត៖

$$\text{ការលើកទឹកចិត្ត} = \text{ការរំពឹងទុក} \times \text{ផលតបស្នង} \times \text{តម្លៃនៃផលតបស្នង}$$

ទ្រឹស្តីផ្អែកលើជំនឿដូចខាងក្រោម៖

១.៩.៥.១ តម្លៃនៃផលតបស្នង

តម្លៃនៃផលតបស្នង គឺសំដៅទៅលើការតំរូវទិសអារម្មណ៍ដែលមនុស្សប្រកាន់ខ្ជាប់នឹងលទ្ធផល (រង្វាន់)។ ជំរើងនៃតម្រូវការរបស់និយោជកសំរាប់ប្រាក់បន្ថែម (ប្រាក់រង្វាន់ ការតម្កើងឋានៈ ពេលវេលាសំរាក អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត)ឬការពេញចិត្តពីខាងក្នុង។ អ្នកគ្រប់គ្រងឬនិយោជកចាំបាច់ត្រូវតែរកឱ្យឃើញនូវអ្វីដែលបុគ្គលិកឱ្យតម្លៃ។

១.៩.៥.២ ការរំពឹងទុក

ការរំពឹងទុក គឺជាជំនឿរបស់បុគ្គលិកអំពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តន៍ឥរិយាបថការងារជាក់លាក់មួយដោយជោគជ័យ។ បុគ្គលនឹងវាយតម្លៃថាតើពួកគេមានជំនាញឬចំណេះដឹងដែលចង់បានដើម្បីសំរេចគោលដៅរបស់ពួកគេ។ ជំនឿរបស់បុគ្គលិកដែលជឿថាការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួននឹងនាំឱ្យមានការសំរេចបាននូវគោលដៅដែលចង់បាន។

១.៩.៥.៣ ផលតបស្នង

ផលតបស្នងជាវិធីមួយទៀតដែលធ្វើឱ្យលទ្ធផលនៃការងារមានប្រសិទ្ធិភាពប្រសើរជាងមុន។ វាការយល់ឃើញរបស់និយោជិកថា តើពួកគេនឹងទទួលបានអ្វីដែលពួកគេចង់បាន បើទោះបីជាអ្នកគ្រប់គ្រងបានសន្យាចំពោះពួកគេហើយក៏ដោយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធិភាពគ្រប់គ្រងត្រូវតែធានាថាការសន្យាផ្តល់រង្វាន់ត្រូវបានបំពេញហើយនិយោជិកបានទទួលដឹងអំពីរឿងនោះ។

លោក Vroom បង្ហាញថាជំនឿរបស់និយោជិកអំពីការរំពឹងទុក ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពត្រឹមត្រូវមានទំនាក់ទំនងខាងចិត្តសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើតកម្លាំងលើកទឹកចិត្តដែលនិយោជិកធ្វើតាមរបៀបដែលនាំមកនូវភាពរីករាយនិងជៀសវាងការឈឺចាប់។²⁴

១.១០ ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រសិទ្ធភាពការងារ

ការលើកទឹកចិត្តគឺជាដំណើរការនៃផ្លូវចិត្តដែលផ្តល់ឱ្យនូវគោលបំណងនិងទិសដៅនៃឥរិយាបថ។ ការគ្រប់គ្រងត្រូវបានប្រមូលផលជាមួយនឹងប្រសិទ្ធិភាព និងការដាក់ពង្រាយធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ធនធានមនុស្សគឺជាផ្នែកមួយដែលសំខាន់បំផុតនៅក្នុងអង្គការនិងក្រុមហ៊ុន ហើយតួនាទីរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងគឺធ្វើជាអ្នកដឹកនាំនិងសំរេចគោលបំណងរបស់អង្គការ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូជាមួយបុគ្គលិកខ្លួន។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តក្នុងការងារ គឺជាអថេរមួយដែលអាចកំណត់បាននូវការបំពេញការងាររបស់និយោជិក។ យើងអាចនិយាយបានថាការលើកទឹកចិត្តវាពិបាកក្នុងការផ្តល់និយមន័យអចិន្ត្រៃយ៍ណាមួយអំពីការលើកទឹកចិត្តប៉ុន្តែវាជាទិសដៅដែលនិយោជិកមានមហិច្ឆិតាហើយពួកគេអាចចាត់វិធានការនិងប្រឹងប្រែង។ ការលើកទឹកចិត្តគឺជាថាមពលមួយដែលបណ្តាលឱ្យមនុស្សមានឥរិយាបថវិជ្ជមានជំរុញទឹកចិត្តមគ្គុ ដោយមានលទ្ធផលជាសមត្ថភាព។ ការលើកទឹកចិត្តគឺជាថាមពលខាងក្នុងឬជាប្រភេទថាមពលហើយវាជំរុញឆ្ពោះទៅរកការអនុវត្តរបស់និយោជិក។ ប្រសិនបើបំណងប្រាថ្នា និងមហិច្ឆិតាអវត្តមានការលើកទឹកចិត្តក៏អវត្តមានដែរព្រោះការលើកទឹកចិត្តមានច្រើនទាក់ទងនឹងបំណងប្រាថ្នានិងមហិច្ឆិតា។ ការលើកទឹកចិត្តពង្រឹងតែងតែផ្តល់ផ្លូវភាព

²⁴ <https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/research/dstools/vrooms-expectancy-theory/>

ក្លាហាននិងការតស៊ូដើម្បីធ្វើតាមគោលដៅរបស់អង្គការ។ និយោជិកដែលមានកម្លាំងចិត្តចាត់វិធានការនិងធ្វើអ្វីក៏ដោយហើយនៅពេលណាដែលវាត្រូវការដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ពួកគេ។

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាវិមាត្រសំខាន់មួយនៃការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយជោគជ័យនិងជាចំណុចសំខាន់នៃតួនាទីអ្នកដឹកនាំ។ លទ្ធផលនៃការរៀបចំសំខាន់ៗអាចទទួលបានដោយមានបុគ្គលិកដែលត្រូវបានលើកទឹកចិត្តទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំង៖

- បង្កើនផលិតភាពនៅកន្លែងធ្វើការ
- កាត់បន្ថយអវត្តមាន
- បង្កើនការច្នៃប្រឌិត
- បង្កើនការពេញចិត្តរបស់និយោជិកនិងអតិថិជន
- ទម្រង់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែប្រសើរឡើង
- ផលិតផលឬសេវាកម្មដែលមានគុណភាពខ្ពស់
- ដំណើរការហិរញ្ញវត្ថុប្រសើរឡើង។

និយោជិកចង់បានការងារមួយដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ដែលពួកគេត្រូវបានផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវស្វ័យភាព បញ្ហាប្រឈម និងឱកាសដើម្បីរៀនសូត្រ។ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ សុវត្ថិភាពការងារ និងប្រាក់ខែ និងការកោតសរសើរ គួរតែត្រូវបានផ្តល់អោយបុគ្គលិក ហើយការវាយតម្លៃការងាររបស់និយោជិកជាទៀងទាត់គួរតែត្រូវបានធ្វើផងដែរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានទស្សនៈបែបនេះចំពោះការងារ ហើយនិយោជិករបស់ពួកគេទំនងជាបង្ហាញការជឿទុកចិត្តលើនិយោជិក ដោយការប្រើប្រាស់ការពន្យល់និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារួមគ្នាផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការបកស្រាយ និងអនុវត្តគោលបំណងរបស់អង្គការសម្រាប់ខ្លួនគេដើរតួជាអ្នកសំរួលសំរួល ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើននិងការងារ បង្កើនសមត្ថភាព អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកប្រើសមត្ថភាពច្នៃប្រឌិតរបស់ពួកគេ និងដកចេញនូវការរឹតត្បិតក្នុងការធ្វើការងារបានល្អ។ ការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅកន្លែងធ្វើការគឺធ្វើអ្វីៗអោយអ្នកដទៃបានសំរេច។ កម្លាំងពលកម្មដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តនិងមានកម្លាំងចិត្តគឺមានសារៈសំខាន់ដើម្បីបង្កើនសក្តានុពលពេញលេញរបស់អង្គការ។ និយោជិកដែលមានការចាប់អារម្មណ៍ខ្ពស់តែងតែខស្សាហ៍ព្យាយាមធ្វើការលើសពីតួនាទី និងមុខងារការងារជាក់លាក់របស់ពួកគេដើម្បីមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យខ្លួនឯងប្រសើរឡើងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងដើម្បីសំរេចគោលបំណងរបស់អង្គការផងដែរ។ និយោជិកដែលមានកំលាំងចិត្តអាចត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការរស់រានរបស់អង្គការនៅក្នុងកន្លែងធ្វើ

ការនិងពិភពលោកដែលមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់ពួកគេ ពួកគេជួយអង្គការឱ្យរស់នៅបានប្រោះ
ពួកគេមានផលិតភាពច្រើនជាង។

នៅចុងបញ្ចប់ យើងអាចនិយាយបានថាអង្គការដំណើរការទៅបានគឺពឹងផ្អែកលើបុគ្គលិកឬនិយោជិ
ករបស់ខ្លួនពោលគឺ “បុគ្គលិករបស់អ្នកគឺជាក្បាលម៉ាស៊ីននៃអង្គការរបស់អង្គការ”។²⁵

²⁵ <https://www.ukessays.com/essays/commerce/relation-between-motivation-and-employee-performance-commerce-essay.php>

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ក្រុមការិយាល័យកណ្តាល

១.១ ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប

ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ខូអិលធីឌី (Ming Wouy Group Co.,Ltd) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានអាជីវកម្មចម្រុះដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបំពេញតម្រូវការអតិថិជនក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប បានទទួលជោគជ័យនិងបន្តរីកចម្រើនអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៥។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកក្រុមនេះបានពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននិងក្លាយជាអ្នកដឹកនាំតាមរយៈការ ផ្តល់ជំនួយជាច្រើនទៅកាន់អតិថិជន របស់ខ្លួន។

ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប ខូអិលធីឌី មានសាវ័ជីកម្មចំនួន២១រួមមាន ការនាំចូលម៉ាកប្រេន Pedro, Charles& Keith, Adidas, Armani Exchange, Reebok, New Collection, Lily, Perfumerie ក្លឹបហាត់ប្រាណ The Place Gym, ម៉ាកម៉ូតូ DAINESE, AGV, KTM, GPX, HUSQVARNA ហាងលក់ឧបករណ៍ជំនួយសុខភាព Technogym, Osim អគារសម្រាប់ជួល One Residence ក្រុមតុបតែងលម្អ MW Decoration ផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ Media Way ផ្នែកគ្រឿងសង្ហារឹម Best Sale Home Furniture ផ្នែកអាហារនិងបង្អែមគឺភោជនីយដ្ឋាន Hoang Yen និង Yole។

រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប មានសាខាទាំងអស់ ៥៥ សាខាទូទាំងប្រទេសដែលក្នុងនោះនៅរាជធានីភ្នំពេញមានជាង៥០សាខា នៅសៀមរាប២ សាខា នៅក្រុងព្រះសីហនុ៣ សាខា និងគម្រោងបើកសាខាជាបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ដើម្បីធ្វើការបំពេញចិត្តអតិថិជនឲ្យបានមួយរយភាគរយ កិច្ចការចម្បងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺរាល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបានការហ្វឹកហាត់ទៅតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីធ្វើឲ្យសេវាកម្មមានលក្ខណៈស្តង់ដារ។

ជាពិសេសសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្តោតទៅលើ គុណប្រយោជន៍របស់ផលិតផល អនាម័យ ជាសុខភាព និងភាពរីករាយ។ លើសពីនេះទៅទៀតរាល់ការអញ្ជើញមករបស់អតិថិជន នឹងទទួលបាននូវសេវាកម្មល្អប្រកបដោយភាពកក់ក្តៅពីបុគ្គលិក ដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានអតិថិជនរាប់ពាន់នាក់នៅគ្រប់សាខាទាំងអស់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

១.១.១ នីតិវិធី

ក្រុមហ៊ុន មីង វូយ គ្រុប មានសាខាទាំងអស់ ៥៥ សាខាទូទាំងប្រទេស។ ដែលក្នុងនោះនៅរាជធានីភ្នំពេញមានជាង ៥០សាខា នៅសៀមរាប ២ សាខា នៅក្រុងព្រះសីហនុ ៣សាខា និងគម្រោងបើកសាខាជា

បន្តបន្ទាប់ទៀត។ ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង វូយ គ្រុប មានទីតាំងស្ថិតនៅផ្លូវព្រះសីហនុ ផ្ទះលេខ៩០ សង្កាត់បឹងកេងកង១ ខណ្ឌចម្ការមន រាជធានីភ្នំពេញ ទំនាក់ទំនងតាមទូរស័ព្ទលេខ៖ ០២៣ ៩៨៦ ៦៣៩ និង ០២៣ ៩៩២ ៧៧៧។

១.១.២ តួអក្សរសញ្ញា

ក្រុមហ៊ុនមីងវូយគ្រុបមានអត្តសញ្ញាណដូចខាងក្រោម៖



១.១.៣ អត្ថន័យ

អក្សរ M តំណាងឲ្យអក្សរកាត់របស់ពាក្យ MING WOUY GROUP ។

១.១.៤ ទស្សនៈវិស័យ និង បេសកកម្ម

- ទស្សនៈវិស័យ: ធ្វើជាក្រុមហ៊ុនដែលនាំចូលប្រេនធំៗឲ្យបានច្រើននិងនាំមុខគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
- បេសកកម្ម: ក្លាយជាកន្លែងដំបូងគេក្នុងការលក់រាយគ្រឿងសង្ហារឹម ភ្លើងបំភ្លឺ ម៉ូតូសម្លៀកបំពាក់ ភោជនីយដ្ឋាន ការរចនា និងកម្សាន្តនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងក្លាយជានិយោជកនៃជម្រើសនិយោជិកសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងអស់។
- គោលដៅ
 - ការបំពេញចិត្តអតិថិជនឲ្យបានខ្ពស់
 - ការនាំចូលប្រេនធំៗល្បីៗ
 - ការពង្រីកសាខាឲ្យបានច្រើននៅទូទាំងប្រទេស។

