



សាកលវិទ្យាល័យសូម៉ាណូនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២០

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា (RMA Cambodia Co.,Ltd.)

តាក់តែងឡើងដោយ

និសិក្សឈ្មោះ អោយ ណារ៉ាលីន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក សុវត វេជ្ជនី

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច

ជំនាន់ទី ៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៦

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០២០

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **អោយ ណារីន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី៤ ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណ និងសម្តែងនូវការគោរពយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះលោកឪពុក និង ម្តាយ ដែលជាអ្នកមានគុណយ៉ាងធំធេង ព្រមទាំងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាបានយ៉ាងល្អប្រកបដោយក្តីសន្តោសប្រោសប្រណី និង ព្រហ្មវិហារធម៌។ ក្រៅពីនេះ ខ្ញុំសូមសម្តែងការដឹងគុណចំពោះ **បទប្បន មាធិប និងសាច់ញាតិរបស់ខ្ញុំទាំងអស់** ជាពិសេសគឺ **យាយតា** របស់ខ្ញុំដែលបានជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ខ្ញុំបានយ៉ាងល្អ ថែមទាំងជួយឧបត្ថម្ភការសិក្សារបស់ខ្ញុំតាំងពីបឋមសិក្សារហូតដល់សាកលវិទ្យាល័យ។ គុណនេះគឺជាគុណដ៏ធំធេងណាស់ ដែលអាចឱ្យខ្ញុំនិយាយដោយក្លាហានថា បើគ្មានអ្នកទាំងអស់គ្នាជួយជ្រោមជ្រែង និងលើកទឹកចិត្តនាងខ្ញុំក៏ពុំមានថ្ងៃនេះដែរ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធមុនី ប្រធាន អនុប្រធាន ការិយាល័យ លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ ព្រមទាំងបុគ្គលិក នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន និងផ្តល់ចំណេះដឹងដ៏កម្រដល់ខ្ញុំក្នុងរយៈពេល៤ឆ្នាំនេះ។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ សូត វេននី ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំការសរសេរបាយការណ៍នេះ។ លោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការណែនាំ ពន្យល់ប្រាប់ពីគន្លឹះសំខាន់ៗ ក្នុងការសរសេរបាយការណ៍ និងការចុះទៅស្រាវជ្រាវ ហើយផ្តល់ឯកសារ និងផ្តល់ជាគំនិតល្អៗដល់ខ្ញុំក្នុងការសរសេរបាយការណ៍ កម្មសិក្សានេះចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូងរហូតដល់ទីចុងបញ្ចប់ប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) លោក សាយ រតនៈ ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យនាងខ្ញុំចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវឯកសារ។ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដែលបានចំណាយពេលវេលា កម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្តនិងផ្តល់ជាយោបល់ជួយឱ្យការស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំសម្រេចបានដោយល្អប្រសើរ។

បណ្តាមិត្តភក្តិទាំងអស់ដែលបានជួយផ្តល់ជាគំនិតយោបល់ និង ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗសម្រាប់ជាគ្រឹះដល់ការសរសេរបាយការណ៍នេះ។ ជាទីបញ្ចប់នេះ នាងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យសិរីសួស្តី ជ័យមង្គល វិបុលសុខមហាប្រសើរគ្រប់ប្រការ និង ទេវតាគ្រប់ទិសទីវាងក្រីដល់ អ្នកមានគុណទាំងពីរ សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់រួម និង បណ្តាមិត្តភក្តិឱ្យជួបប្រទះតែ សេចក្តីសុខ សេចក្តីចម្រើន និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ការកិច្ច ។

អារម្ភកថា

ភាពរីកចម្រើនជឿនលឿនលើគ្រប់វិស័យជាពិសេសបណ្តាវិស័យ ពាណិជ្ជកម្ម បច្ចេកវិទ្យា និង ការរក្សាបាននូវសន្តិភាព បានធ្វើឱ្យពិភពលោកស្គាល់នូវភាពស៊ីវិលីយ៉ាអស្ចារ្យបំផុតនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ភាពរីកចម្រើននេះគឺកើតឡើងពីបណ្តាប្រទេសរីកចម្រើនមួយចំនួនដែលមាន សេដ្ឋកិច្ច បច្ចេកវិទ្យា និងធនធានមនុស្សរីកចម្រើន។ ធនធានមនុស្សគឺជាកត្តាលើកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជម្រុញដំណើរអាជីវកម្មឱ្យមានភាពរីកចម្រើនលូតលាស់ទៅមុខ។ ដូច្នេះហើយដើម្បីថែរក្សាធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពឱ្យនៅស្ថិតស្ថេរ ក៏ដូចជាបង្កើតនូវផលិតភាពនេះ ការគ្រប់គ្រងត្រូវតែលើកទឹកចិត្តពួកគេបានល្អ និងបានសមស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ដែលជាហេតុបង្កឱ្យបុគ្គលិកនីមួយៗ បំពេញការងារពេញលេញទៅដោយការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ មានភាពស្មោះត្រង់អារម្មណ៍ល្អ និងការខិតខំប្រឹងប្រែង។

ដោយសង្កេតឃើញថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តពិតជាមានសារៈសំខាន់ទើបនាងខ្ញុំជ្រើសរើសប្រធានបទមួយគឺ « ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក » ដើម្បីសរសេរបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សានៅ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច នាងខ្ញុំបានធ្វើការចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់ពីគោលការណ៍ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) រួចយកមកចងក្រងជារបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សា សម្រាប់បញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រនេះឡើង។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមអភ័យទោសចំពោះកំហុសខុសឆ្គង ដែលកើតមានដោយអចេតនានៅក្នុងការចងក្រងជារបាយការណ៍នេះ និងសូមស្វាគមន៍នូវរាល់មតិយោបល់ វិះគន់កែលម្អពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានទាំងអស់ដើម្បីឱ្យការរាយការណ៍នាងខ្ញុំកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ នាងខ្ញុំក៏សូមគោរពជូនពរដល់ប្រិយមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខគ្រប់ប្រការ និងទទួលបានជ័យជំនះគ្រប់ភារកិច្ច ។

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីតារាង.....	vii
បញ្ជីរូបភាព.....	viii
ឧបសម្ព័ន្ធ.....	ix

សេចក្តីផ្តើម

១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
២ ចំណោទបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	១
៣ ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៤ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៥ ផលប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៦ វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៣
៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការចុះកម្មសិក្សា.....	៤

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

១.១ ការកំណត់និយមន័យនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៧
១.១.១ និយមន័យនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត.....	៧
១.១.២ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត រឺសំណងរបស់អង្គភាព.....	៧
១.១.២.១ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង រឺរង្វាន់សជ្ឈន្តិក(Intrinsic Reward).....	៨
១.១.២.២ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ឬរង្វាន់ទាហវី (Extrinsic Reward).....	៩
១.២ សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្ត.....	៩