១.២ ផលិតផល និងសេវាកម្ម

១.២.១ ផលិតផល

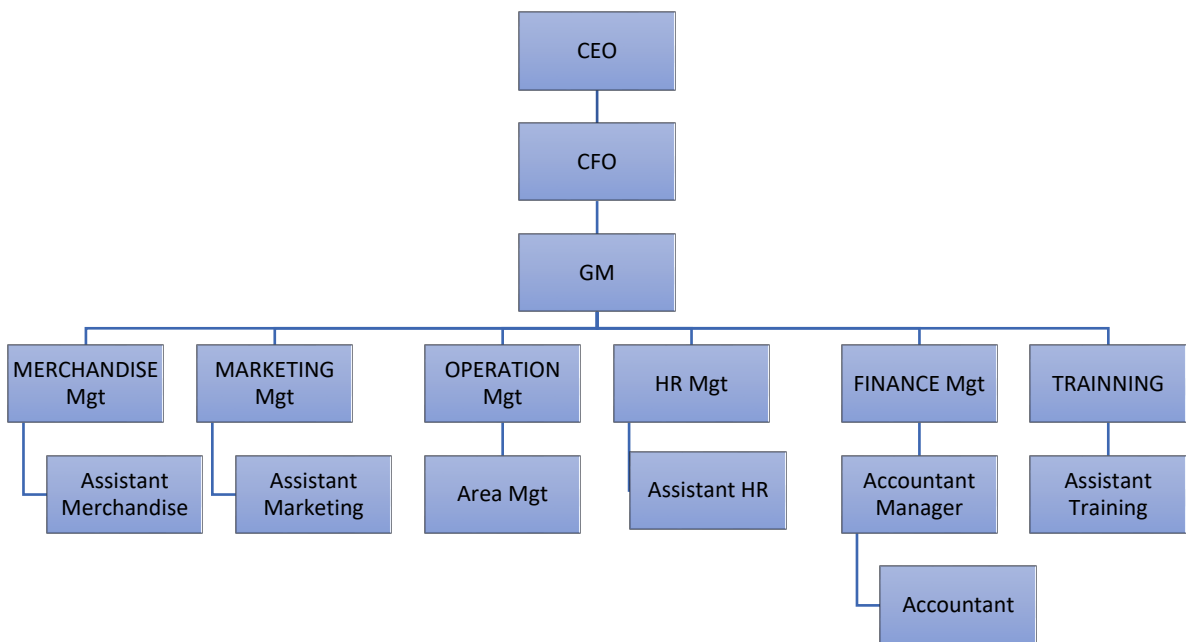
ផលិតផលក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ខ្ញុំអិលធីឌី មានដូចជា៖

- ម៉ូតូ
- គ្រឿងសង្ហារឹម
- ផលិតផលម៉ាស្សា
- ឧបករណ៍ហាត់ប្រាណ
- ម្ហូបអាហារ បង្អែម កាវ៉ា
- សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង ការបូប ខ្សែក្រវ៉ាត់ ទឹកអប់។

១.២.២ សេវាកម្ម

- អគារជួល
- កន្លែងហាត់ប្រាណ
- ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
- សេវាកម្មតុបតែង។

១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង



១.៤ វប្បធម៌ការងារ

វប្បធម៌ការងារគឺជារបៀបធ្វើការងារអ្វីមួយនៅក្នុងសង្គមឬក្រុមហ៊ុនមួយ។ វាឆ្លុះបញ្ចាំង និងបង្ហាញឲ្យ ឃើញពីអាកប្បកិរិយានៃការគ្រប់គ្រងនិងការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិក ពិសេសបម្រែបម្រួលជាទូទៅ ហើយក៏ ជួយទាក់ទាញបុគ្គលិកឲ្យធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនបានយូរផងដែរ។

ចំពោះវប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប មាន៖

- ការហៅ “ហិរ” ជំនួសលោកអគ្គនាយក “ចៃ” ជំនួសអគ្គនាយករង និង “បង” ជំនួស នាយក ឬ ប្រធាន ពេលកំពុងធ្វើការ
- ការប្រើពាក្យ សមាជិកក្រុម ជំនួសឲ្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់
- ការញញឹមរាក់ទាក់
- ការចែករំលែក(បទពិសោធន៍, សម្ភារៈប្រើប្រាស់, ចំណីអាហារ...)
- ការឲ្យតម្លៃ និង ការគោរពចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក
- ភាពស្មោះត្រង់ និង សាមគ្គី ចំពោះក្រុមនិងការងារ
- ការប្រកាន់នូវសីលធម៌ល្អ
- ការខិតខំរៀនសូត្រពីខ្លួនឯង សមាជិកក្រុម និងអ្វីៗជុំវិញខ្លួន
- មិនមើលបំណាំការងារគ្នា
- មានភាពម្ចាស់ការ និង ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារ
- ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការប្រុងប្រយ័ត្នពីការងារ
- ការពេញចិត្តចំពោះការងារ។

ជំពូកទី៣

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តាមយោបល់យកណ្តាល

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប គឺជាអាជីវកម្មចម្រុះដែលត្រូវបានរចនាឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងអភិវឌ្ឍ។ បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប គឺដើម្បីក្លាយជាកន្លែងដំបូងគេក្នុងការលក់រាយគ្រឿងសង្ហារឹម ភ្លើងបំភ្លឺ ម៉ូតូសម្លៀកបំពាក់ ភោជនីយដ្ឋាន សេវាវេជ្ជសាស្ត្រ និង ក្លឹបកម្សាន្តនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងដើម្បីក្លាយជានិយោជិកនៃជម្រើសសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងអស់។

១.១ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តាមទ្រឹស្តីលោកម៉ាស្លូវ (Maslow)

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាទៅលើឋានានុក្រមរបស់លោកម៉ាស្លូវចមក និងតាមការចុះកម្មសិក្សាផ្ទាល់បានឲ្យដឹងថា គោលការណ៍នៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនគឺស្ថិតនៅឋានានុក្រមរបស់លោកម៉ាស្លូវ។

១.១.១. តម្រូវការសិរីរៈ

តាមទ្រឹស្តីឋានានុក្រមរបស់លោកម៉ាស្លូវ តម្រូវការសិរីរៈសំដៅដល់តម្រូវការជីវសាស្ត្រសម្រាប់ការរស់រានរបស់មនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនអាចជម្រុញការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនដោយជួយបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជាមុនសិន ដែលតម្រូវការទាំងនោះមានដូចជា៖

១.១.១.១ កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្ស

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ យើងបានដឹងហើយថា ប្រាក់កាសគឺជាគ្រឿងទ្រទ្រង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃបានយ៉ាងល្អដែលនរណាៗក៏ចង់បាន។ អាស្រ័យហេតុនេះ ទោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បៀវត្សនិងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀតដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានការខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត។

ប្រាក់បៀវត្សនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុននេះមានដូចជា៖

- ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន
- ការរកម្តឹងប្រាក់បៀវត្សនិង ឋានៈ
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
- ការបញ្ចុះតម្លៃចំពោះបុគ្គលិក
- ប្រាក់បំណាច់ ប្រចាំឆ្នាំ (Bonuses)
- ធានារ៉ាប់រងលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ការព្យាបាលជម្ងឺ(បណ្ណ ប.ស.ស)

- ប្រាក់លំហែមាតុភាព។

១.១.១.២. ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន

ប្រាក់ឈ្នួល “ប្រាក់បៀវត្សរ៍” គឺជាឈ្នួលការងារឬឈ្នួលសេវាដែលគិតជាប្រាក់ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ជាមួយនឹងបុគ្គលិកតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារឬសេវាជួលការងារដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍នៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រសួងការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប បានកំណត់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់បៀវត្សរ៍ឲ្យបុគ្គលិកជាអប្បបរមាចំនួន ១៥០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែការទទួលបានប្រាក់ខែនេះគឺត្រូវបានបែងចែកតាមផ្នែក ជំនាញ សមត្ថភាព ឋានៈ និង តួនាទីរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ការបើកប្រាក់ខែជានិច្ចកាល គឺនៅថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែ ប្រសិនបើថ្ងៃ១០ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកឬថ្ងៃបុណ្យជាតិ បុគ្គលិកនឹងត្រូវបានបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍មុន ២ថ្ងៃឬក្រោយ ២ថ្ងៃមុននិងក្រោយថ្ងៃកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុនតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកម្នាក់ៗមានគណនីធនាគារកម្ពុជាសាធារណៈដើម្បីបើកប្រាក់ខែឬប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមដៃ(លុយសុទ្ធ) ចំពោះតែបុគ្គលិកថ្មីដែលមិនទាន់មានគណនីធនាគារកម្ពុជាសាធារណៈតែប៉ុណ្ណោះ។ បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប មានការសាកល្បងការងាររយៈពេល៣ខែ ហើយក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ធ្វើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល “ប្រាក់បៀវត្សរ៍” ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល “ប្រាក់បៀវត្សរ៍” អប្បបរមាដែលបានកំណត់ស្របតាមក្រសួងការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ដែលថាប្រាក់បៀវត្សរ៍កំឡុងពេលសាកល្បងការងារគឺមិនត្រូវទាបជាង ៧០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាននៅពេលបន្តការងារក្រោយបញ្ចប់ការសាកល្បងការងារនោះឡើយ។

១.១.១.៣ ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់ការឧបត្ថម្ភឯកសណ្ឋានការងារប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកផ្នែកសន្តិសុខ និងអ្នកអនាម័យតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងនោះបុគ្គលិកនៅក្នុងការិយាល័យអាចស្លៀកពាក់ដោយសេរីបាន ប៉ុន្តែត្រូវមានភាពសមរម្យទៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗ។

១.១.១.៤. ការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិកសន្តិសុខ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ក៏បានផ្តល់នូវការស្នាក់នៅដោយឥតគិតថ្លៃចំពោះបុគ្គលិកសន្តិសុខទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

១.១.២ តម្រូវការសុខត្ថិភាព

យោងទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់លោកម៉ាស្តូ ក្រោយពេលដែលតម្រូវការសិរីៈត្រូវបានបំពេញ តម្រូវការបន្ទាប់របស់បុគ្គលិកគឺតម្រូវការសុវត្ថិភាព ដែលសំដៅដល់ភាពសុខសាន្ត ការជួយការពារ និងសុខសុវត្ថិភាពទាំងផ្លូវ

កាយនិងស្មារតីរបស់មនុស្ស។ រាល់បុគ្គលិកទាំងអស់តែងតែប្រាថ្នាចង់ធ្វើការកន្លែងណាដែលប្រកបដោយសុវត្ថិភាព បរិយាកាសការងារល្អ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើគ្រោះថ្នាក់ពេលបំពេញការងារ។

១.១.២.១ សុវត្ថិភាពការងារ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់នូវប័ណ្ណសមាជិករបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស) ដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប។

ប័ណ្ណសមាជិករបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស) នេះផ្តល់ឲ្យអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ។ បុគ្គលិកណាដែលមានជំងឺអាចនៅសម្រាកនៅគ្រប់មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋទាំងអស់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយគ្រាន់តែបង្ហាញប័ណ្ណសមាជិករបបសន្តិសុខសង្គមទៅមន្ទីរពេទ្យដែលបុគ្គលិកនឹងទៅស្នាក់ព្យាបាលនោះ។ បុគ្គលិកមិនអាចប្រើប័ណ្ណសមាជិករបបសន្តិសុខសង្គមនេះយកទៅប្រើនៅមន្ទីរពេទ្យឯកជនណាមួយបានឡើយ។

១.១.២.២ ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ

បុគ្គលិក ឬនិយោជិកត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅមន្ទីរពេទ្យ នៅផ្ទះ ឬនៅកន្លែងផ្សេងទៀតចំនួនមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃ អាស្រ័យនៅតាមស្ថានភាពជំងឺរបស់និយោជិក។ ការឈប់សម្រាកពេលឈឺតម្រូវឲ្យមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានធនធានមនុស្សនិងប្រធានផ្នែកផ្ទាល់។

១.១.២.៣ ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

និយោជិកដែលជាស្ត្រី មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលកំណត់ត្រឹមត្រូវចំនួន៩០ថ្ងៃឬ៣ខែ ដោយរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍(ថ្ងៃអាទិត្យ) តែមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈទេ។ នៅក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់ជូនប្រាក់ខែដល់បុគ្គលិកដែលជាស្ត្រីចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ខែគោលរបស់បុគ្គលិក ប្រសិនបើបុគ្គលិកនិយោជិកស្ត្រីណាដែលបានបម្រើការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមីងរ៉ូយគ្រុបបានមួយឆ្នាំឡើង។ ចំពោះបុគ្គលិកស្ត្រីណាដែលធ្វើការមិនបានមួយឆ្នាំ គឺមិនអាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ (៥០ភាគរយ) នេះទេ។ ប៉ុន្តែបុគ្គលិកមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកតាមកាលកំណត់(ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ) ហើយទទួលបានការងារវិញបន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរួច។

ចំពោះបុគ្គលិកជាបុរសនៅពេលមានកិរិយាឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ គឺគាត់នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកមួយសប្តាហ៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេស ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនោះទេ ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍គិតដូចថ្ងៃធម្មតា។

១.១.២.៤. បរិយាកាសការងារ

វាពិតជាចាំបាច់ណាស់ ក្នុងការផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវបរិយាកាសការងារដែលអំណោយផលដល់ការអភិវឌ្ឍទូទៅរបស់ពួកគេ។ ពួកគេត្រូវការបរិយាកាសមួយដែលមានសុខភាពល្អនិងមានសុវត្ថិភាពហើយដែលអាចជួយដល់ការលូតលាស់ផ្លូវចិត្តនិងសម្របសម្រួលក្នុងការធ្វើការងារបានល្អ។ ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពល្អ(បរិស្ថានស្អាតនិងទាក់ទាញ) បុគ្គលិកនឹងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។

បរិយាកាសការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ុង រូយ គ្រុប គឺបុគ្គលិកមានលក្ខណៈរួសរាយរាក់ទាក់ដាក់គ្នារួមទាំងស្នាមញញឹមផងដែរដែលធ្វើឱ្យមានភាពស្និទ្ធស្នាលនិងកក់ក្តៅក្នុងការធ្វើការ។ ម្យ៉ាងទៀតបរិវេណនៅក្នុងការិយាល័យ មានអនាម័យល្អ មានសោភ័ណភាពលម្អ ប្រកបដោយសម្ភារៈទាន់សម័យ និងទំនើប ដូចជា អំពូលភ្លើង កុំព្យូទ័រ គ្រឿងសង្ហារឹម ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ផ្ទាំងរូបភាពផ្សេងៗ ការលម្អជាច្រើនជាដើម។ អ្វីៗទាំងអស់នេះធ្វើឱ្យបរិយាកាសនៅក្នុងកន្លែងការងារមានភាពធូរស្រាលបន្ទាប់ពីការធ្វើការឡើយហាត់។

១.១.២.៥. សោធននិវត្តន៍

- ក្រុមហ៊ុនគ្មានគោលការណ៍ចំពោះបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍នោះទេ
- ក្រៅពីមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថាមានការផ្តល់អ្វីទៀតព្រោះមិនទាន់មានបុគ្គលិកណាមួយបម្រើការដល់ចូលនិវត្តន៍នោះទេ។

១.១.៣. តម្រូវការសង្គម

តាមម៉ាស៊ូ បន្ទាប់ពីតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យានិងសុវត្ថិភាពត្រូវបានបំពេញកម្រិតទីបីនៃតម្រូវការរបស់មនុស្សគឺតម្រូវការសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអារម្មណ៍នៃភាពជាម្ចាស់របស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងទំនាក់ទំនងនៅក្នុងសង្គមការងារតែមួយពិតជាសំខាន់ចំពោះអារម្មណ៍បុគ្គលិក និងការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន។

១.១.៣.១ ការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈស្និទ្ធស្នាល ការញញឹមរាក់ទាក់ ការចែករំលែក និងគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក។

១.១.៣.២ ពិធីបង្វែរសម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំ

ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុន ម៉ុង រូយ គ្រុប តែងតែរៀបចំពិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុងកំឡុងខែមេសាដើម្បីសម្តែងនូវការថ្លែងអំណរគុណចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ហើយក៏ក្នុងគោលបំណងផ្សារភ្ជាប់សាមគ្គីភាពប្រ

ភាគរាជក្នុងក្រុមការងារ ហើយក៏ជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឬនិយោជិកទាំងអស់ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញកិច្ចការងារយ៉ាងស្រក់ស្រាស់ អស់រយៈពេលជាយូរកន្លងមកឲ្យបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងថែមទៀត។

១.១.៤ តម្រូវការការគោរព

តម្រូវការការគោរព គឺជាកម្រិតទីបួននៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់ Maslow ដែលសំដៅដល់ការគោរពនិងការឲ្យតម្លៃកិត្តិយសវាបង្ហាញថា តម្រូវការសម្រាប់ការគោរពឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះគឺសំខាន់បំផុតសម្រាប់បុគ្គលិកហើយមានអាទិភាពលើការគោរពខ្លួនឯងឬសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែផ្តល់នូវសិទ្ធិឲ្យបុគ្គលិកក្នុងការបញ្ជាក់យោបល់ ការតម្លើងឋានៈនិងប្រាក់ខែ កាផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្តនិងការទទួលខុសត្រូវ។

១.១.៤.១ ការតម្លើងមុខតំណែងនិងប្រាក់បៀវត្សរ៍

បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប មានឱកាសបានឡើងតំណែងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការវាយតម្លៃការងារទៅលើការអនុវត្តន៍ការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់។ ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍គឺក្រុមហ៊ុនម៉ីងរ៉ូយគ្រុបផ្តល់ជូនប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់បុគ្គលិកទៅតាមតំណែងដែលនឹងត្រូវបានតំឡើង។

១.១.៤.២ សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់ការឈប់សម្រាកដល់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប ហើយការឈប់សម្រាកនេះគឺត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយការិយាល័យធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ ការឈប់សម្រាកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនម៉ីងរ៉ូយគ្រុបមាន៖ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសពិសេសផ្សេងៗ ឈប់សម្រាកពេលឈឺ។

បុគ្គលិកបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុបត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការសរុបក្នុងមួយឆ្នាំដោយបុគ្គលិកនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកនេះ។ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិឈប់សំរាកពិសេសបន្តបន្ទាប់បានប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពី៧ថ្ងៃ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈឡើយ)។ ក្នុងឱកាសដែលបុគ្គលិកឬនិយោជិកមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនពិសេសដូចជា មូលហេតុប៉ះពាល់ដល់ក្រុមគ្រួសារឬបុគ្គលិកខ្លួនឯងផ្ទាល់ជាដើម។ នៅក្នុងករណីនេះបុគ្គលិកឬនិយោជិកត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួននិងប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សផ្ទាល់ដើម្បីពិនិត្យមើលពីមូលហេតុជាក់ស្តែង។

ការឈប់សម្រាកពិសេសទាំងនោះបានអនុវត្តតាមក្រសួងការងារសម្រាប់មូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនដូចជា ៖

- ការឈប់សម្រាករៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ការឈប់សម្រាករៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន បងប្អូន ឪពុកម្តាយ

- ការឈប់សម្រាកដោយសារបុគ្គលិកផ្ទាល់ ប្តីប្រពន្ធ ឬសាច់ញាតិមានឧបទ្វហេតុណាមួយនិងទទួលបានមរណភាព។

១.១.៤.៣ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប គឺជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានវិន័យនិងច្បាប់ទម្លាប់ហើយនិងគោលការណ៍ត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់។ និយោជិកទទួលបាននូវសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តចំពោះការងារដែលខ្លួនធ្វើ តែការសម្រេចចិត្តនោះក៏មានកម្រិតទៅតាមទំហំរបស់ការងារផងដែរ។ បុគ្គលិកជានិច្ចកាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែទទួលបានសិទ្ធិចំពោះការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗ ការធ្វើបែបនេះរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យនិយោជិកកាន់តែមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនមានភាពសំខាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការទទួលខុសត្រូវគឺអាស្រ័យទៅតាមចរនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានបែងចែកទៅតាមឋានៈនិងតួនាទីរបស់ពួកគាត់។

១.១.៥. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព

តម្រូវការបុគ្គលិកភាព គឺជាកម្រិតខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងឋានានុក្រុមរបស់លោក Maslow ដែលបង្ហាញពីការបំពេញនូវតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន តម្រូវការស្វែងរកការលូតលាស់ផ្ទាល់ខ្លួន និងបទពិសោធន៍ខ្ពស់បំផុត។ ម៉ាស្កូបានពិពណ៌នាអំពីកម្រិតនេះថាជាបំណងប្រាថ្នាដើម្បីសម្រេចនូវអ្វីគ្រប់យ៉ាង ដែលមនុស្សម្នាក់អាចក្លាយជាអ្នកដែលមានជាងគេបំផុត។ បុគ្គលម្នាក់ៗតែងតែមានតម្រូវការនេះយ៉ាងជាក់លាក់។ នៅពេលដែលមនុស្សទទួលបានអ្វីៗគ្រប់បែបយ៉ាងហើយតម្រូវការចង់ក្រោយនោះគឺ ការរីកចម្រើនក្នុងការងារ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍ។

១.១.៥.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាល ជាកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានចំណេះដឹងបន្ថែមអំពីបច្ចេកវិទ្យា និងព័ត៌មានឧស្សាហកម្មថ្មីៗជាមួយការច្នៃប្រឌិតក្នុងនៃជួយអភិវឌ្ឍន៍វិសាលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ វិធីសាស្ត្រមួយនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប គឺការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់។ ចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ដែលទើបនឹងចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនម៉ីងរ៉ូយគ្រុប តម្រូវឲ្យទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាលពីអ្នកគ្រប់គ្រងឬមិត្តរួមការងារក្នុងក្រុម។

១.២. ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ីងរ៉ូយគ្រុប សាមទ្រីស្ត្រី

១.២.១. កត្តាថែទាំ

តាមទ្រឹស្តី Herzberg កត្តាថែទាំធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបំពេញនូវតម្រូវការនិងសេចក្តីពេញចិត្ត

កម្រិតដំបូងបង្អស់របស់បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកមានភាពស្ថិតស្ថេរជាមួយក្រុមហ៊ុន។

១.២.១.១ ប្រាក់បៀវត្សរ៍

ក្រុមហ៊ុន មីង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់ យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន មីង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាច ទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យ ដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់ យកទៅប្រើប្រាស់នៅក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ ដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍នៃការកំណត់ប្រាក់ ឈ្នួលរបស់ក្រសួងការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ការផ្តល់ជូននេះមានភាពប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងក្រុមហ៊ុន ដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យតែមួយ។ ក្រៅពីប្រាក់បៀវត្សរ៍ជាមូលដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់បន្ថែមមួយចំនួនទៀត ដូចជា៖ ការតម្កើងប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមឋានៈប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ការបញ្ចុះតម្លៃចំពោះបុគ្គលិក ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ (Bonuses) ប្រាក់ទូទាត់ សិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់លំហែមាតុភាព ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជម្ងឺនិងបណ្ណសមាជិក ប.ស.ស ។

១.២.១.២ បរិយាកាសការងារ

ក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន មីង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាចទទួលយកបាន សម្រាប់យកទៅបានផ្តល់នូវការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសុខភាពរបស់ខ្លួនជាការសំខាន់បំផុត។ ហេតុដូច្នេះនេះ ទើបបរិយាកាសការងារនូវក្នុងក្រុមហ៊ុនមានភាពលក្ខណៈល្អប្រសើរណាស់។ នៅពេលដែលបរិយាកាសនៅ កន្លែងធ្វើការមានភាពអាប់អួរ នោះបុគ្គលិកគឺគ្មានអារម្មណ៍ក្នុងការធ្វើការឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បុគ្គលិកក៏អាច ប្រឈមនឹងជម្ងឺផ្សេងៗដូចគ្នា ដែលជាហេតុនាំឲ្យមានការខាតបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះបរិយាកាសនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន មីង រ៉ូយ គ្រុប គឺបុគ្គលិកមានលក្ខណៈរួសរាយរាក់ទាក់ដាក់គ្នា រួមទាំងស្នាម ញញឹមផងដែរ ដែលធ្វើ ឲ្យមានភាពស្និទ្ធស្នាល និងកក់ក្តៅក្នុងការធ្វើការ។ ម្យ៉ាងទៀតបរិវេណនៅក្នុងការិយាល័យ មានអនាម័យល្អ មានសោភ័ណភាពលម្អ ប្រកបដោយសម្ភារៈទាន់សម័យ និងទំនើប ដូចជា អំពូលភ្លើង កុំព្យូទ័រ គ្រឿងសង្ហារឹម ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ផ្ទាំងរូបភាពផ្សេងៗ ការលម្អជាច្រើន និង ដើមឈើជាដើម។ យ៉ាងណាមិញការ ជក់បារី នៅក្នុង ការិយាល័យគឺត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងដាច់ខាត។

១.២.២ កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត

កត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត ជាកត្តាដែលជួយលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗដើម្បីឲ្យ និយោជិកខិតខំធ្វើការងារបន្ថែម ទៀតបន្ទាប់ពីត្រូវបានបំពេញដោយកត្តាថែទាំរួចមក។

១.២.២.១ ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់

ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើការគឺតែងតែកើតមានគ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ចំពោះក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅក៏ដូចគ្នា ប៉ុន្តែការងារនេះត្រូវបានទូទាត់ជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងវិញជូនដល់បុគ្គលិក។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅ គឺកើតមាននៅពេលដែលមានការងារបន្ទាន់ ឬថ្ងៃបុណ្យទានសាធារណៈ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់និយោជិក។ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចសម្របសម្រួលបុគ្គលិកឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃដោយមានការយល់ព្រមពីបុគ្គលិកផងដែរ។ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅគឺគុណនឹងមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

១.២.២.២ ភាពមិនមែននៃម៉ោងការងារ

បុគ្គលិកឬនិយោជិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅធ្វើការចំនួន៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដោយយោងតាមក្រសួងការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ដែលធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទរហូតដល់ព្រឹកថ្ងៃសៅរ៍ គឺចាប់ពីម៉ោង ៨ព្រឹករហូតដល់ម៉ោង ៥ល្ងាច ក្នុងនោះមានការសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១ ម៉ោង គឺនៅចន្លោះម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ និងម៉ោង ១ល្ងាច។

បុគ្គលិកអាចធ្វើការសុំចេញមុនម៉ោងការងារដែលបានកំណត់ ប្រសិនបើមានទុក្ខរោគចាំបាច់។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះ ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជាកំពុងប្រឈមមុខនឹងជម្ងឺកូវីដ-១៩ ក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យ ដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅក៏មានវិធានការនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរម៉ោងការងារផងដែរ។ បុគ្គលិកទទួលបានការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារចំនួន ១ថ្ងៃកន្លះ ដែលត្រូវនឹង១២ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដើម្បីសុវត្ថិភាពបុគ្គលិកក៏ដូចជាចូលរួមទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ-១៩នៅក្នុងប្រទេស។ ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការកាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍បុគ្គលិកចំនួន៣០ភាគរយផងដែរ។

១.២.២.៣ ការតម្លើងតំណែង

ការតម្លើងតំណែង ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិកផងដែរ។ ចំពោះការតម្លើងតំណែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅ គឺកើតឡើងដោយសារប្រធានគ្រប់គ្រងឬប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សធ្វើការសង្កេតឃើញពីឥរិយាបថការងាររបស់បុគ្គលិកនោះថាមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់នឹងអាចប្រើប្រាស់ភាសា

អង់គ្លេសបានល្អកម្រិតណា។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងការអនុវត្ត ការងារល្អបុគ្គលិកទាំងអស់នោះនឹងមានឱកាសទទួលបានការតម្កើងតំណែង ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានមើល ឃើញថាមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារនោះ។ នៅក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ព្យាយាមតម្កើងឋានៈនិងបន្តផ្តល់ការដំឡើងប្រាក់ខែ។

១.២.២.៤. ការសរសើរ

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកណាដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និង ជួយឲ្យក្រុមហ៊ុនអោយមានការរីកចម្រើន ក្រុមហ៊ុនតែងតែមានការសរសើរបុគ្គលិកដោយផ្ទាល់មាត់ដើម្បីជា កម្លាំងចិត្តឲ្យពួកគេកាន់តែខិតខំធ្វើការបន្ថែមទៀត។

១.២.២.៥ សិទ្ធិអំណាច

ចំពោះសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺបែងចែកទៅតាមឋានៈ និងតួនាទីរបស់ពួកគាត់។ បុគ្គលិក នីមួយៗមានការទទួលខុសត្រូវរាល់ការងាររបស់ខ្លួនទាំងអស់នឹងទទួលបានសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងដំណែងរបស់ គាត់ដោយគ្មានការលូកដៃពីផ្នែកផ្សេងៗឡើយ។

១.៣ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តាមទ្រឹស្តី X និង Y

ដោយសង្កេតមើលការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះ បុគ្គលិកណាដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងជួយឲ្យនិងទ្រឹស្តី X និង Y របស់លោក McGregor ក្រុមហ៊ុនក៏បាន ឈរលើទស្សនៈនេះ ដើម្បីធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួនផងដែរ។

១.៣.១ តាមទ្រឹស្តី X

១.៣.១.១ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

បុគ្គលិកបួនិយោជិកទាំងអស់ដែលបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល គឺ សុទ្ធតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យទាំងអស់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បាន ផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀតដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់បំណាច់សល់ពីសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព បណ្ណសមាជិកប.ស.សជាដើម។ ការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បែបនេះគឺដើម្បីជំរុញ នូវផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។

១.៣.១.២ ការដាក់ពិន័យ

បុគ្គលិកបួនិយោជិក ត្រូវតែគោរពពិន័យដែលក្រុមហ៊ុនម៉ីងរ៉ូយគ្រុបការិយាល័យកណ្តាលបានកំណត់ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគ្រប់ជាន់ថ្នាក់តែងតែប្រឹង ប្រែងប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះឥរិយាបថការងាររបស់ខ្លួនដើម្បីជៀសវាងការដាក់ពិន័យ។ ផ្ទុយទៅវិញចំពោះបុគ្គលិក