១.២.១ ជម្រុញអោយធនធានមនុស្សមានសកម្មភាព.....	៩
១.២.២ កម្រិតប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលិកអោយប្រសើរឡើង.....	១០
១.២.៣ ជម្រុញឱ្យសម្រេចបានគោលដៅឆាប់រហ័ស.....	១០
១.២.៤ បង្កើនទំនាក់ទំនងឱ្យល្អប្រសើរ.....	១០
១.២.៥ ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម.....	១១
១.៣ វិធីសាស្ត្រសំខាន់បំផុតទាំង៣ក្នុងការជះឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្ត.....	១១
១.៣.១ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈភាពភ័យខ្លាច (Fear Motivation)	១១
១.៣.២ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តឬការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត (Incentive Motivation).....	១២
១.៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិក ម្នាក់ៗ (Personal Growth Motivation)	១៣
១.៤ ប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត.....	១៣
១.៥ ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	១៣
១.៥.១ ការកំណត់តម្រូវការ.....	១៤
១.៥.២ ការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីបំពេញតម្រូវការ.....	១៤
១.៥.៣ ការជ្រើសរើសគោលដៅ.....	១៤
១.៥.៤ ការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិក.....	១៤
១.៥.៥ ការផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម.....	១៤
១.៥.៦ ការវាយតម្លៃឡើងវិញ ពីតម្រូវការដែលខ្វះខាត.....	១៤
១.៦ ទ្រឹស្តីនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត.....	១៦
១.៦.១ ទ្រឹស្តីឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow	១៦
១.៦.២ ទ្រឹស្តី ERG របស់លោក Alderfer.....	១៧
១.៦.៣ ទ្រឹស្តី Two Factor របស់លោក Herzberg	១៩
១.៦.៤ ទស្សនៈនៃទ្រឹស្តី X និង Y	២០
១.៦.៥ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់លោក Victor vroom (Expectancy Theory)	២១

១.៦.៦ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adam (Equity Theory).....	២២
--	----

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (គ្រុប)	២៥
២.២ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	២៥
២.៣ បេសកកម្ម និង គុណតម្លៃ.....	២៥
២.៤ ទស្សនៈវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia.....	២៦
២.៥ អត្តសញ្ញាណក្រុមហ៊ុន.....	២៧
២.៦ ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	២៧
២.៧ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង.....	២៨
២.៨ ផលិតផល និង សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia.....	២៩
២.៨.១ ផ្នែករថយន្ត(Automotive Division)	២៩
២.៨.២ ផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្ម (Agriculture Equipment Disunion) AED.....	៣០
២.៨.៣ ផ្នែកគ្រឿងចក្រធំធេង (Heavy Equipment Division) HED	៣០
២.៨.៤ ផ្នែកផលិតផលពិសេស (Special Product Division) SP	៣០
២.៨.៥ ផ្នែកសេវាកម្មជួលរទេះ A.V.R. (Asia Vehicle Rental) Co. Ltd.....	៣១
២.៨.៦ សេវាកម្មក្រោយពេលទិញ (After Sale)	៣២
២.៨.៧ ផ្នែកអាជីវកម្មនីមួយៗ (Express Food Group) EFG	៣២
២.៨.៨ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ BSP Finance Cambodia.....	៣៣

ជំពូកទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រចំណុះការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

៣.១ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តាមទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow.....	៣៤
៣.១.១ តម្រូវការសិរី៖.....	៣៤

៣.១.១.១ ប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋាន	៣៤
៣.១.១.២ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការងារបន្ថែម	៣៥
៣.១.១.៣ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម (Reward & Bonus).....	៣៦
៣.១.១.៤ ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ	៣៦
៣.១.១.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្ម	៣៧
៣.១.១.៦ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារយូរ.....	៣៨
៣.១.១.៧ គោលការណ៍ច្បាប់ឈប់សម្រាក	៣៩
ក. ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	៣៩
ខ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំជំងឺ.....	៣៩
គ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	៤០
ឃ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស	៤០
៣.១.២ តម្រូវការសុវត្ថិភាព.....	៤០
៣.១.២.១ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនៃការថែទាំសុខភាព.....	៤១
៣.១.២.២ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព.....	៤១
៣.១.២.៣ សុវត្ថិភាព និង អត្ថប្រយោជន៍សេវាធានារ៉ាប់រង.....	៤២
ក. ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងហ្វីលីព (Phillip General insurance).....	៤២
ខ. បេឡាជាតិរបប សន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)	៤៣
៣.១.៣ តម្រូវការសង្គម	៤៥
៣.១.៣.១ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង	៤៥
៣.១.៣.២ ការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះបុគ្គលិក.....	៤៥
៣.១.៣.៣ ពិធីជប់លៀង និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ	៤៦
៣.១.៤ តម្រូវការគោរព	៤៦
៣.១.៤.១ ការទទួលរង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ	៤៦
៣.១.៤.២ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ	៤៦
៣.១.៥ តម្រូវការបុគ្គលិកភាព	៤៧
៣.១.៥.១ ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក.....	៤៧

៣.១.៥.២ ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា.....	៤៨
៣.២ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តាមទ្រឹស្តី ERG.....	៤៨
៣.២.១ តម្រូវការរស់រានមានជីវិត.....	៤៨
៣.២.១.១ កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សន៍.....	៤៨
៣.២.១.២ សុវត្ថិភាពការងារ.....	៤៨
៣.២.២ តម្រូវការទំនាក់ទំនង.....	៤៩
៣.២.៣ តម្រូវការលូតលាស់.....	៤៩
៣.២.៣.១ ការបណ្តុះបណ្តាល.....	៤៩
៣.២.៣.២ ការទទួលស្គាល់.....	៤៩
៣.២.៣.៣ ការតំឡើងឋានៈ.....	៥០
៣.៣ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីទ្វេកត្តា.....	៥០
៣.៣.១ កត្តាសុវត្ថិភាព Hygiene factor.....	៥០
៣.៣.២ កត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្ត Motivation factor.....	៥០
៣.៤ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តី X & Y.....	៥០
៣.៤.១ ទ្រឹស្តី X.....	៥០
៣.៤.១.១ ប្រាក់លើទឹកចិត្ត.....	៥១
៣.៤.១.២ ការដាក់ពិន័យ.....	៥១
៣.៤.១.៣ ការវាយតម្លៃការងារ.....	៥២
៣.៤.២ ទ្រឹស្តី Y.....	៥២
៣.៤.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	៥២
៣.៤.២.២ ការតំឡើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្សន៍.....	៥៣
៣.៤.២.៣ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ.....	៥៣
៣.៥ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុក.....	៥៣
៣.៦ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីសមធម៌.....	៥៣

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្ត

របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូលទិន្នន័យ.....	៥៥
៤.១.១ កម្រងសំណួរ.....	៥៥
៤.១.២ ប៉ាន់គំរូ.....	៥៦
៤.២ ការវិភាគនិងបកស្រាយទិន្នន័យ	៥៨
៤.៣ ការសំយោគវិភាគទៅលើការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក.....	៦៧
៤.៣.១ ចំណុចវិជ្ជមាន.....	៦៧
៤.៣.២ ចំណុចអវិជ្ជមាន	៦៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍

១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៦៩
២ ការផ្តល់អនុសាសន៍	៦៩

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីតារាង

តារាងទី ១៖ ការផ្តល់ទៅឱ្យអង្គភាព និង លទ្ធផល.....	២៣
តារាងទី ២៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការងារបន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia.....	៣៥
តារាងទី ៣៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia.....	៣៨
តារាងទី ៤៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារយូររបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia	៣៨
តារាងទី ៥៖ ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបន្ថែមក្នុងមួយឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia	៣៩
តារាងទី ៦៖ សំណងជាសាច់ប្រាក់ ចំពោះការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល.....	៤២
តារាងទី ៧៖ ករណីដែលរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល	៤៣
តារាងទី ៨៖ ករណីដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល.....	៤៣

មាតិកា

រូបភាពទី ១៖ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៦
រូបភាពទី ២៖ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្ត	១៦
រូបភាពទី ៣៖ ទ្រឹស្តីឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow	១៨
រូបភាពទី ៤៖ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក (Equity Theory)	២៥
រូបភាពទី ៥៖ ស្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia	២៧
រូបភាពទី ៦៖ ទីតាំងការិយាល័យកណ្តាលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia	២៨
រូបភាពទី ៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន RMA Group	២៨
រូបភាពទី ៨៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia	២៩
រូបភាពទី ៩៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជា បុរស និង ស្ត្រី	៥៦
រូបភាពទី ១០៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ	៥៧
រូបភាពទី ១១៖ ចំនួនរយៈពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	៥៨
រូបភាពទី ១២៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ	៥៩
រូបភាពទី ១៣៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន៖	៦០
រូបភាពទី ១៤៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការតំឡើងឋានៈ	៦១
រូបភាពទី ១៥៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន	៦២
រូបភាពទី ១៦៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ	៦៣
រូបភាពទី ១៧៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ	៦៤
រូបភាពទី ១៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល	៦៥
រូបភាពទី ១៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការទទួលស្គាល់ស្មារតី និង រង្វាន់	៦៦

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទស្សនវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ផលិតផលនិងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការបន្ថែម

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ អំពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាចអតីតការងារ និង ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារឃ្លុះ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ ពិធីជប់លៀង និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១០៖ ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា

ឧបសម្ព័ន្ធទី១១៖ កម្រងសំណួរស្តីពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍

ឧបសម្ព័ន្ធទី១២៖ កម្រងសំណួរស្តីពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

នៅលើទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្នមានការប្រកួតប្រជែងគ្នាយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងវិស័យនានា គឺដោយសារការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនូវសាសនាសម័យកម្ម ហើយព្រមទាំង ការបើកទូលាយនៃសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី ។ យើងសង្កេតឃើញថាសព្វថ្ងៃនេះមានក្រុមហ៊ុនវិនិយោគជាច្រើនកំពុងរីកដុះដាលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ជាហេតុនាំអោយក្រុមហ៊ុនត្រូវការបុគ្គលិក ឬនិយោជិតដែលមានចំណេះដឹង និង បទពិសោធន៍ការងារ និង មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះការងារ ។ យើងដឹងហើយថា ការជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្ត គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុន និង ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ត្រូវមានវិធីសាស្ត្រ ដែលអាចធ្វើឲ្យបុគ្គលិក ឬនិយោជិតម្នាក់ៗខិតខំបំពេញការងារតាមគោលដៅ និងសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពនោះបាន។ វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុន ឬអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែមាននោះគឺ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តព្រោះថាបុគ្គលិក ឬ និយោជិតម្នាក់ត្រូវការជម្រុញលើកទឹកចិត្តនៅក្រុមហ៊ុន ឬ កន្លែងធ្វើការ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន ឬ អង្គភាពមិនមានវិធីសាស្ត្រ ឬ យុទ្ធសាស្ត្រជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទេ នោះក្រុមហ៊ុនប្រាកដជាបាត់បង់នូវធនធានដែលល្អ ហើយនេះជាកត្តាដែលនាំអោយប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ការបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិក និង និយោជក ក៏ជាកត្តាសំខាន់ ដើម្បីភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលវែងផងដែរ។ ដូច្នេះ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត និង ការបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងថ្នាក់ក្រោម និង ថ្នាក់លើមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបុគ្គលិកនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

ស្របពេលនេះដែរ ប្រទេសកម្ពុជាមានការអភិវឌ្ឍន៍គួរដោយកត់សម្គាល់ហើយមានក្រុមហ៊ុនជាច្រើនកំពុងរីករាននូវវិធីសាស្ត្រ ឬ យុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឲ្យបានរយៈពេលវែង។ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាវិធីសាស្ត្រ ដ៏ល្អចម្បងបំផុតដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវមាន។ ជាក់ស្តែងណាស់ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ក៏កំពុងតែអនុវត្តវិធីសាស្ត្រការជម្រុញលើកទឹកចិត្តនេះដែរ ដើម្បីបង្កើននូវការផ្តល់សេវាកម្ម ដល់អតិថិជនឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ។

ដោយសង្កេតឃើញពីសារៈសំខាន់ និង ភាពចាំបាច់នៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តនេះហើយទើប នាងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទ " ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក " នៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ។

២. ចំណោទបញ្ជាក់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាស្ថាប័នឯកជនមួយដ៏ធំមួយហើយក៏ជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធមួយដ៏ល្បីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និង មានបណ្តុំក្រុមហ៊ុន ជាច្រើនវិស័យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Group និងមានបុគ្គលិកជាច្រើនបម្រើការងារច្រើនវិស័យខុសៗគ្នាដែលមានដូចជា ផ្នែករថយន្ត ផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្ម និង គ្រឿងចក្រជនជន ផ្នែកផលិតផលពិសេស ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកសេវាកម្មជួល

រថយន្ត និង ផ្នែកចំណីអាហារ និង ភាសាផ្ទះដែលជាហេតុធ្វើឱ្យខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើ យុទ្ធសាស្ត្រនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានការអនុវត្តន៍វិធីសាស្ត្រជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ខ្លួនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ហើយនាងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងកត្តាជម្រុញលើកទឹក ចិត្ត និង ការបំពេញចិត្តនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

៣. ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានទ្រង់ទ្រាយធំ ដែលមាន បុគ្គលិកបម្រើការងារច្រើន និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានកត្តាជាច្រើន រួមជាមួយនឹងពេលវេលានៃការ សិក្សាស្រាវជ្រាវមានកំណត់ត្រឹមតែរយៈពេលពីរខែគឺចាប់ពីថ្ងៃទី ១៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ ដូចនេះហើយទើបខ្ញុំពុំមានលទ្ធភាពស្រាវជ្រាវលើផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាំងមូលបាន ។ ការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតទៅលើតែ វិធីសាស្ត្រនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និង ទំនាក់ ទំនងរវាងការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត និង ការបំពេញតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដែលស្ថិតនៅក្នុងទីស្នាក់ការកណ្តាល តែប៉ុណ្ណោះ ។ ហើយ ការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតទៅលើព័ត៌មានដែលទទួល បានក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ដល់ ២០២០ នៅក្នុងទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទខាងលើរួមមាន៖

- ស្វែងយល់អំពីវិធីសាស្ត្រនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia និងទំនាក់ ទំនងរវាងកត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្ត និងការបំពេញចិត្តនឹងការងារ(Motivation and Job Satisfaction) ។
- ស្វែងយល់អំពីកត្តាលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក(Incentives)ក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ស្វែងយល់អំពីប្រាក់ខែមូលដ្ឋានដែលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ស្វែងយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ (Benefits) និងការធានារ៉ាប់រងសុខភាពបុគ្គលិកឬនិយោជិតដែលផ្តល់ ឱ្យបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ធ្វើការប្រៀបធៀបការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៃប្រព័ន្ធជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាមួយនឹងទ្រឹស្តីល្បីៗនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ។

៥. ផលប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាទៅលើប្រធានបទខាងលើនេះបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដូចជា៖

- បង្កើនចំណេះដឹងនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តទាំងទ្រឹស្តី និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

- ជាកម្រងឯកសារមួយ ដើម្បីទុកជាគំរូសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយបានសិក្សាស្វែងយល់ និង បង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែម ។
- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អាចឲ្យក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia យកទៅពិចារណាដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ បន្ថែម ។