ដែលមិនប្រព្រឹត្តទៅតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចែងនោះពួកគេនឹងប្រឈមនឹងការដាក់ពិន័យ។ ហើយសកម្មភាពមួយចំនួនដែលចាត់ចូលជាការប្រព្រឹត្តទោសកំហុសនោះមានដូចជា ការលួចទ្រព្យសម្បត្តិ ឬប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុន ការជេរប្រមាថ ការវាយដំគ្នា ការរកញ្ជ្រៃប្រព្រឹត្តិ ការគំរាមគំហែងជាដើម។ ចំពោះការដាក់ពិន័យវិញគឺអាស្រ័យទៅលើទោសកំហុសរបស់បុគ្គលិកដែលបានប្រព្រឹត្ត។ ប្រសិនបើទោសកំហុសបិតក្នុងកម្រិតស្រាល ពួកគេអាចត្រូវបានហៅមកសួរនាំរកមូលហេតុឬអាចត្រូវបានដោះដោយផ្ទាល់មាត់ផងដែរ។ ចំពោះទោសកំហុសមធ្យម ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកធ្វើការផ្តិតស្នាមមេដៃ ដើម្បីទុកជាភស្តុតាង និងជាការដាស់តឿនជៀសវាងការប្រព្រឹត្តកំហុសជាលើកទីពីរ។ ចំពោះទោសកំហុសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះពលរដ្ឋក្រុមហ៊ុនដែលមិនអាចលើកលែងទោសបាននោះ ពួកគេនឹងប្រឈមការបញ្ឈប់ពីការងារ និងទទួលទោសតាមផ្លូវច្បាប់។

១.៣.១.៣ ការវាយតម្លៃការងារ

គ្រប់បណ្តានិយោជិកទាំងអស់ត្រូវបានវាយតម្លៃ ដោយប្រធានផ្នែករបស់បុគ្គលិកទៅតាមការប្រព្រឹត្តឥរិយាបថការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេ។ ការវាយតម្លៃការងារធ្វើឡើងជាពិសេសនៅពេលដែលបុគ្គលិកមានស្នូលដែលនៅក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារនិងម្យ៉ាងទៀត ក្នុងករណីបុគ្គលិកបំពេញការងារមិនបានល្អតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន បុគ្គលិកនោះនឹងមានឱកាសអភិវឌ្ឍបន្ថែមលើចំណុចខ្សោយរបស់ខ្លួន។

១.៣.២ តាមទ្រឹស្តី Y

ចំពោះទ្រឹស្តី Y គឺសំដៅទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលខំប្រឹងប្រែងក្នុងការងារមានការចូលចិត្តនិងការងារ ចង់សម្រេចការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញថ្មី ការតម្លើងឋានៈ និងការទទួលស្គាល់ស្នូលដៃរបស់ពួកគេ។

១.៣.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក

នៅត្រង់ចំណុចនេះដូចទៅនឹងតម្រូវការបុគ្គលិកភាពរបស់លោកម៉ាស្តូមានន័យថាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះបុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះផងដែរ ដោយពួកគេពេញចិត្តនឹងការងារហើយមានគំនិតចង់រីកចម្រើន។ វិធីសាស្ត្រមួយនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនម៉ឺងរ៉ូយគ្របគឺការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក។ ចំពោះបុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនម៉ឺង រ៉ូយ គ្របមិនថាតែនៅផ្នែកណានោះទេ។

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រ៉ូយ គ្រប ក៏នៅតែបន្តអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកចាស់ៗដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបាននូវការយល់ដឹងខ្ពស់ពីការងាររបស់ខ្លួន។

១.៣.២.២ ការតម្លើងឋានៈនិងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឱកាសភាគច្រើនចំពោះបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារផ្ទាល់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាងការរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ។ បុគ្គលិកមានឱកាសបានឡើងតំណែងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការវាយតម្លៃការងារទៅលើការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់។ ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍គឺក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ជូនប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់បុគ្គលិកទៅតាមស្តង់ដារនៃតំណែងដែលត្រូវបានកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន។

១.៣.២.៣ ការទទួលស្គាល់ស្មារតី

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះដោយសារតែសកម្មភាពរបស់ពួកគេមានភាពលេចធ្លោ មានសីលធម៌ មានភាពឆ្លែប្រឌិត និងមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែធ្វើការសរសើរនិយោជិករបស់ដើម្បីសម្តែងនូវការអរគុណ និងជំរុញឱ្យនិយោជិករក្សាកម្រិតនៃការខិតខំធ្វើការឬធ្វើបានល្អជាងនេះផងដែរ។

១.៤ ការដំណើរការនិងកិច្ចការរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប តាមទ្រឹស្តីសមធម៌

ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅជំពូកទីមួយ ទ្រឹស្តីសមធម៌ផ្តោតលើការកំណត់ថា តើការចែកចាយធនធានមានភាពយុត្តិធម៌ដល់ការដាក់ទុនទៅក្នុងការងារនិងផលតបស្នងមកវិញពីការងារដែរឬទេ។ ដូច្នេះដើម្បីធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗឲ្យមានសមភាព។

១.៤.១ ប្រាក់បៀវត្សរ៍

ការកំណត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប គឺបានឈរលើគោលដំហែរសមភាពមួយចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូប។ ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិកគឺត្រូវបានបែងចែកទៅលើតាមមុខងារ ឋានៈ និងតួនាទីទំនួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ការបែងចែកនេះគឺដើម្បីកុំឲ្យការអាក់អន់ស្រពន់ចិត្តរវាងបុគ្គលិកដែលយកប្រាក់ខែរបស់ខ្លួនទៅប្រៀបធៀបនិងបុគ្គលិកដទៃមានឋានៈដូចខ្លួន។

១.៤.២ កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀតដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់បំណាច់សល់ពីសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព បណ្ណសមាជិក ប.ស.សជាដើម។ ការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បែបនេះគឺធ្វើឡើងចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូបស្មើគ្នាដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

១.៤.៣ សិទ្ធិអំណាច

ការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេចឲ្យបុគ្គលិក ជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិក។ ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចចំពោះនិយោជិកទៅតាមមុខតំណែងនិងតួនាទីរបស់ពួកគេ

រៀងខ្លួន។ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិអំណាចស្មើៗទៅនឹងបុគ្គលិកដែលមានឋានៈនិងតួនាទីដូចខ្លួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន លើកលែងតែមានការកំណត់ពីគណៈគ្រប់គ្រងដែលធ្វើឲ្យមានសិទ្ធិខុសគ្នា។

១.៥ ការដំណើរការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប តាមទ្រឹស្តីរ៉ឺពីងទុក

បុគ្គលិកគ្រប់រូបដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែងតែរំពឹងថាបានរង្វាន់នៅពេលដែលពួកគេធ្វើកិច្ចការងាររបស់ពួកគេបានល្អ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀត។ តាមរយៈទ្រឹស្តីរបស់លោក Vroom បង្ហាញថាទោះបីជាបុគ្គលម្នាក់ៗ អាចមានគោលដៅខុសៗគ្នាក៏ដោយពួកគេអាចត្រូវបានលើកទឹកចិត្តប្រសិនបើពួកគេជឿជាក់ថាការបំពេញកិច្ចការនឹងធ្វើឲ្យពួកគេទទួលបានរង្វាន់។

១.៥.១ ការតម្លើងឋានៈ:

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប ផ្តល់ឱកាសភាគច្រើនចំពោះបុគ្គលិកខាងក្នុងដែលកំពុងបម្រើការងារផ្ទាល់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាងការផ្តល់ឱកាសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅមកបំពេញតួនាទីដែលទំនេរ។ ការធ្វើបែបនេះគឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាំងអស់ខិតខំបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឲ្យបានល្អ បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើពួកគេដោយមិនគិតពីរយៈពេលនៃការចូលធ្វើការរបស់បុគ្គលិកនោះឡើយ។

១.៥.២ សិទ្ធិស្វ័យភាព

ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចដល់បុគ្គលិកភាគច្រើននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងសម្រេចលើការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ជាងនេះទៅទៀតអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់នូវការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។

ជំពូកទី៤

ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញការលើកទឹកចិត្ត

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ុង រ៉ូយ គ្រុប ប្រឆាំងនឹងធ្វើការវិភាគលើការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់បុគ្គលិក លើសពីនេះទៅទៀតក៏ពិនិត្យទៅលើការគ្រប់គ្រងនិងការអនុវត្តផងដែរ។

១.១ ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការជំរុញការលើកទឹកចិត្ត

ការជំរុញការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាដ៏មានឥទ្ធិពលចំពោះការពេញចិត្ត និងអារម្មណ៍របស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូប។ យ៉ាងណាក៏ដោយរាល់ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រទាំងអស់តែងតែមានជួបនូវ ការពេញចិត្ត និងការមិនពេញចិត្ត ដែលជាមូលហេតុនាំឱ្យមានការបង្កើតឡើងនូវកម្រងសំណួរមួយចំនួន ដើម្បីសិក្សាពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តតាំងអស់នោះ។

១.១.១ ការប្រមូលទិន្នន័យ

១.១.១.១ កម្រងសំណួរ

ដើម្បីធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់យកមកធ្វើការសិក្សា និងវិភាគលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ុង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល ទាក់ទងនឹងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តកន្លងមកយើងបានរៀបចំការបង្កើតនូវកម្រងសំណួរមួយចំនួនដើម្បីស្រង់មតិការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន។ សំណួរទាំងអស់ភាគច្រើនទាក់ទងនឹងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកដែលមានការពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ុង រ៉ូយ គ្រុប។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)

១.១.១.២ គំរូ

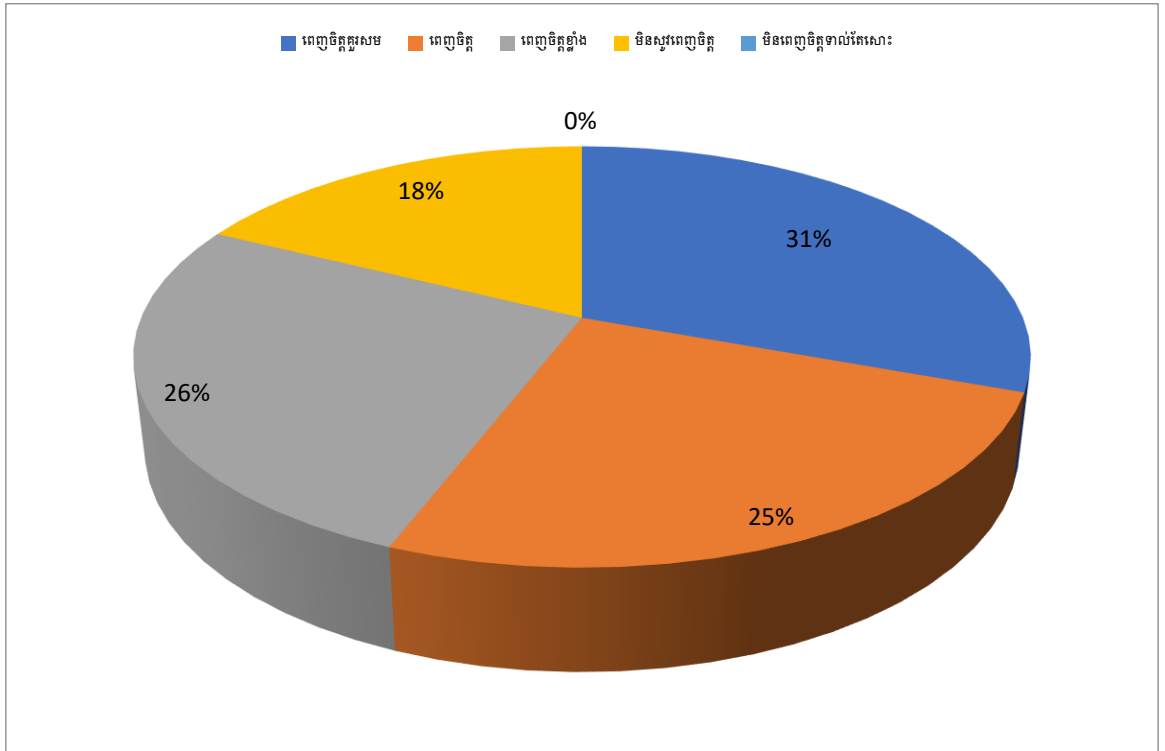
ចំនួនបុគ្គលិកជាបុរសនិងស្ត្រី៖ ចំពោះការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរដែលបានរៀបរៀង គឺមានបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ុង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលមានចំនួន៦២នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកការិយាល័យទាំងអស់ ២៤៦នាក់ ដែលក្នុងនោះមានបុរសចំនួន២០នាក់ និងស្ត្រីចំនួន៤២នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)

គំរូបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ៖ បុគ្គលិកដែលបានឆ្លើយតបនឹងកម្រងសំណួរទាំងអស់ គឺជាបុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗដូចជា៖ ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកគណនេយ្យ ផ្នែកទីផ្សារ អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកអនាម័យ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)

១.១.២ ការវិភាគនិងការបកស្រាយទិន្នន័យ

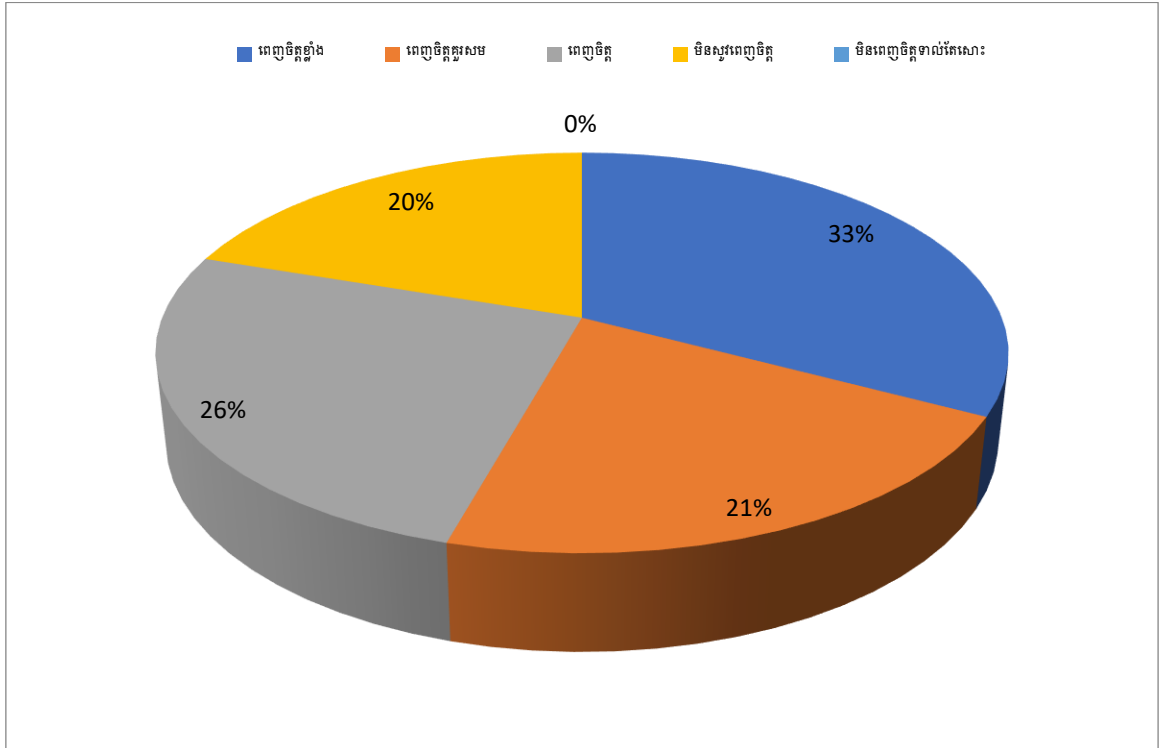
ក្នុងផ្នែកនេះការស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការវិភាគ ព្រមទាំងការបកស្រាយនូវកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ទៅតាមទិន្នន័យនៃកម្រង សំណួរដែលបានធ្វើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក។