៦. នីតិសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការស្រាវជ្រាវ ខ្ញុំបានធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅ តាមវិធីសាស្ត្រខាងក្រោម៖

ក. នីតិវិធី និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ខ្ញុំបានធ្វើការសម្ភាសន៍ និង សង្កេតតាមដានដោយផ្ទាល់ដើម្បីផ្តល់ជា កម្រងសំណួរក្នុងការស្ទង់មតិបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារក្នុង ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដូចរៀបរាប់ខាង ក្រោម៖

- ទីតាំងដែលត្រូវធ្វើការប្រមូលព័ត៌មាន ធ្វើបទសម្ភាសន៍ និងស្រង់មតិយោបល់របស់បុគ្គលិកដោយ ផ្ទាល់ គឺស្ថិតនៅការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- អ្នកចូលរួមក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានរួមមាន ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងអគ្គប្រយោជន៍ និងអ្នក គ្រប់គ្រងផ្នែក បណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក ដែលស្ថិតក្នុងនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស តាម រយៈការចូលរួមក្នុងការផ្តល់បទសម្ភាសន៍ផ្តល់ដោយផ្ទាល់ ហើយនឹងមានការស្ទង់មតិយោបល់តាម រយៈការស្ទង់មតិ ដោយមានការចូលរួមឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរពីសំណាក់បុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យ កណ្តាលរបស់ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ចំនួន ៣០ នាក់ ។

ខ. ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវរំពឹងផ្អែកលើព័ត៌មានពីក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដោយផ្ទាល់ និង ទិន្នន័យ នៃការស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម ៖

ខ.១. តម្រូវការព័ត៌មាន

ក្នុងដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះ នាងខ្ញុំនឹងជួបដោយផ្ទាល់ជាមួយលោកប្រធាន ផ្នែកសំណង និង បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដើម្បីធ្វើការសម្ភាសន៍ និង ស្ទង់មតិបុគ្គលិក ។

ខ.២. ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើប្រភពទិន្នន័យចម្បង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ ។

❖ ទិន្នន័យចម្បង

ទិន្នន័យចម្បងគឺជាទិន្នន័យ ដែលប្រមូលបានតាមរយៈ ៖

- ការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ការអង្កេតដោយផ្ទាល់ពេលចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ
- បង្កើតជាកម្រងសំណួរជូនទៅបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

❖ ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំគឺជាទិន្នន័យ ដែលប្រមូលបានតាមរយៈ ៖

- សៀវភៅ និង ឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត
- សារណា និង របាយការណ៍កម្មសិក្សាមុនៗ
- គេហទំព័រ ឬ វេយបេស៊ីតេក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

ខ.៣.ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ

ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវមានប្រាំមួយដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

- ដំណាក់កាលទីមួយ ៖ សុំការយល់ព្រមពីលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ដំណាក់កាលទីពីរ ៖ បំពេញសំណុំបែបបទដែលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តម្រូវឱ្យបំពេញ និង ដាក់ជូនទៅលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។ ចំពោះសំណុំបែបបទដែលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តម្រូវឱ្យមានដូចជា៖ ពាក្យសុំចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង លិខិតចេញពីសាកលវិទ្យាល័យ ។
- ដំណាក់កាលទីបី ៖ រង់ចាំការយល់ព្រមពីលោកប្រធានគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ដំណាក់កាលទីបួនការ ៖ ចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវមានរយៈពេល ពីរខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ ។
- ដំណាក់កាលទីប្រាំ ៖ ការវាយតម្លៃចំពោះការចុះស្រាវជ្រាវដោយលោកប្រធានគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។
- ដំណាក់កាលទីប្រាំមួយ ៖ ការទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ពីក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

៧. វេនាសម្ព័ន្ធនៃការចុះកម្មសិក្សា

នៅក្នុងរបាយការណ៍កម្មសិក្សានេះ ខ្ញុំបានបែងចែកជា បួនជំពូក រួមមានដូចខាងក្រោម៖

សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងជំពូកនៃសេចក្តីផ្តើមនេះ នាងខ្ញុំបានអធិប្បាយអំពីមូលហេតុដែលខ្ញុំជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ និង កំណត់ពីប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងគោលបំណងរបស់ខ្ញុំ យ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយមានការកំណត់នូវទំហំនៃការស្រាវជ្រាវនេះ និង មធ្យោបាយក្នុងការស្រាវជ្រាវ

ទិន្នន័យក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលនេះឡើងដូចជា៖ ការសម្ភាសន៍ កាសង្កេតមើល ការស្វែងរកឯកសារ ។

ជំពូកទី១ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តន៍ការលើកទឹកចិត្ត ឲ្យទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ខ្ញុំបានលើកយកនូវទ្រឹស្តីជាច្រើនមានដូចជា៖ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow ទ្រឹស្តីរបស់លោក Alderfer ទ្រឹស្តីរបស់លោក Herzberg ទ្រឹស្តីរបស់លោក McGregor ទ្រឹស្តីរបស់លោក Victor Vroom និង ទ្រឹស្តីរបស់លោក Adam ។

ជំពូកទី២ ៖ ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

នៅក្នុងជំពូកនេះ ខ្ញុំបានរៀបរាប់ពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដែលមានដូចជា ប្រវត្តិនៃការកកើត ការវិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង ក្រមសីលធម៌ការងារ ផលិតផល និង សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទីតាំងស្ថាប័ន ។

ជំពូកទី៣ ៖ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

នៅក្នុងជំពូកនេះ ខ្ញុំបានសរសេររៀបរាប់ និង សិក្សាការអនុវត្តន៍ផ្ទាល់នៃវិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត និង ទំនាក់ទំនងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមរយៈការសម្ភាសន៍ និង ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក ។

ជំពូកទី៤ ៖ ការវិភាគលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្ត

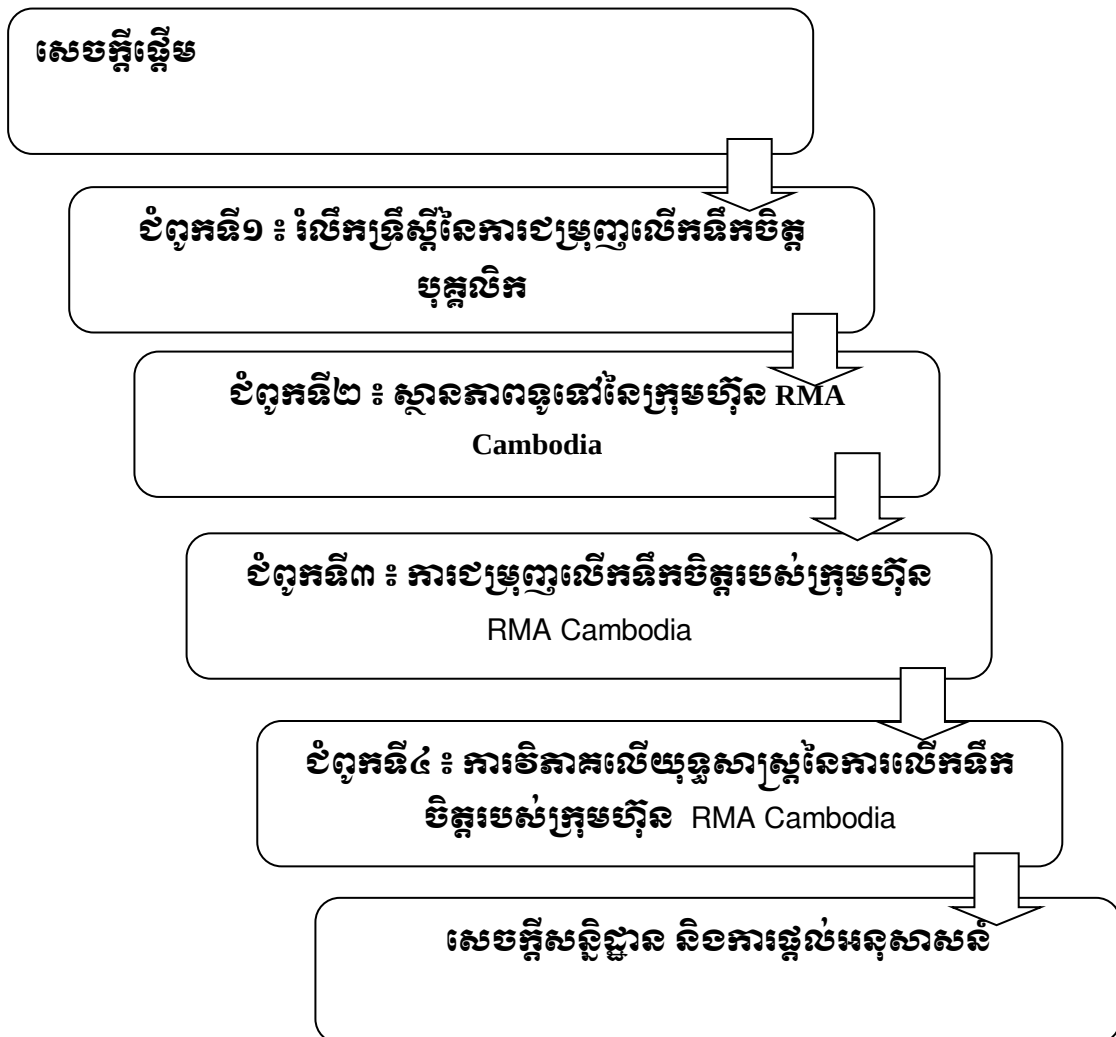
របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

នៅក្នុងជំពូកនេះ ខ្ញុំបានបកស្រាយលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ តាមរយៈការស្ទង់មតិបុគ្គលិក និង ការសិក្សាស្វែងយល់ផ្សេងៗទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍សម្រាប់ជំពូកចុងក្រោយនេះនាងខ្ញុំបានធ្វើការសន្និដ្ឋានរួមទៅលើការអនុវត្តន៍វិធីសាស្ត្រនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia រួមទាំងការកោតសរសើរនូវផលវិជ្ជមាន និង ការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

សង្ខេបនូវការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត និងស្វែងរកនូវចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានដែលអង្គភាពទទួលបានពីការអនុវត្តន៍នូវយុទ្ធសាស្ត្រ។ រួមទាំងការកោតសរសើរនូវផលវិជ្ជមាន និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ក្នុងការកែលំអរនូវចំណុចអវិជ្ជមាន។

រូបភាពទី ១៖ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី១

**រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការរំលឹកទឹកចិត្ត
បុគ្គលិក**

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

១.១. ការកំណត់និយមន័យនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

១.១.១. និយមន័យនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តគឺជាឆន្ទៈ ឬកម្លាំងជម្រុញចំពោះទឹកចិត្តបុគ្គលិកម្នាក់ៗដើម្បីបំពេញនូវកិច្ចការទាំងឡាយណាដែលពួកគេប៉ុនប៉ងប្រាថ្នាចង់បានទៅតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ឡើងរៀងៗខ្លួន ។¹

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត គឺជាឥរិយាបថខាងក្នុងដែលនាំឲ្យសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព ។ ភាពខុសគ្នារវាងអ្វីដែលខ្លួនចង់បាន និង លក្ខខណ្ឌពិតបានបង្កើតចេញជាតម្រូវការ ។ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការ គេបានបង្កើតគោលដៅដែលត្រូវឈោងចាប់យកឲ្យបាន ។ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តគឺធ្វើឡើងដើម្បីសម្រេចគោលបំណង អ្នកគ្រប់គ្រងខិតខំបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេព្រោះវាផ្តល់ផលចំណេញទាំងសងខាង ។

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត អាចត្រូវបានយល់យ៉ាងច្បាស់ដោយប្រើនូវព្រឹត្តិការណ៍តាមលំដាប់លំដោយដូចខាងក្រោម ៖

តម្រូវការ (Need) → ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត (Motivations) → ការសម្រេចគោលដៅ

លំដាប់លំដោយនេះតម្រូវបង្កើតឲ្យមានការជម្រុញលើកទឹកចិត្តដែលនាំទៅដល់ការសម្រេចគោលដៅ ។ តម្រូវការត្រូវបង្កើតដោយខ្វះខាតដែលអាចជាតម្រូវការសិរីរៈ (Physical need) ។ ឧទាហរណ៍ ៖ (Physical need) កើតឡើងនៅពេលបុគ្គលគ្មានមិត្ត ឬ គ្មានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកដទៃ ។ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត(Motives) បង្កើតឲ្យមានសកម្មភាពជាក្រុម ។ ការសម្រេចគោលដៅ ឬ បំពេញតម្រូវការ និង កាត់បន្ថយការជម្រុញ (Motives) ។²

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាគោលគំនិតដ៏សំខាន់មួយក្នុងគោលបំណងជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យខិតខំបំពេញការងារដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅដែលស្ថាប័នចង់បាន ។ ការពេញចិត្តនឹងការងារហើយត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្ត គឺជាកម្រិតដែលបុគ្គលណាមួយមានអារម្មណ៍វិជ្ជមាន ឬ អវិជ្ជមានចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ។ វាជាអាកប្បកិរិយាឬជាការទទួលខុសត្រូវខាងផ្លូវចិត្តចំពោះកាតព្វកិច្ចណាមួយដែលស្ថាប័នប្រគល់ជូន ។

១.១.២. ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត រឺសំណងរបស់អង្គភាព

ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត រឺសំណងរបស់អង្គភាពមាន២ប្រភេទគឺ ៖ ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង រឺ រង្វាន់

¹ Anne Bruce, James s.Pepitone , Motivating Employee,Editon,1999

² Leslie W.Rue and Lloyed L.Byars,(1996),Supervision,Key Link to Productivity

សជ្ឈន្តិករ (Intrinsic Reward) និងការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ រឺរង្វាន់ទាហ្វិ (Extrinsic Reward)³ វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការយល់អោយបានកាន់តែច្បាស់ថាមនុស្សទាំងអស់មិនដូចគ្នាទេ ដូច្នេះដើម្បីជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺតម្រូវឲ្យអង្គភាពស្ថាប័នមានការយល់ដឹងពីប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត។ ដោយមានការយល់ដឹងច្បាស់ពីប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្ត អ្នកនឹងអាចកំណត់ប្រភេទសមាជិកក្រុមរបស់អ្នកបានល្អប្រសើរជាងមុន ហើយអ្នកអាចធ្វើការអនុវត្តការជំរុញទឹកចិត្តបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ មនុស្សមួយចំនួនពេញចិត្តនឹងការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង ព្រមទាំងបំពេញកាតព្វកិច្ចណាមួយនៃផ្នែកនៃចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញមនុស្សមួយចំនួនពេញចិត្តនឹងការលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗប្រាថ្នាចង់បានពីការទូទាត់សំណងរបស់អង្គភាពចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងាររបស់ពួកគេអោយបានសម្រេចដល់គោលដៅ។⁴