រូបភាពទី៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ



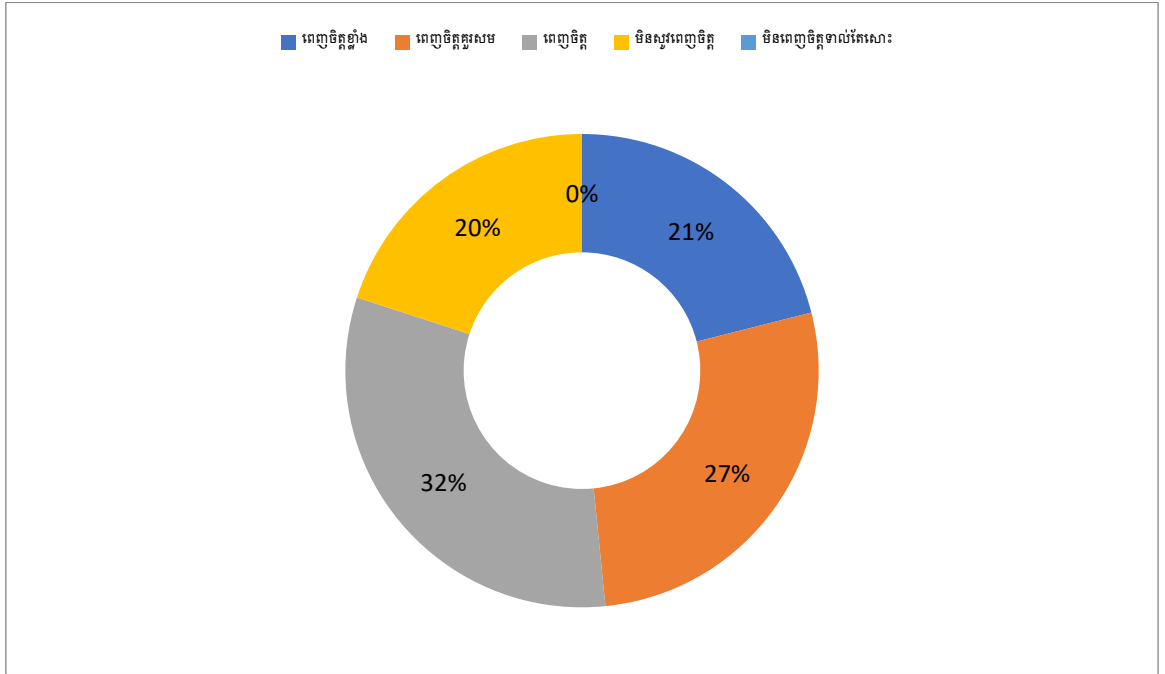
តាមការស្រង់មតិពីបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប សាខាការិយាល័យកណ្តាលរួចមកឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារគឺ ការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ២៦% ពេញចិត្តសមស្មើនឹង ៣១% ពេញចិត្តស្មើនឹង ២៥% មិនសូវពេញចិត្ត ១៨% ហើយការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ ០%។ លទ្ធផល ទាំងអស់នេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប មានការ ពេញចិត្តចំពោះការងារដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការសព្វថ្ងៃ ហើយការពេញចិត្តនេះអាចបណ្តាលមកពីការងារដែលពួក គាត់កំពុងធ្វើសាកសមជាមួយសម្ព័ន្ធភាពរបស់ពួកគាត់ មិនមានការដាក់សម្ពាធពីថ្នាក់លើ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគឺ ទទួលបានការជំរុញលើកទឹកចិត្តពីប្រធានផ្នែកផ្ទាល់តែម្តង។

រូបភាពទី៥៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន



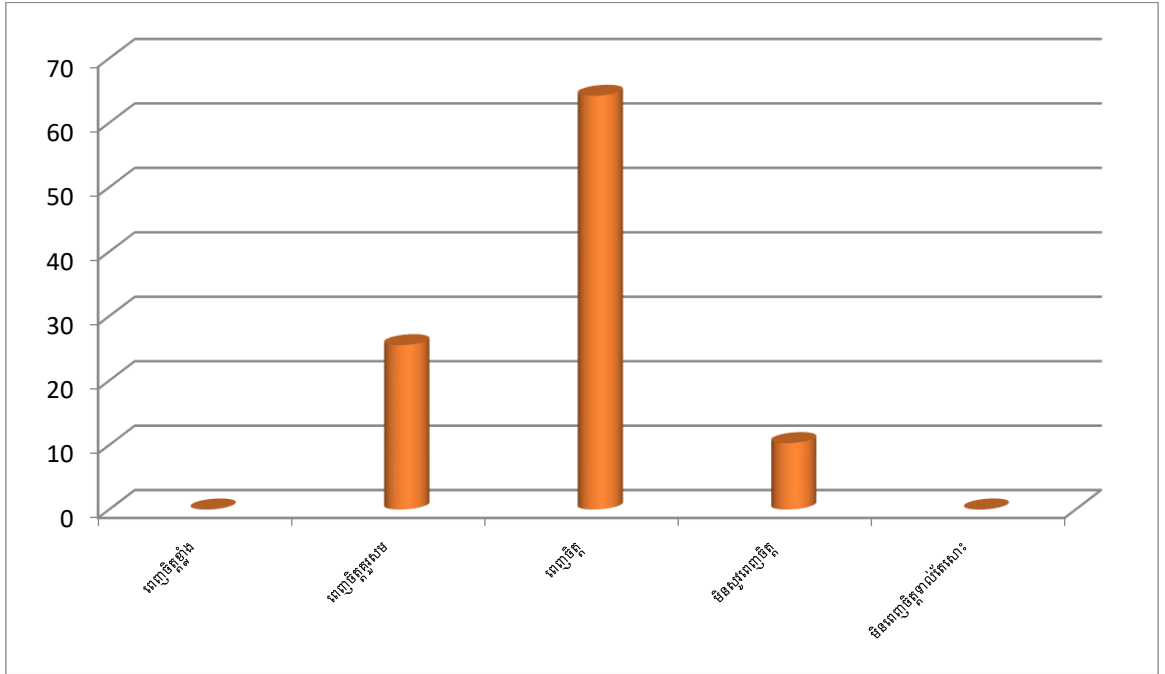
តាមរយៈកម្រងសំណួរ ចម្លើយដែលយើងបានមកពីការសាកសួរបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រប ការិយាល័យកណ្តាលរួចមកឃើញថា អត្រានៃការពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអត្រា ការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៣៣% ពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២១% ពេញចិត្តស្មើនឹង ២៦% មិនសូវពេញចិត្ត ២០% ហើយការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ ០%។លទ្ធផលទាំងអស់នេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថាការគ្រប់គ្រងនិងការដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រប បានផ្តល់នូវការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់បុគ្គលិកបានយ៉ាងច្រើន ដែលនឹងធ្វើឲ្យមានការរីកចម្រើនដល់ក្រុមហ៊ុននាពេលអនាគត។

រូបភាពទី៦ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន



ចំពោះការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការជំរុញលើកទឹកចិត្ត របស់ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញថាកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ២១% ពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៧% ពេញចិត្តស្មើនឹង ៣២% មិនសូវពេញចិត្ត ២០% ហើយការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ ០%។ លទ្ធផលទាំងអស់នេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ បើទោះបីជាអត្រានៃការមិនសូវពេញចិត្តមាន ២០%ក៏ដោយ ដែលអាចជាចន្លោះប្រហោងដ៏តិចតួចក្នុងការបំពេញចិត្តថែមឲ្យបុគ្គលិកយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏វានៅតែល្អ។ ប៉ុន្តែដើម្បីឲ្យវាកាន់តែល្អជាងនេះទៀតនោះក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើការកែតម្រូវបន្ថែមបន្តិចដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អនៅពេលខាងមុខ។

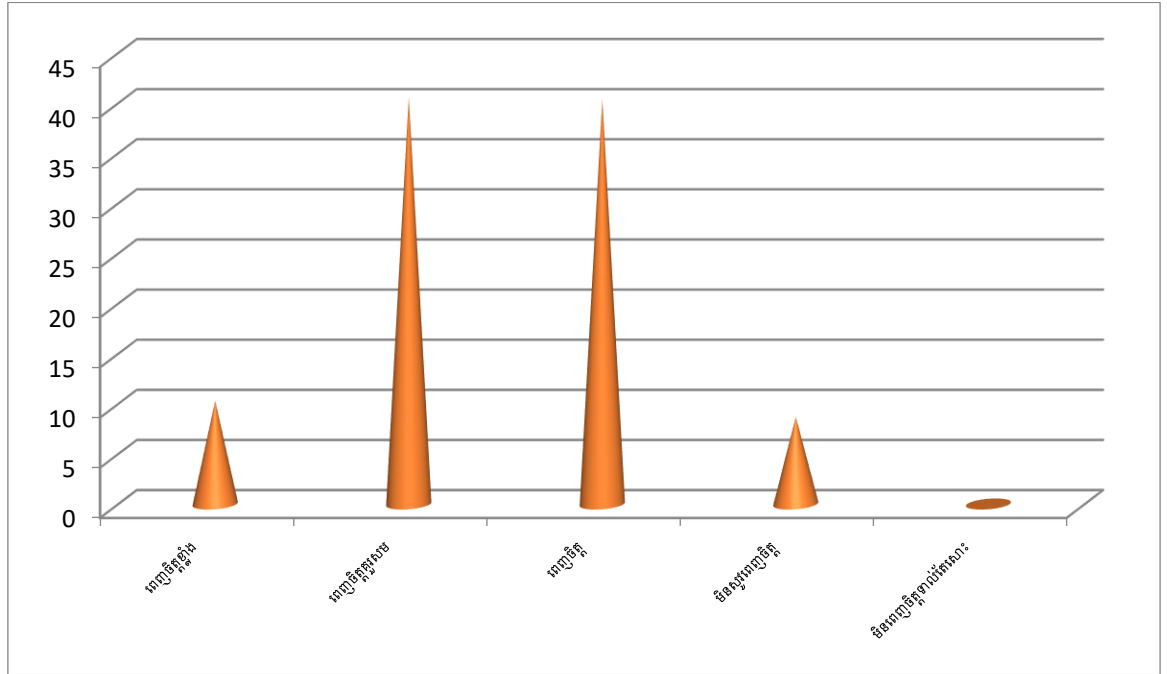
រូបភាពទី៧៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន



តាមរយៈក្រាបខាងលើ បង្ហាញឲ្យឃើញថាកម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋានមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ០% រីឯពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ២៥.៥% ហើយពេញចិត្តស្មើនឹង ៦៤.២% មិនសូវពេញចិត្ត ៩.០% ចំណែកឯការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ គឺ០%។

ទិន្នន័យទាំងអស់នេះ បានបង្ហាញឲ្យដឹងថាការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរបស់ក្រុមហ៊ុនដល់បុគ្គលិកមានភាពសមរម្យដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយតម្រូវការរបស់មនុស្សតែងតែគ្មានព្រំដែនកំណត់បាន។ ដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុននៅតែខិតខំប្រឹងប្រែងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងមុតមាំក្នុងការបំពេញចិត្តបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគាត់មានកម្លាំងចិត្តក្នុងការធ្វើការងារបន្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

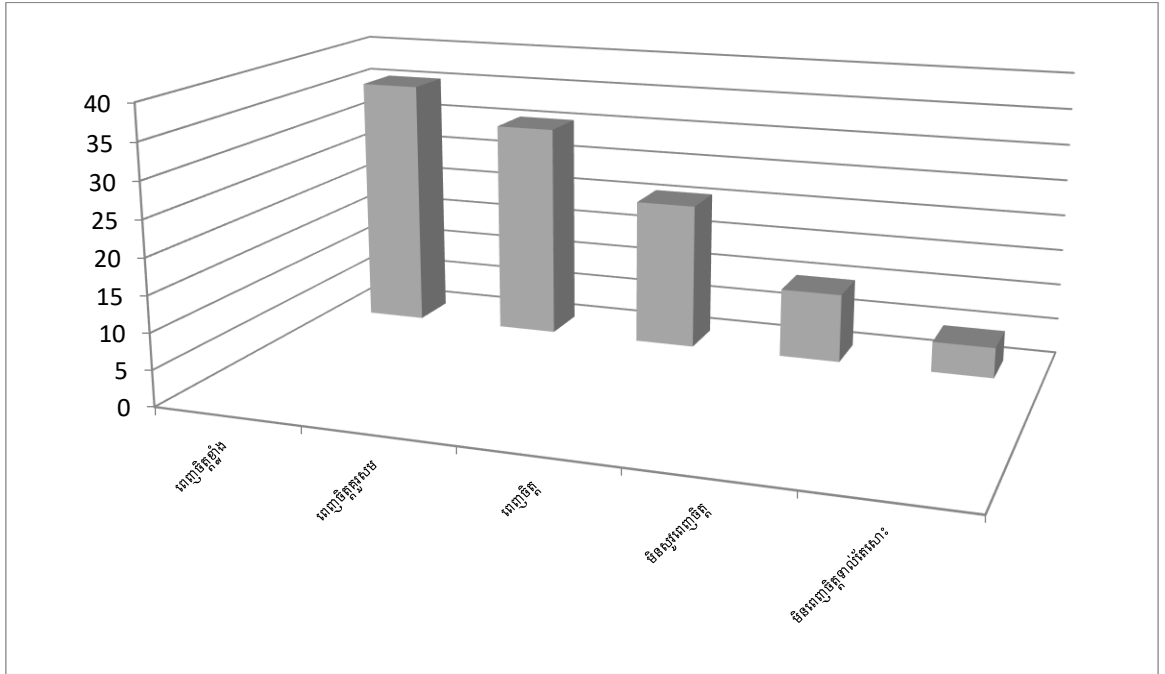
រូបភាពទី៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការតម្លើងឋានៈ



តាមរយៈក្រាបខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះការតម្លើងឋានៈរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកណាដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងជួយឲ្យមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ១០.៣% ជាមួយការពេញចិត្តគួរសមស្មើនឹង ៤០.៦% ហើយពេញចិត្តស្មើនឹង ៤០.៤% មិនសូវពេញចិត្ត ៨.៧% ដែលក្នុងនោះមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ គឺមិនមាននោះទេ។

ទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថាការតម្លើងឋានៈបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនគឺមានលក្ខណៈល្អ។ ការតម្លើងឋានៈធ្វើឡើងនូវពេលដែលមានកន្លែងទំនេរ ហើយតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកមានការសិក្សាស្វែងយល់ចំពោះខ្លួនឯងផ្ទាល់ ថាតើមានសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឲ្យដេរប្រទេ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យពីការខិតខំធ្វើការងារយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះរបស់បុគ្គលិក បន្តបំបែកលទ្ធផលនឹងត្រូវបានវាយតម្លៃដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ប្រសិនបើល្អនឹងទទួលបានឱកាសក្នុងការតម្លើងតំណែងឲ្យកាន់តែប្រសើរ តាមមុខតំណែងដែលទំនេរនោះ ដោយមិនគិតពីអាយុកាលនៃការចូលបម្រើការងារឡើយ។

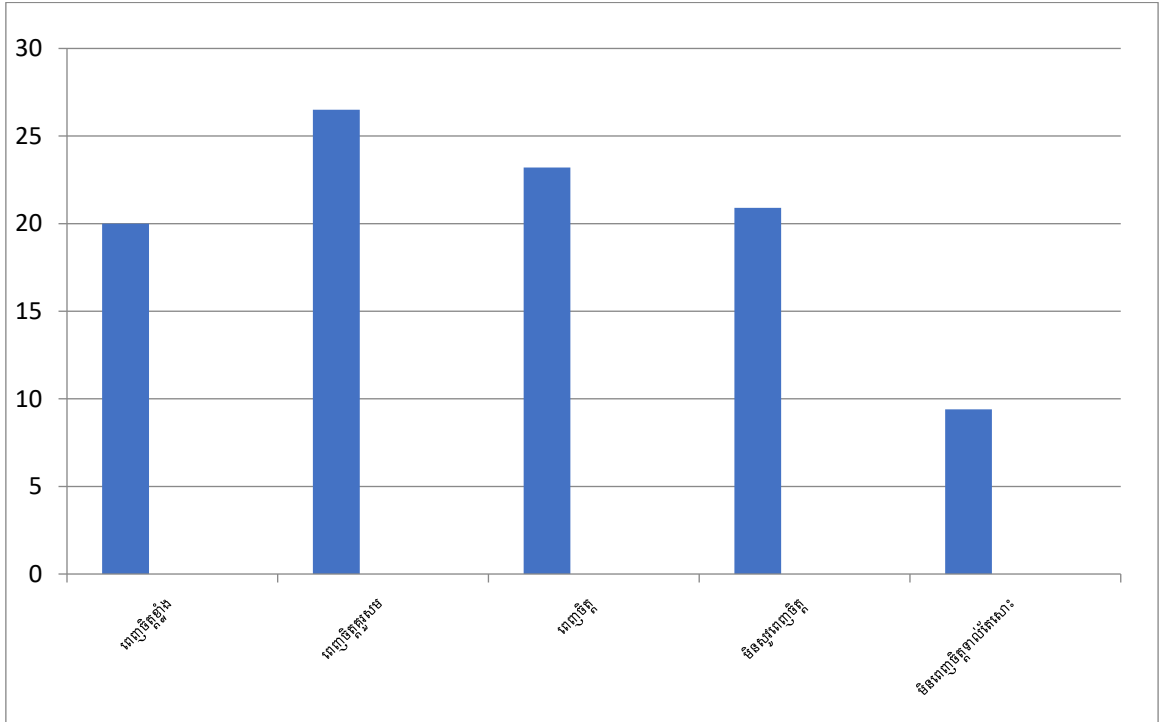
រូបភាពទី៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ



តាមរយៈក្រាបខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថាកម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះបរិយាកាសការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ៣៥.២% ដែលពេញចិត្តគួររមែងស្មើនឹង ៣០.២% ហើយពេញចិត្តស្មើនឹង ២០.៦% មិនសូវពេញចិត្ត ៩.៧% ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអត្រាការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះមាន៤.៣%។

ទិន្នន័យខាងលើ សបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារគឺល្អប្រសើរណាស់។ ជាក់ស្តែងចំពោះការគោរពនិងការគួររមែងរបស់បុគ្គលិកគឺមានលក្ខណៈរួសរាយរាក់ទាក់ដាក់គ្នា រួមទាំងស្នាមញញឹមផងដែរ ដែលធ្វើឲ្យមានភាពស្និទ្ធស្នាលនិងកក់ក្តៅក្នុងការធ្វើការ។ ម្យ៉ាងទៀត បរិវេណនៅក្នុងការិយាល័យ មានអនាម័យល្អ មានសោភ័ណភាពលម្អ ប្រកបដោយសម្ភារៈទាន់សម័យ និងទំនើប ដូចជា អំពូលភ្លើង កុំព្យូទ័រ គ្រឿងសង្ហារឹម ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ផ្ទាំងរូបភាពផ្សេងៗ ការលម្អជាច្នៃផ្កា និង ដើមឈើជាដើម។ អ្វីៗទាំងអស់នេះធ្វើឲ្យបរិយាកាសនៅក្នុងកន្លែងការងារមានភាពធូរស្រាលបន្ទាប់ពីការធ្វើការឆ្ងាយហាត់។

រូបភាពទី១០៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ



តាមរយៈក្រាបខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះសុវត្ថិភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងស្មើនឹង ២០% ដែលពេញចិត្តតិចតួចសមស្មើនឹង ២៦.៥% ហើយពេញចិត្តស្មើនឹង ២៣.២% មិនសូវពេញចិត្ត ២០.៥% ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអត្រាការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះមាន ៩.៤% ។

ទិន្នន័យខាងលើបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកមានការពេញចិត្តទៅលើសុវត្ថិភាពការងារដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឲ្យគឺមានភាពល្អប្រសើរ។ ចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់នូវក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺទទួលបាននូវប័ណ្ណសមាជិកប.ស.ស ដើម្បីជួយសំសម្រួលពេលបុគ្គលិកជួបឧបទ្ធករដោយប្រការណាមួយ បុគ្គលិកអាចប្រើប័ណ្ណសមាជិកនេះ កំឡុងពេលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ(រដ្ឋ)ដោយមិនចាំបាច់បង់ប្រាក់ឡើយ។

១.២ ការសម្រេចវិនិច្ឆ័យលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីធ្វើការបូកសរុបពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រូយ គ្រុប ការិយាករណ៍ល្អចមកយើងទទួលបានទិន្នន័យយកទៅវិភាគលើ វិធីសាស្ត្រនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានអនុវត្តន៍កន្លងមក ដើម្បីជាគន្លឹះក្នុងការស្វែងរកនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន។

១.២.១ ចំណុចខ្លាំង

តាមរយៈការវិភាគទិន្នន័យខាងលើរួចមក បានបង្ហាញឲ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងជាច្រើនដូចជា៖

- តាមការសាកសួរទៅកាន់បុគ្គលិកការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប បានឲ្យដឹងថាបុគ្គលិកស្ទើរទាំងអស់ មានការពេញចិត្តចំពោះការងារដែលខ្លួនកំពុងបំពេញ។
- តាមរយៈក្រាបដែលបានបកស្រាយពីខាងលើរួចមកឃើញថា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានការពេញចិត្តរហូតដល់ ៨០%។
- យោងតាមការវិភាគខាងលើ ចំពោះចំណុចការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់អត្រានៃភាគរយពេញចិត្តខ្លាំងមានរហូតដល់ទៅ៤០.៥០% ឯណោះ។
- បរិយាកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអ្វីៗសព្វបែបយ៉ាងដែលបុគ្គលិកចង់បាន មិនថាការរាក់ទាក់រវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិក បុគ្គលិកនិងនាយក និងបរិវេននៅក្នុងការិយាល័យ។
- បុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់បៀវត្សន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចំណាយប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។
- ចំពោះការតម្លើងឋានៈទទួលបានការគាំទ្រពីសំណាក់បុគ្គលិកទាំងស្រុង។
- បុគ្គលិកទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗ បទពិសោធន៍ល្អៗ ប្លែកៗពីការងារ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។
- មានការរៀបចំពីជីវភាពរៀងរាល់ប្រចាំឆ្នាំដ៏សម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីបង្កភាពរីករាយ និងស្និទ្ធស្នាលដល់បុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់។
- សម្រាប់ការអនុវត្តការងារជាក្រុមឃើញថាមានការស៊ីសង្វាក់គ្នាមែនទែន មានការជួយជ្រុំជ្រែងយ៉ាងពេញទំហឹង។
- បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអត្តចរិតល្អ មានភាពស្មោះត្រង់ មានសម្មភាពខ្ពស់ ចេះគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក ដូច្នេះហើយទើបធ្វើឲ្យពួកគេអាចសម្រេចគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ ពិសេសអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលអាចកើតមានចំពោះមុខ បានយ៉ាងងាយស្រួល។

១.២.២ ចំណុចខ្វះខាត

ទន្ទឹមនឹងចំណុចខ្លាំងក្រុមហ៊ុនក៏មានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនផងដែរដូចជា៖

- តាមរយៈទិន្នន័យសរុបដែលទទួលបានពីខាងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនឃើញថាផ្នែកសុវត្ថិភាពការងារ ខាងក្រុមហ៊ុនមានតែបណ្ណសមាជិកប.ស.ស ដែលជាហេតុអាចនាំឲ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍មិនសូវរាក់ក្តៅក្នុងចិត្តឡើយ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនមានការឧបត្ថម្ភទៅលើម្ចាស់អាហារដល់បុគ្គលិកនោះទេ ដែលជាហេតុនាំឲ្យបុគ្គលិកមានការមិនពេញចិត្ត។
- យោងទៅតាមកម្រងសំណួរដែលបានស្នើទៅខាងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនត្រង់ចំណុច ដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំ ខាងក្រុមហ៊ុនគឺមិនមាននោះឡើយ។
- កីឡាគឺជាជឿនសំខាន់សម្រាប់សុខភាព ផ្អែកតាមទិន្នន័យពីបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនមិនមានការរៀបចំកម្មវិធីបែបកីឡា សម្រាប់បុគ្គលិកទេ។
- ចំពោះការសរសើរវិញ បុគ្គលិកទទួលបានតែការសរសើរដោយផ្ទាល់មាត់មិនមានជាបណ្តុំសរសើរអ្វីបន្ថែមឡើយ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

- ក្រោយពីបានចុះកម្មសិក្សា និងប្រមូលព័ត៌មានទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាលរួចមក អាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនពិតជាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរថ្លៃថ្នាណាស់។ ចំណុចទាំងនោះរួមមាន ក្រុមហ៊ុនមានការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ជាមូលដ្ឋាន នៅក្នុងកម្រិតមួយដែលសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជាកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិកសម្រាប់បំពេញនៅតម្រូវការផ្សេងៗក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព នឹងមានកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀត។ លើសពីនេះបុគ្គលិកក៏ទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុននូវចំនេះដឹងដែលថ្មីៗ ក៏ដូចជាចំនេះដឹងដែលទាក់ទងនឹងជំនាញដែលអភិវឌ្ឍន៍នូវសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ឲ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្រុមហ៊ុនមានការជំរុញលើកទឹកចិត្តតាមរូបភាពផ្សេងៗទៀតដូចជា ការរៀបចំឧបករណ៍ការងារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បុគ្គលិក ការផ្តល់សិទ្ធក្នុងការបញ្ចេញមតិ យោបល់ ការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហារបស់បុគ្គលិកជាដើម។ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តទាំងនេះជាសញ្ញាអាចបង្ហាញឲ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនឲ្យតម្លៃទៅលើបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់មែន ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់យ៉ាងច្បាស់ពីសារៈសំខាន់នៃផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រសិនបើបុគ្គលិកមានភាពរីករាយ ពេញចិត្ត និងភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការបំពេញការងារឲ្យក្រុមហ៊ុនទៅតាមអ្វីដែលបានកំណត់ នោះក្រុមហ៊ុននឹងទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងជាក់លាក់។
- ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ឆ្លងតាមការវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបាន ឃើញថាយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង រ៉ូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល នូវតែមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន ដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានការមិនសូវពេញចិត្ត។ ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុនមានការផ្តល់នៅការធានារ៉ាប់រង(បណ្ណ ប.ស.ស)ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែវានៅតែមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយចំពោះសុវត្ថិភាពការងាររបស់បុគ្គលិក។ ក្រៅពីនេះ ចំពោះដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំនិង ការលេងកីឡារបស់បុគ្គលិក ឃើញថាក្រុមហ៊ុនមិនមាននោះទេ ។
- ថ្វីបើមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនតូចក៏ពិតមែន ក៏វានូវតែមិនអាចលុបបំបាត់នូវចំណុចល្អជាច្រើនដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនោះដែរ។ ម្យ៉ាងទៀតចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះសុទ្ធតែជាបញ្ហាដែលអាចដោះស្រាយបាន។ ដូច្នេះទើបក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ដែលសព្វថ្ងៃបានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានសារជីវកម្មជាច្រើនជាពិសេសនោះគឺការពង្រីកការនាំចូលម៉ាកប្រេនធំៗនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវនិងយោងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនូវការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុប កិរិយាល័យកណ្តាលរួចមកដើម្បីឲ្យការជម្រុញការលើកទឹកចិត្តនៅក្រុមហ៊ុនកាន់តែល្អប្រសើរមួយកម្រិតថែមទៀត ក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អនូវចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរពិនិត្យទៅលើការផ្តល់នៅការធានារ៉ាប់រងជាថ្មី ថ្មីបើបុគ្គលិកទទួលបានបណ្ណ ប.ស.ស ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែវានៅតែមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយចំពោះសុវត្ថិភាពអាយុជីវិតរបស់បុគ្គលិក។ អាយុជីវិតបុគ្គលិកគឺជាជឿនដែលសំខាន់ណាស់ដែលក្រុមហ៊ុនគួរយកចិត្តទុកដាក់ព្រោះការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយផ្នែកធំ គឺដោយសារមានការចូលរួមពីបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនគួរទិញការធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតបុគ្គលិកទាំងអស់ព្រោះវាជារឿងសំខាន់ណាស់សំរាប់បុគ្គលិកទូទៅដែលគួរទទួលបាន។
- ដំណើរកម្សាន្តគឺជាផ្នែកមួយនៃការគិតរកឃើញនូវគំនិតថ្មីៗនៃការអភិវឌ្ឍ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនមានការផ្តល់ជូនបុគ្គលិកនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានការរៀបចំដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំជូនបុគ្គលិកយ៉ាងហោចមួយឆ្នាំគួរបានម្តង ព្រោះបុគ្គលិកធ្វើការច្រើនអាចនាំឲ្យមានការធុញថប់មែងតែងចង់មានដំណើរកម្សាន្តមួយជាមួយក្រុមការងារដើម្បីទទួលបានភាពស្និទ្ធស្នាលរវាងគ្នានិងគ្នា និងទទួលបាននូវគំនិតថ្មីៗ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន។
- ការលេងកីឡា ក៏ជារឿងដែលសំខាន់ផងដែរ វាមានប្រយោជន៍ចំពោះសុខភាពទាំងផ្នែកស្មារតី និងរាងកាយ ជួយទ្រទ្រង់សម្ភារភាពក្នុងការគិតឲ្យមានភាពរៀសររឹ និងស្វាហាប់។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនគ្មានចំណុចនេះទេ។ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន គួរតែមានការរៀបចំកម្មវិធីកីឡាប្រកួតណាមួយដូចជាកីឡាបាល់ទាត់ ឬបាល់ទះ ឲ្យបុគ្គលិកបានចូលរួមលែងសប្បាយ ដើម្បីបង្កឲ្យមានភាពរីករាយនិងភាពស្និតស្នាលចំពោះគ្នាកាន់តែមានភាពស្និទ្ធស្នាលថែមទៀត។ ម្យ៉ាងវិញទៀតក៏ជួយពង្រឹងនូវផ្នែកស្មារតីនិងសុខភាពរបស់បុគ្គលិកផងដែរ។
- ការសរសើរគឺជាការលើកទឹកចិត្តមួយយ៉ាងសំខាន់ ដែលក្រុមហ៊ុនគួរតែយកចិត្តទុកដាក់។ ក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រ៉ូយ គ្រុបគួរតែមានចេញជាបណ្ណសរសើរជូនបុគ្គលិកណាដែលមានឥរិយាបថការងារល្អ បើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនអ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសរសើរបុគ្គលិកតាមរយៈពាក្យសម្តីហើយក្តី។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោងជាភាសាខ្មែរ