១.១.២.១ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង រឺរង្វាន់សជ្ឈន្តិករ (Intrinsic Reward)

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង រឺរង្វាន់សជ្ឈន្តិករគឺជាការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ឬរង្វាន់ដែលមិនមែនជាសម្ភារៈដែលបានមកពីការអនុវត្តការងារ ហើយរង្វាន់នេះគេពុំអាចធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណបាននោះទេ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង គឺជាការធ្វើអោយបុគ្គលិកពេញចិត្តដោយសារតែការទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ និងការពេញចិត្តដោយអារម្មណ៍ និងភាពជោគជ័យ មានការទទួលខុសត្រូវលើការងារដែលខ្លួនកំពុងធ្វើហើយនៅពេញដែលបុគ្គលិក រឺនិយោជិកនោះទទួលបានការជំរុញលើកទឹកចិត្តទាំងនោះ បុគ្គលិក ឬនិយោជិកនោះនឹងទទួលបានការជម្រុញលើកទឹកចិត្តទាំងនោះ បុគ្គលិក រឺនិយោជិកនោះនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារអោយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងមានដូចខាងក្រោម៖

- ឋានៈ
- ការសម្រេចបាន
- អារម្មណ៍ដែលទទួលបានជោគជ័យ
- ការទទួលស្គាល់ក្រៅផ្លូវការ
- ការពេញចិត្តនឹងការងារ
- ការរីកចម្រើន ឬលូតលាស់នៃបុគ្គលិក។⁵

³ ស្តូវ វេងនី.(2020).ឥរិយាបថអង្គភាព

⁴ Leadership-central. (n.d.).

⁵ Jennifer M.George-Gareth R.Jones.(2012)

១.១.២.២ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ឬរង្វាន់ទាហ្វិ (Extrinsic Reward)

ការជំរុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រៅ ឬរង្វាន់ទាហ្វិ គឺជាការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ឬរង្វាន់ដែលជា សម្ភារៈ ឬ ហិរញ្ញវត្ថុចំពោះការងារ។ រង្វាន់នេះត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានប្រមាណ ឬគណនាបាន។^៦ ការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅដែលគេស្គាល់ និងមានការប្រើប្រាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តច្រើនបំផុត គឺហិរញ្ញវត្ថុ។^៧

កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលតាមរយៈកត្តាផ្សេងៗពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅរួមមានរង្វាន់ការទទួលស្គាល់ប្រាក់ខែបន្ថែម (Bonuses) ការតឡើងឋានៈតួនាទី និង ការកាតសរសើរជាដើម។

នៅក្នុងការបំពេញការងារអ្វីមួយនោះ យើងតែងតែផ្ដោតលើកត្តាខាងក្រៅទាំងអស់នោះជាកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្ត ប៉ុន្តែវាមិនប្រាកដទាំងទាត់ចាំបាច់ត្រូវតែដូចនេះទាំងអស់ទេ។ ទោះបីជាកត្តាខាងក្រៅនេះបានដើរតួជាផ្នែកមួយនៃការលើកទឹកចិត្តក៏ដោយក៏យកចិត្តទុកដាក់ផ្ដោតទៅលើកត្តាខាងក្នុង គឺតែងតែជាប្រធានបទមួយសំរាប់យើងគ្រប់ៗគ្នាទាំងអស់ ដែលទាមទារអោយយើងត្រូវតែមានកត្តាជំរុញខាងក្នុងទាំងនោះផង និងខាងក្រៅផង។ ទាំងអស់នេះបញ្ជាក់អោយឃើញថា ពួកយើងត្រូវតែធ្វើការតភ្ជាប់គ្នារវាងកត្តាជំរុញនៃការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងរបស់យើងទៅនឹងកម្លាំងជំរុញខាងក្រៅបន្ថែមទៀត ដើម្បីអោយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ប្រសិនបើគ្មានការតភ្ជាប់នេះទេការទទួលរង្វាន់ទាំងនេះ នឹងមិនជំរុញអោយមានឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់មួយសម្រាប់ រយៈពេលដ៏យូរអង្វែងបានដែរ។^៨

១.២. សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្ត

ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត គឺ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់អង្គភាព ដោយសារតែអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានផ្តល់អោយដូចខាងក្រោម ៖

១.២.១. ជម្រុញអោយធនធានមនុស្សមានសកម្មភាព

អង្គភាពមួយទទួលបានជោគជ័យ និង សម្រេចដល់គោលដៅដោយសារតែមានការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងធនធានមិនមែនមនុស្ស ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។តាមរយៈការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ ដើម្បីប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព និងដើម្បីអោយ អ្នកក្រោមបង្គាប់ប្រើប្រាស់នូវសក្តានុពលរបស់ពួកគេបានយ៉ាងពេញលេញ។ លើសពីនេះទៅទៀតការលើកទឹកចិត្តបានបង្កអោយបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព បង្កើននូវឆន្ទៈបង្កើតនូវផែនការសកម្មភាព ភាពជាប់លាប់ពួកគេអោយបានល្អ រួមទាំងការប្រតិបត្តិផែនការក្នុងពេលបំពេញការងារដែលជាហេតុធ្វើអោយ អង្គភាពទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍន៍។^៩

⁶ Jennifer M.George-Gareth R.Jones.(2012)

⁷ Byars-Rue. (2008).

⁸ Anne Bruce, James s.Pepitone , Motivating Employee,Editon,1999

⁹ Managementstudyguide.com/importance (<http://www.managementstudyguide.com/importancece>)

១.២.២ កម្រិតប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលិកអោយប្រសើរឡើង

នៅពេលដែលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពទទួលបានការជម្រុញទឹកចិត្ត ពួកគេនឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តការងារ ឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព ដោយសេចក្តីពេញចិត្តរបស់ពួកគេ ដែលជាជំនួយស្មារតីដល់រូបពួកគេ ឱ្យគិតគូរនិងមាន ភាពខ្វល់ខ្វាយច្រើនចំពោះអង្គភាពកាន់តែខ្លាំង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យគាត់អនុវត្តការងារបានល្អប្រសើរ។ ការ ជម្រុញលើកទឹកចិត្ត ជាស្ថានភាពម្នាក់ៗសមត្ថភាពការងារ និង ឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការងារដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធិ ភាពឡើង។ ការលើកទឹកចិត្តបានចូលរួមចំណែកដល់៖

- បង្កើនផលិតភាព
- កាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមប្រតិបត្តិការ និង
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាពដែលយើងទទួលបានមកវិញ។¹⁰

១.២.៣ ជម្រុញឱ្យសម្រេចបានគោលដៅតាមរយៈសកម្មភាព

គោលដៅនៅក្នុងអង្គភាពអាចសម្រេចបានវាអាស្រ័យទៅលើសកម្មភាពមួយចំនួនកើតឡើង៖

- ការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទាំងធនធានមនុស្ស និង មិនមែនមនុស្ស
- ការសហការ និង ទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ
- ការចំណេញការងារប្រកបដោយឆន្ទៈ និង ការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់
- ជំនះរាល់ការលំបាក និង ប្រឈមនឹងបញ្ហាផ្សេងៗ
- ទទួលបាននូវភាពពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលដែលទទួលបាន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការ លើកទឹកចិត្ត។¹¹