១. ស្តូវ វង់នី, តវិយាបថអង្គភាព (២០១៩-២០២០)
២. ច្រឡឹង លក្ស័រត្ត, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ២០១១-២០១២
៣. ការជួបសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយកញ្ញា ឡឿ ស្រីពៅ ដែលមានតួនាទីជាបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងកញ្ញា ធន សុធីតា មានតួនាទីជាបុគ្គលិកផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក នៃក្រុមហ៊ុន មីង រ្យ គ្រុប នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ឯកសារយោងជាភាសាបរទេស

៤. Robbins, Stephen P., et al (1998). Organizational Behavior: Leading and Managing in Australia And New Zealand, 2nd ed., P199
៥. DAVID A.DECENZO & STEPHEN P. ROBBINS, Fundamentals of human Resource Management, 10th Edition (USA, Jonh Wiley & Sons, Inc., 2010) P262.
៦. Anne Bruce, James S.Pepitone, Motivating Employee.Edition,1999

ឯកសារដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ

- ៧.Amanpreet , S. (2019, December 09). LIFEHACK .Positive Motivation vs Negative Motivation.Retrieved from: Which One Is Better?: <https://www.lifehack.org/829873/positive-motivation> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)
៨. (n/a). (n/a). EXPERTPROGRAMMANAGEMENT. Herzberg’s Motivation Theory – Two Factor Theory.Retrieved from: <https://expertprogrammanagement.com/2018/04/herzbergs-two-factor-theory/> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី១៥ កក្កដា ២០២០)
៩. Kalpana, R. (n/a). BUSINESSMANAGEMENTIDEAS. Employee Motivation: Financial and Non-financial Techniques of Staff Motivation. Retrieved from: <https://www.businessmanagementideas.com/motivation/employee-motivation-financial-and-non-financial-techniques-of-staff-motivation/496> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)
១០. Kendra , c. (2019, September 27). VERYWELLMIND. Intrinsic Motivation. Retrieved from: <https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)
១១. Kendra , c. (2020, January 15). VERYWELLMIND. Differences of Extrinsic and Intrinsic Motivation. Retrieved from: <https://www.verywellmind.com/differences-between-extrinsic-and-intrinsic-motivation-2795384> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)

១២. Kendra , C. (2020, April 27). VERYWELLMIND. What is Motivation?. Retrieved from:
<https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)
១៣. M.T. Wroblewsk. (2019, February 05). CHRON . Differences Between Monetary and Non-Monetary Incentives. Retrieved from: <https://smallbusiness.chron.com/differences-between-monetary-nonmonetary-incentives-26139.html#:~:text=Non%2Dmonetary%20incentives%20are%20designed,or%20value%20to%20a%20company.&text=A%20non%2Dmonetary%20incentive%20does,cannot%20discern%20its%20monetary%20value> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)
១៤. MINDTOOLS. (n/a). Theory X and Theory Y. Retrieved from:
https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_74.htm (ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)
១៥. n/a. (2017 , December 11). UKESSAYS. Relationship Between Motivation And Employee Performance: Retrieved from: <https://www.ukessays.com/essays/commerce/relation-between-motivation-and-employee-performance-commerce-essay.php> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី១២ សីហា ២០២០)
១៦. n/a. (n/a). IEDUNOTE. 20 Factors Affecting Job Satisfaction (Explained). Retrieved from:
<https://www.iedunote.com/factors-affecting-job-satisfaction>
១៧. n/a. (n/a). IFM MANAGEMENT TECHNOLOGY POLICY. Vroom's expectancy theory. Retrieved from:
<https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/research/dstools/vrooms-expectancy-theory/> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)
១៨. n/a. (n/a). MSG. Retrieved from Importance of Motivation:
https://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)
១៩. n/a. (n/a). WHATISHUMANRESOURCE. Motivation Process. Retrieved from:
<http://www.whatishumanresource.com/motivation-process>(ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)
២០. n/a. (n/a). WIKIPEDIA. Equity theory. Retrieved from:
https://en.wikipedia.org/wiki/Equity_theory#Definition_of_equity (ដកស្រង់ថ្ងៃទី១២ សីហា ២០២០)
២១. Samisha , S. (N/A). YOURARTICLELIBRARY. Importance of Motivation for Employees | Employee Management. Retrieved from: <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/importance-of-motivation-for-employees-employee-management/8681> (ដកស្រង់ថ្ងៃទី០៣ មិថុនា ២០២០)
២២. Saul , M. (2020, March 2020). SIMPLYPSYCHOLOGY. Maslow's Hierarchy of Needs. Retrieved from:
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html#:~:text=Maslow's%20hierarchy%20of%20needs%20is,hi>

erarchical%20levels%20within%20a%20pyramid.&text=From%20the%20bottom%20of%20the,esteem%2C
%20and%20self%2Dactualization. (ជកស្រង់ថ្ងៃទី២៧ កក្កដា ២០២០)

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវអំពី ការដំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនមីនធួយ គ្រុបការិយាល័យកណ្តាល

ជម្រាបសួរ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ជានិស្សិតផ្នែកថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី៤ ក្រុម M4A1 ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ យើងខ្ញុំសូមការអនុញ្ញាតពី បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ម៉ីង រូយ គ្រុប ការិយាល័យកណ្តាល មេត្តាជួយផ្តល់ឱកាស និងចំនាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការឆ្លើយតបនូវកម្រងសំណួរ និងផ្តល់នូវព័ត៌មានបន្ថែមមួយចំនួនដល់យើងខ្ញុំទាំងពីរដោយអនុគ្រោះ។

បញ្ជាក់ ៖ ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែគោលដៅនៃការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីឆ្លើយតបសំណួរខាងក្រោមនេះ សូមបុគ្គលិកគូសជិតក្នុងប្រអប់ និងតារាងដែលជាចម្លើយប្រផ្តល់មតិបន្ថែម។

ផ្នែកទីមួយ ៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

- ១. ភេទ ៖ ប្រុស ស្រី
- ២. តើអ្នកជាបុគ្គលិកស្ថិតក្នុងផ្នែកមួយណានៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីងរូយគ្រុប?

<input type="checkbox"/> ផ្នែកទីផ្សារ	<input type="checkbox"/> ប្រធានផ្នែកទីផ្សារ	<input type="checkbox"/> អ្នកគ្រប់គ្រង
<input type="checkbox"/> អ្នកដឹកជញ្ជូន	<input type="checkbox"/> អ្នកសំអាត	<input type="checkbox"/> ផ្នែកធនធានមនុស្ស
<input type="checkbox"/> អ្នកបម្រើសេវាអតិថិជន	<input type="checkbox"/> ផ្នែកផលិតកម្ម	<input type="checkbox"/> ជំនួយការអ្នកគ្រប់គ្រង
<input type="checkbox"/> ផ្នែកសន្តិសុខ	<input type="checkbox"/> អ្នកគិតលុយ	<input type="checkbox"/> ផ្នែកគណនេយ្យ
<input type="checkbox"/> ផ្សេងៗ(.....)		

ផ្នែកទីពីរ ៖ សំណួរទាក់ទងនឹង ប្រធានបទ

៣. នៅក្នុងដំណើរការការងារនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ីងរូយគ្រុបតាមយោបល់របស់លោក លោកស្រី អ្នកនាង កញ្ញា តើការដំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រោមនេះផ្តល់ការពេញចិត្តកម្រិតណាដល់អ្នក?

(សូមបុគ្គលិកគូសធាតុក្នុងប្រអប់២នៅក្នុងប្រអប់ទៅលើចម្លើយនីមួយៗ។)

សំណួរ	ពេញចិត្តខ្លាំង	ពេញចិត្តគួរសម	ពេញចិត្ត	មិនសូវពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ
១.កម្រិតនៃការពេញចិត្ត	៥	៤	៣	២	១
២.ប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋាន					
៣.ការតម្លើងឋានៈ					
៤.បរិយាកាសការងារ					
៥.សុវត្ថិភាពការងារ					
៦.ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង					
៧.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជម្ងឺ					
៨.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព					
៩.ការធានារ៉ាប់រងការងារ					
១០.ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងគ្នានិងគ្នា					
១១.ពីជីដប់លៀង					
១២.កីឡា					
១៣.ការបណ្តុះបណ្តាល					
១៤.ការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់					
១៥.ការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហារបស់បុគ្គលិក					
១៦.ការផ្តល់អំណាច និងការ					
១៧.ទទួលខុសត្រូវ					

១៨.ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់					
១៩.ការឈប់សម្រាក(PH)					
២០.ការអនុវត្តការងារជាក្រុម					
២១.ការជម្រុញទឹកចិត្ត(សាមគ្គីភាព)					
២២.ដំណើរការម្យ៉ាងប្រចាំឆ្នាំ					
២៣.វិន័យនិង សណ្តាប់ធ្នាប់					
២៤.កម្រិតម៉ោងបំពេញការងារ					
២៥.ច្បាប់ការងារ					

ចំពោះចម្លើយទី ៤ ដល់ទី ៦ សូមបុគ្គលិកសម្រេចចិត្ត មុខលេខដែលជាចម្លើយ

(៥.ពេញចិត្តខ្លាំង ៤.ពេញចិត្តគួរសម ៣.ពេញចិត្ត ២.មិនសូវពេញចិត្ត ១.មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ)

៤. តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានការពេញចិត្តកម្រិតណាទៅលើការងាររបស់អ្នក?

- ១ ២ ៣ ៤ ៥

៥.តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញាមានការពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺងរូយ គ្រុប?

- ១ ២ ៣ ៤ ៥

៦. តើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានការពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត របស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ឺងរូយគ្រុប?

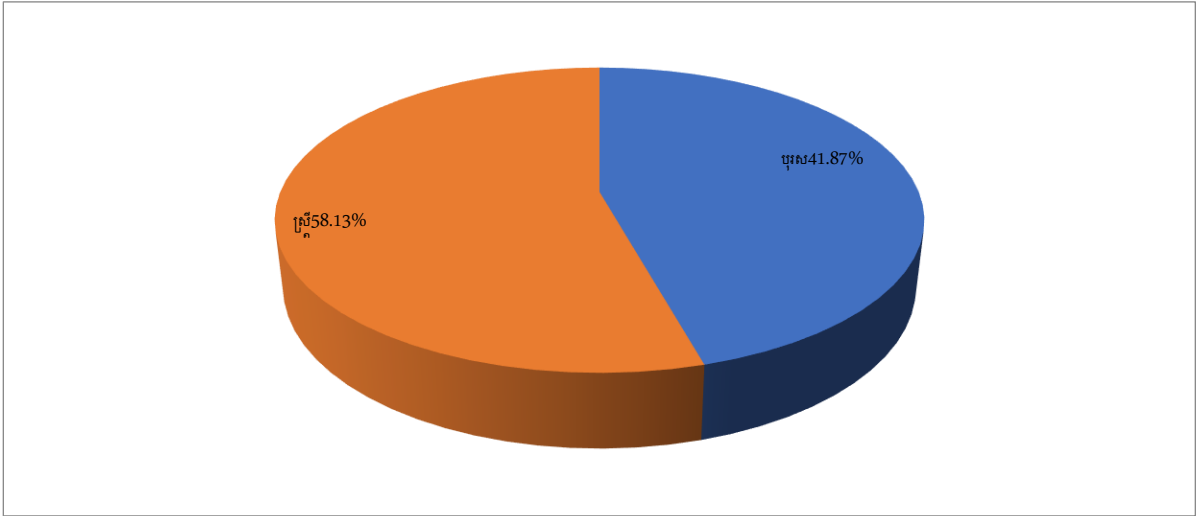
- ១ ២ ៣ ៤ ៥

៧. ប្រសិនបើលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា មានចំណុចចង់បន្ថែម សូមបំពេញនៅផ្នែកខាងក្រោម

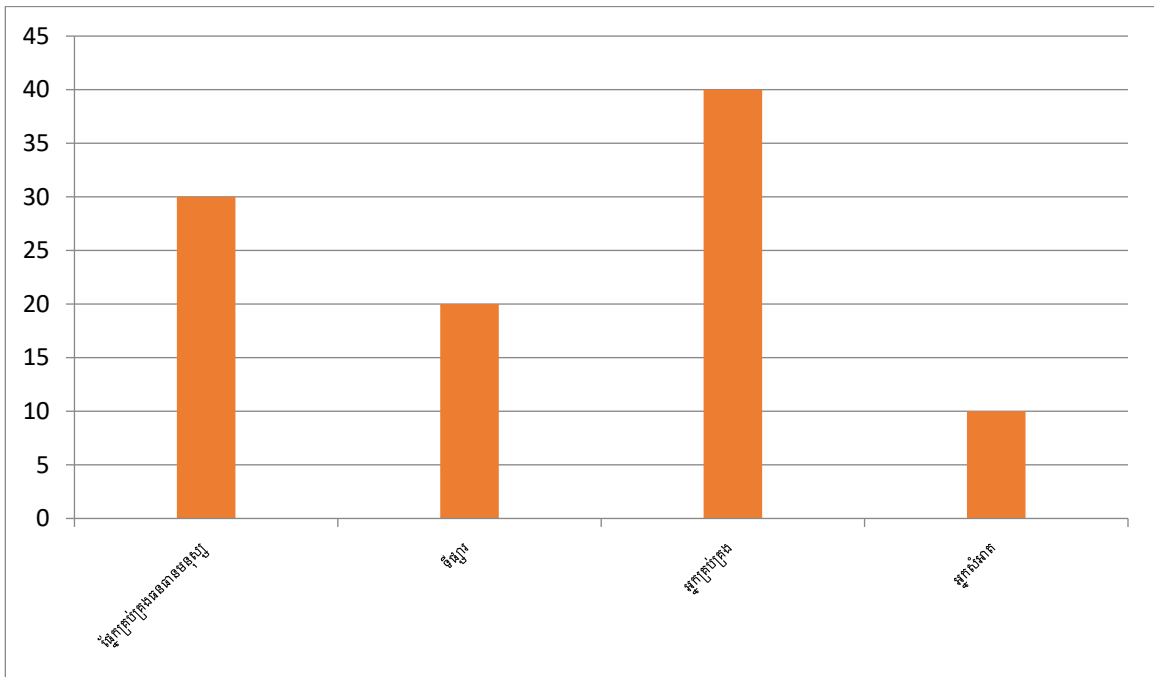
.....
.....
.....