១.២.៤ បង្កើនទំនាក់ទំនងឱ្យល្អប្រសើរ

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយចាំបាច់សំរាប់បំពេញចិត្តទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដើម្បីបង្កើនទំនាក់ទំនង ល្អរវាងបុគ្គលិក និងអង្គភាព។ យើងអាចបង្កើនទំនាក់ទំនងតាមរយៈការលើកទឹកចិត្តដោយការបំពេញចិត្ត បុគ្គលិកនីមួយៗតាមរយៈសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

- ការលើកទឹកចិត្តបែបហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ
- ការផ្តល់ឱកាសក្នុងការកាត់ឡើងឋានៈដល់បុគ្គលិក
- ការមិនពេញចិត្តចំពោះនិយោជិក ដែលគ្មានប្រសិទ្ធភាព

ដើម្បីបង្កើនបរិយាកាសភាពស្និទ្ធស្នាលប្រកបដោយអស់ក្តីបារម្ភ និងជម្រុញឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អ រវាងបុគ្គលិក និងអង្គភាព ជំហានខាងលើនេះគួរតែអនុវត្តដោយអ្នកគ្រប់គ្រង។

¹⁰ Managementstudyguide.com/importance (<http://www.managementstudyguide.com/importanceec>)

¹¹ Managementstudyguide.com/importance (<http://www.managementstudyguide.com/importanceec>)

រាល់សកម្មភាពទាំងនេះអាចជួយសម្រួលក្នុងអង្គភាពដូចខាងក្រោម៖

- កិច្ចការប្រតិបត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលនាំមកនូវស្ថេរភាព
- កាត់បន្ថយជម្លោះ និង ភាពចលាចលរបស់និយោជិក
- និយោជិក និងអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ ហើយវានឹងមិនមានការប្រឆាំងទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ។
- ក្នុងអង្គភាពមានការសហប្រតិបត្តិការ និងការសម្របសម្រួលគ្នាដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍ បុគ្គល និងគ្រប់គ្នាជាមួយនិងផលប្រយោជន៍របស់អង្គភាព។
- ទទួលបានប្រាក់ចំណេញអតិបរិមាតាមរយៈការបង្កើនផលិតភាព។¹²

១.២.៥ ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម

ស្ថេរភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្ដោតសំខាន់នៅពេលចង់ពង្រីកអាជីវកម្ម។ ជាមួយគ្នានេះដែរក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកចូលរួមសកម្មភាពក្រុមហ៊ុនយ៉ាងសកម្មដែលជាកូនសោរធ្វើឱ្យពួកគេយល់ថាខ្លួនឯងមានតម្លៃ ហើយស្មោះត្រង់ចំពោះក្រុមហ៊ុន។ កាលដែលក្រុមហ៊ុនមួយអាច ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បានល្អ ទាំងជំនាញនិងប្រសិទ្ធភាពការងារ។ វាជាភាពជោគជ័យមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះទេ ទាំងនេះនឹងបង្កើតភាពល្បីល្បាញ ហើយទាក់ទាញបុគ្គលិកឆ្លើមចូលរួម ជាមួយក្រុមហ៊ុនថែមទៀត។¹³

១.៣. វិធីសាស្ត្រសំខាន់បំផុតទាំង៣ក្នុងការជះឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្ត

ជារឿយៗអ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែព្យាយាមដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមួយលទ្ធផលទាំងពីរគឺទាំងវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន។ វិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រទាំង៣នេះគឺដោយប្រើប្រាស់ការភ័យខ្លាច (Fear) គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត (Incentives) និងឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើន (Occasionally) របស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ យើងនឹងចាប់ផ្តើមស្រាវជ្រាវពីចំណុចទាំងនេះជាលក្ខណៈសង្ខេប និងលទ្ធផលដែលចំណុចទាំង៣នេះអាចបង្កើតឱ្យមានឡើង។

១.៣.១ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈភាពភ័យខ្លាច (Fear Motivation)

ការលើកទឹកចិត្តបែបនេះ ច្រើនតែកើតមានឡើងយ៉ាងច្រើនសន្លឹកសន្លាប់នៅពេលដែលស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចមានលក្ខណៈស្លឹក ឬមិនសូវមានសកម្មភាពដំណើរការល្អ ហើយមានកម្មករដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ច្រើនហួសហេតុជាការងារដែលមាននៅក្នុងសង្គមផ្តល់ឱ្យ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងអង្គភាពមួយដែលជាកន្លែងការងារច្រើន ស្ថិតនៅស្ថានភាពអន្តរាយ និងគ្រោះថ្នាក់នោះកម្មករទាំងអស់នឹងខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារ ឱ្យកាន់តែខ្លាំងក្លាឡើងជាងមុនទៅទៀតដើម្បីឱ្យក្លាយខ្លួនទៅជាកម្មករដែលមានផលិតភាពខ្ពស់

¹² Managementstudyguide.com/importance (<http://www.managementstudyguide.com/importancece>)

¹³ Managementstudyguide.com/importance (<http://www.managementstudyguide.com/importancece>)

មកបំពេញការងារលឿនជាងមុន(មកធ្វើការមុនម៉ោង)ចេញពីធ្វើការយឺតជាងម៉ោងឈប់សម្រាក (Stay later) ឬបំពេញការងារឱ្យច្រើនលើសពីតម្រូវការ ឬ សំណូមពរនៃមុខងារការងាររបស់ខ្លួនទៅទៀត។នៅពេលណាដែលបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយការភ័យខ្លាចនោះ ពួកគេនឹងមិនបំពេញការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវភាពជោគជ័យនោះក្រៅពីព្យាយាមដើម្បីជៀសវាងការបាត់បង់ការងាររបស់ពួកគេ។ ដំណើរការនៃការលើកទឹកនេះ ប្រហែលជាអាចប្រព្រឹត្តទៅជាលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ និងវាអាចមានបញ្ហាចំពោះកំណើននៃប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅក្នុងអង្គភាព។

សក្តានុពលក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបនេះ គឺជាលទ្ធផលទាំងឡាយណា ដែលជាទូទៅមិនអាចស្ថិតស្ថេរយូរអង្វែងបានទេ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងរយៈពេលមួយដ៏យូរនៃដំណើរការរបស់អង្គភាព ការប្រើប្រាស់ការភ័យខ្លាចដើម្បីជះឥទ្ធិពលក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនោះ អាចជាស្នូលកំភ្លើងមួយដែលអាចផ្ទុះចេញមកបានដោយគ្មានពេលកំណត់នៅថ្ងៃណាមួយពុំខាននៅក្នុងអង្គភាព។ ប្រសិនបើអ្នកប្រើប្រាស់ការភ័យខ្លាចក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកបំពេញការងារនោះ អ្នកនឹងអាចស្វែងរកឃើញនូវស្ថានភាពមួយទៀតដែលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ពួកគេនឹងលេងមានការភ័យខ្លាច និងញ៉ាំងជាមួយនឹងស្ថានភាពនោះចំពោះចំណុចទាំងនេះការភ័យខ្លាច នឹងក្លាយទៅជាចំណុចមួយជាមូលដ្ឋានចម្បងនៃស្មារតីរបស់ពួកគេក្នុងការតភ្ជាប់ទៅនឹងជីវិតការងារ។ ទាំងនេះអាចនាំឱ្យមានសេចក្តីស្អប់ខ្ពើម និងការតូចចិត្ត អន់ចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់ការសហការ និងការទំនាក់ទំនងរវាងគ្នា និងគ្នានៅក្នុងអង្គភាព ហើយស្ថិតនៅស្ថានភាពមួយដ៏អាក្រក់នោះ វាក្លាយទៅជាមូលហេតុសកម្មភាពនៃការបំផ្លិចបំផ្លាញមួយដោយចេតនាចំពោះអង្គភាពទាំងមូលបាន។