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះលោក លោកស្រី អ្នកនាង កញ្ញា ជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីងរូយគ្រុប ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃបំផុត ដែលបានជួយ ផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានសារៈសំខាន់ និងចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ការសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សារបញ្ចប់ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរ។ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សូមគោរពជូនពរ ដល់បុគ្គលិក គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីងរូយគ្រុប សាខាកណ្តាល ឲ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុភមង្គល និង ការបំពេញការងារប្រកបដោយជោគជ័យគ្រប់ភារៈកិច្ច និងគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជាស្រ្តី និងបុរស



ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ



ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការលើកទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុន

សំណួរ	ពេញចិត្ត ខ្លាំង	ពេញចិត្ត គួរសម	ពេញចិត្ត	មិនសូវ ពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្ត ទាល់តែសោះ
១.កម្រិតនៃការពេញចិត្ត	៥	៤	៣	២	១
២.ប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋាន	0%	25.50%	64.20%	10.3%	0%
៣.ការតម្លើងឋានៈ	10.30%	40.60%	40.40%	8.70%	0%
៤.បរិយាកាសការងារ	35.20%	30.20%	20.60%	9.70%	4.30%
៥.សុវត្ថិភាពការងារ	20%	26.50%	23.20%	20.90%	9.40%
៦.ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង	18.90%	30.30%	36.80%	6.20%	7.80%
៧.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជម្ងឺ	2.10%	22.30%	52.70%	20.30%	2.60%
៨.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព	12.60%	34.20%	32.30%	18.90%	2%
៩.ការធានារ៉ាប់រងការងារ	4.50%	33.70	41.80%	15.70%	4.3%
១០.ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងគ្នានិងគ្នា	35.70%	28.6%	16.5%	13.7%	5.5%
១១.ពីធំដប់លៀង	30.20%	31.50%	35.3%	3%	0%
១២.កីឡា	0%	0%	0%	0%	0%
១៣.ការបណ្តុះបណ្តាល	12.50%	28.90%	26.30%	17.80%	14.50%
១៤.ការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់	40.50%	20.30%	21.90%	15.80%	1.50%

១៥.ការចូលរួមដោះស្រាយ បញ្ហា របស់បុគ្គលិក	19.2%	47.50%	15.80%	12.70%	4.8%
១៦.ការផ្តល់អំណាច និងការ ១៧.ទទួលខុសត្រូវ	34.60%	23.80%	26.50%	10.10%	5%
១៨.ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងរង្វាន់	9.70%	12.60%	45.30%	17.60%%	14.80%
១៩.ការឈប់សម្រាក(PH)	34.10%	33.80%	20.6%	9.60%	1.90%
២០.ការអនុវត្តការងារជាក្រុម	34.70%	30.90%	22.10%	7.50%	4.8%
២១.ការជម្រុញទឹកចិត្ត (សាមគ្គីភាព)	27.70%	26.90%	32.50%	12.90%	0%
២២.ដំណើរកម្សាន្តប្រចាំឆ្នាំ	0%	0%	0%	0%	0%
២៣.វិន័យនិង សណ្តាប់ធ្នាប់	35.20%	31.70%	23.60%	8.40%	1.10%
២៤.កម្រិតម៉ោងបំពេញ ការងារ	40%	7.70%	38.20%	9.80%	4.30%
២៥.ច្បាប់ការងារ	35%	26.40%	28.90%	6.30%	3.40%

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥: រូបភាពពិធីបង្ហាញប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន



ឧបសម្ព័ន្ធទី៦: លិខិតសុំច្បាប់



Leave Request From

Employee ឈ្មោះបុគ្គលិក	<input type="text"/>	ID No. អត្តលេខ	<input type="text"/>
Position តួនាទី	<input type="text"/>	Request Date ថ្ងៃស្នើសុំ	<input type="text"/>
Section ផ្នែក	<input type="text"/>	Department នាយកដ្ឋាន	<input type="text"/>

Please tick a type of leave where is appropriate:
សូមគូសលើប្រភេទនៃការឈប់សំរាកដែលសមស្រប

<input type="checkbox"/> Annual Leave ច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំ	<input type="checkbox"/> Maternity Leave ច្បាប់លំហែមាតុភាព	<input type="checkbox"/> Special Leave ច្បាប់ពិសេស
<input type="checkbox"/> Sick Leave ច្បាប់ស៊ី	<input type="checkbox"/> Unpaid Leave ច្បាប់កាត់លុយ	<input type="checkbox"/> Replacement Leave ច្បាប់ជំនួសថ្ងៃ

Leave start ច្បាប់ចាប់ពី	<input type="text"/>	Leave End ច្បាប់ចប់នៅថ្ងៃ	<input type="text"/>
Back work on ថ្ងៃចូលបំរើការ	<input type="text"/>	Total leave request ចំនួនថ្ងៃស្នើសុំច្បាប់	<input type="text"/>
Leave Full (Full Year) "A" ចំនួនច្បាប់សរុបក្នុងឆ្នាំ	<input type="text"/>	Leave Taken Date = "B" ចំនួនច្បាប់ដែលធ្វើរួច	<input type="text"/>
This request = "C" សំណើនេះ = C	<input type="text"/>	Balance Carried forward ="A-B-C" តុល្យភាពបន្ត=A-B-C	<input type="text"/>

Reason / មូលហេតុ

My Regular duties and responsibilities will be covered by :
ភារៈកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវនេះនឹងទទួលជំនួសដោយ

Employee's Signature : ហត្ថលេខាបុគ្គលិក	<input style="width: 150px;" type="text"/>
Approved by : អនុម័តដោយ	<input style="width: 150px;" type="text"/>
Functional Head : ប្រធានផ្នែក	<input style="width: 150px;" type="text"/>

Important Notes:

- 1 Maternity leave is granted at 90 consecutive days (weekend counted)
- 2 If Special leave please circle: Personal Wedding; Paternity Obligation; Employee's own children Wedding; Bereavement. Special leave request will be deducted from employee's annual leave if employee still have the balance. Special leave cannot be granted more than 0 days per year.
- 3 Medical Certificate is needed for sick leave application.
- 4 In the case that an employee used up its annual and special leave entitlement, an employee may apply for an unpaid leave for limited needed day off.

Copy to: -HR Department for employee file



ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ កម្រងសំណួរអំពីស្ថានភាពទូទៅ របស់ក្រុមហ៊ុន

**កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវអំពី ការដំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនមីទធួយ
ក្រុមការិយាល័យកណ្តាល**

- ១.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប មានប្រវត្តិដូចម្តេចខ្លះ?
- ២.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប ចាប់ផ្តើមដំណើរការតាំងពីពេលណាមក?
- ៣.តើមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកប៉ុន្មាននាក់? ស្រី ប្រុសប៉ុន្មាន? ហើយមានទម្រង់
រចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងដូចម្តេច?
- ៤.តើផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអ្វីខ្លះ?
- ៥.តើអ្វីដែលជាគោលដៅ និងបេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន?
- ៦.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប មានចក្ខុវិស័យយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?
- ៧.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប មានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ក្នុងការដំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះ បុគ្គលិក?
- ៨.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំពោះបុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានតើប៉ុន្មានឆ្នាំគេធ្វើ
ម្តង?
- ៩.តើក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង រូយ គ្រុប មានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានភាពរីករាយក្នុងការបំពេញ
ការងារ?

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ កម្រងសំណួរអំពីការដំរុញលើកទឹកចិត្ត របស់ក្រុមហ៊ុន

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវអំពី ការដំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនមីឡូយ

គ្រូបការិយាល័យកណ្តាល

- ❖ តម្រូវការសេរី៖
- ប្រាក់បៀវត្សជាមូលដ្ឋាន
 - តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ខែមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកដែរឬទេ?
 - តើការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សតាមរយៈអ្វីខ្លះ? តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ ឬដោយផ្ទាល់?
 - តើប្រាក់បៀវត្សបើកឱ្យបុគ្គលិកនៅថ្ងៃណា?
 - តើការបែងចែកប្រាក់ខែមានលក្ខណៈដូចម្តេច?
 - ក្នុងករណីថា បុគ្គលិកត្រូវការប្រាក់បន្ទាន់ តើក្រុមហ៊ុនមានការអនុញ្ញាតបើកប្រាក់ខែមុនដែរ ឬទេ?
- ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស និងឋានៈ
 - តើបុគ្គលិកនីមួយៗអាចត្រូវបានតម្លើងប្រាក់ខែស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបណា? ហើយរយៈពេកប៉ុន្មានទើបបុគ្គលិកអាចតម្លើងប្រាក់ខែបាន?
 - តើបុគ្គលិកអាចមានឱកាសឡើងឋានៈបានដែរ ឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌ ណា?
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
 - តើក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងដែរឬទេ? បើមាន តើបុគ្គលិកអាចទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដែរឬទេ? ហើយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនោះត្រូវបានគណនាយ៉ាងដូចម្តេច?
- ភាពបត់បែននៃម៉ោងធ្វើការ
 - តើបុគ្គលិកត្រូវធ្វើការពីថ្ងៃណាដល់ថ្ងៃណាខ្លះ? ហើយម៉ោងធ្វើការចាប់ពីម៉ោងប៉ុន្មាន ដល់ម៉ោងប៉ុន្មាន?
 - តើបុគ្គលិកអាចផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការបានដែរឬទេ? បើមានក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបណា?
- កន្លែងស្នាក់នៅ និងការហូបចុក

• តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់ជូនកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌ
បែបណា?

• តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវការព្យាបាលថវិការសម្រាប់ការហូបចុកដែរឬទេ?

❖ តម្រូវការសុវត្ថិភាព

➢ សុវត្ថិភាពការងារ

• តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់លក្ខណៈការងារបែបណាចំពោះបុគ្គលិក?

• បើបុគ្គលិកជួបឧបទ្វហេតុអ្វីមួយ តើក្រុមហ៊ុនមានការទទួលខុសត្រូវ ផ្តល់ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំពោះ
បុគ្គលិកដែរឬទេ?

➢ បរិយាកាសការងារ

• តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បរិយាកាសការងារដូចម្តេចចំពោះបុគ្គលិក? (ការិយាល័យមានបំពាក់ដោយ
ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ពន្លឺភ្លើងគ្រប់គ្រាន់ តុ កៅអី...)

➢ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

• តើពេលដែលបុគ្គលិកនាវីមានផ្ទៃពោះ តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាករយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ
មុន និងក្រោយពេលសម្រាល?

• តើពួកគាត់អាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែរឬទេ ស្ថិតនៅក្នុងកំឡុងពេលដែលគាត់បានឈប់
សម្រាក មុននិងក្រោយពេលសម្រាល?

• តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការចំណាយទៅលើមន្ទីរពេទ្យដែរឬទេ?

• តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍អ្វីបន្ថែមដែរឬទេ ចំពោះពួកគាត់?

• ចំពោះបុគ្គលិកប្រុសវិញ ដែលមានភរិយាមានផ្ទៃពោះ តើគាត់អាចទទួលបានការឈប់សម្រាក
ដែរឬទេ នៅពេលភរិយាគាត់សម្រាលកូន? បើមាន តើរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ? ចំពោះប្រាក់បៀវត្សរ៍
ហើយមានការឧបត្ថម្ភអ្វីដែរឬទេ?

• បើបុគ្គលិកឪពុកម្តាយ ឬសាច់ញាតិមានទុក្ខរុក្ខៈចាំបាច់(ឈឺឬស្លាប់) តើបុគ្គលិកមានការអនុញ្ញាត
ក្នុងការឈប់សម្រាកឬទេ? បើមានរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?

➤ វិភាជន៍គ្រួសារ

- តើក្រុមហ៊ុនមានការឧបត្ថម្ភដល់កូនរបស់បុគ្គលិកដែរឬទេ? (ចំពោះការសិក្សា និងសុខភាព)?
ប្រសិនបើមាន តើចំនួនប៉ុន្មាន?

➤ ការឧបត្ថម្ភព្យាបាលជម្ងឺ និងថែទាំសុខភាព

- តើបុគ្គលិកនីមួយៗមានទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែរឬទេ?
- នៅពេលដែលបុគ្គលិកមានបញ្ហាសុខភាព តើក្រុមហ៊ុនមានការជួយឧបត្ថម្ភដល់ពួកគាត់ក្នុងការព្យាបាលដែរឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដូចម្តេច?
- បើសិន ឪពុកម្តាយឬ ប្រពន្ធ កូនជួបគ្រោះថ្នាក់ ឬស្លាប់អ្វីមួយដោយយថាហេតុ តើបុគ្គលិកត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំពោះការចំណាយឬទេ?

➤ សោធននិវត្តន៍

- តើក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍យ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍? (មុនកំណត់ និងធម្មតា)
- តើក្រៅពីមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អ្វីបន្ថែមទៀតដែរ ឬទេ?

❖ តម្រូវការសង្គម

➤ ការទំនាក់ទំនង

- ចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈដូចម្តេច?

➤ កីឡា

- តើក្រុមហ៊ុនមានបង្កើតកីឡាអ្វីខ្លះសម្រាប់បុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានតើមានអ្វីខ្លះ?
- តើក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់សិទ្ធិអោយបុគ្គលិកចូលរួមប្រកួតប្រជែងក្នុងការប្រលងប្រណាំងអ្វីផ្សេងដែរឬទេ? (រត់ ជិះកង់...)

➤ ពិធីជប់លាង

- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់នូវកម្មវិធីសប្បាយៗដល់បុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងឱកាសបែបណា?

- តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់ការធ្វើដំណើរកំសាន្តចំពោះបុគ្គលិកដែរឬទេ? បើមានស្ថិតក្នុងឱកាសអ្វី? ប៉ុន្មានឆ្នាំម្តង?
- តម្រូវការគោរព
 - តើការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច?
 - តើក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជូនអ្នកនូវរង្វាន់ ប័ណ្ណសរសើរ ឬកាតទទួលស្គាល់ស្នាដៃចំពោះបុគ្គលិកឆ្នើម ដែរឬទេ?
- តម្រូវការបុគ្គលិកភាព
 - តើក្រុមហ៊ុនមានវគ្គសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែរឬទេ?
 - តើក្រុមហ៊ុនមានការជួយឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកចំពោះការសិក្សាបន្ថែមដែរឬទេ?
 - តើស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌណាដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតអោយបុគ្គលិកចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត?
- ប្រភេទទោសកំហុស និងការដាក់ទោស
 - តើស្ថិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌខ្លះដែលចាត់ទុកថាបុគ្គលិកនោះមានទោសកំហុស?
 - តើប្រភេទនៃទោសកំហុសមានប៉ុន្មានកម្រិត?