១.៣.២ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តឬការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត (Incentive Motivation)

អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងកាន់ត្រឡឹងលើកទឹកចិត្តដ៏ច្រើនប្រភេទនៅក្នុងដែរបស់គាត់ នៅចំពោះមុខរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ៗគ្នា ដោយសង្ឃឹមថា បុគ្គលិកទាំងអស់នឹងខិតខំបំពេញការងារយ៉ាងលឿនឆ្ពោះទៅមុខដើម្បីទទួលបាននិងឆក់យករង្វាន់ ទាំងនោះ។ វាហាក់បីដូចជាវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារមួយដែលអ្នកប្រហែលជាមិនបានគិតច្រើនពីភាពលំបាកយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះដើម្បី បង្កើតគ្រឿងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានដំណើរការក្នុងរយៈពេលដ៏យូរលង់បាននោះ។

អន្ទាក់ដ៏មានសក្តានុពលនៅក្នុងដំណើរការនេះ បុគ្គលិកទាំងអស់នឹងបន្តការចង់បានរង្វាន់ទាំងនោះទៀតក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេបន្តទៅទៀតនោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែថែរក្សាជាមួយការផ្តល់រង្វាន់ថ្មី និងប្រសើរជាងមុនទៅទៀត ដើម្បីជម្រុញឱ្យពួកគេបំពេញការងាររបស់ពួកគេបន្តទៅមុខទៀត។ បុគ្គលិកទាំងនោះ ហើយប្រសិនបើអ្នកមិនផ្តល់រង្វាន់ទាំងនោះទេពួកគេនឹងមិនបំពេញការងារឱ្យបានល្អប្រសើរនោះទេ។

១.៣.៣ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិក ម្នាក់ៗ

(Personal Growth Motivation)

ប្រសិនបើអ្នកក្រឡេកមើលចំពោះភាពរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ក្នុងការរីកចម្រើនគឺជាវិធីសាស្ត្រ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តនោះ អ្នកត្រូវតែធ្វើការកែប្រែវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិករបស់អ្នកគិតពីការងាររបស់ពួកគេ អ្នកអាចជួយពួកគេឱ្យក្លាយទៅជាមុនស្បែកកាន់តែមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងមុន និងអ្នកត្រូវធ្វើការផ្តល់ នូវគោលបំណងដ៏មានសារៈប្រយោជន៍បួសំខាន់ៗក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ ឱកាស សំរាប់បុគ្គលិកម្នាក់ៗក្នុងការរីកចម្រើនគឺជាគន្លឹះមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្កើន និងពង្រីកទូរកម្រិតអប្បបរមា (Maximizing) ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក វាគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការដោតជាប់ទៅនឹងនិន្នាការជា លក្ខណៈធម្មជាតិរបស់មនុស្សគ្រប់ៗរូបដើម្បីស្វែងរកឱកាសសម្រាប់ភាពរីកចម្រើនចំពោះខ្លួនពួកគេផ្ទាល់។¹⁴

១.៤ ប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត

ប្រសិទ្ធភាពការងារ (Work Efficiency) របស់ពួកគាត់ម្នាក់ៗនោះ។លោក Robert N Lussier បាន បង្ហាញថាកម្រិតនៃការអនុវត្តការងារគឺពឹងផ្អែកទៅលើកត្តា៣យ៉ាង ដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅ មក រួមមានលទ្ធភាព (Ability) ការលើកទឹកចិត្ត (Motivation) និងធនធាន (Resource) ។¹⁵

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

សរុបមកយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាដើម្បីការងារមួយមានប្រសិទ្ធភាពទាមទារឱ្យ មានការអនុវត្ត ការងារខ្ពស់ ហើយប្រព្រឹត្តទៅបានលុះត្រាតែមានវត្តមានទាំង ៣ នេះចូលរួមចំណែកគឺ លទ្ធភាព ការលើកទឹក ចិត្ត និងធនធានសំបូរបែប។ លើសពីនេះទៅទៀត ប្រសិនបើមានកត្តាមួយណាធ្លាក់ចុះ នេះលទ្ធផលការងារ ជាក់ស្តែង និងមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានមិនខាន។

១.៥ ដំណើរការនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្ត

ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្ត គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ល្អមួយសម្រាប់ការស្វែងយល់ពីតម្រូវការដែល ឆ្លុះបញ្ចាំង នូវកង្វះខាតនៅខាងក្នុងរបស់បុគ្គល។ តម្រូវការគឺមានឥទ្ធិពលទៅលើបុគ្គលដែលដឹកនាំពួកគេឆ្ពោះ ទៅ បំពេញតម្រូវការដោយសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយ។ ជាទូទៅឥរិយាបថដែលបានគេជំរុញចាប់ផ្តើម នៅ ពេលដែលបុគ្គលទទួលនូវការខូចខាតតម្រូវការមួយឬច្រើន។ ទោះបីជាតម្រូវការត្រូវបានគេបំពេញរួចរាល់ហើយ ហើយនឹងអាចជំរុញឥរិយាបថក៏ដោយ ជាទូទៅកង្វះខាតនូវតម្រូវការ បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និង អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំង។ ¹⁶

¹⁴ Anne Bruce, James s.Pepitone , Motivating Employee,Editon,1999
¹⁵ Robert N. Lussier,1996, Human Relations in Organizations
¹⁶ James L. Gibson, John M. Ivancevich,James H,Donnelly,(2012),Organizations: Behavior, Structure, Processes ,14th Edition

ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្តមាន ៦ជំហានគឺ៖

១.៥.១ ការកំណត់តម្រូវការ

ដំណាក់កាលដំបូងនៃការលើកទឹកចិត្ត គឺការកំណត់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិកដែលធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថា តម្រូវការជាក់លាក់របស់ពួកគេមិនត្រូវបានបំពេញឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ បន្ទាប់មកតម្រូវការដែលមិនទាន់បានបំពេញ បានក្លាយជាសម្ពាធន ឬភាពតានតឹងដែលជម្រុញឱ្យបុគ្គលស្វែងរកគោលដៅជាក់លាក់ណាមួយយកមកអនុវត្តដែលអាចបំពេញតម្រូវការនោះ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពតានតឹង។

១.៥.២ ការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីបំពេញតម្រូវការ

ដំណាក់កាលទីពីរ គឺការស្វែងរកជម្រើសផ្សេងៗដែលអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីបំពេញតម្រូវការដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូង។ តម្រូវការទាំងនេះ បង្កើតឱ្យមានដំណើរការនៃការគិតរបស់បុគ្គលិកដឹកនាំឱ្យពួកគេកំណត់យកសកម្មភាពទាំងឡាយ ដែលគេគិតថា អាចសម្រេចបាននូវការបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេ។

១.៥.៣ ការជ្រើសរើសគោលដៅ

ដំណើរការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនេះធ្វើការជ្រើសរើសគោលដៅដោយពឹងផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការកំណត់តម្រូវការ និងសកម្មភាពដើម្បីបំពេញតម្រូវការនោះ ដំណាក់កាលបន្ទាប់គឺការជ្រើសរើសគោលដៅដែលត្រូវអនុវត្ត។

១.៥.៤ ការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិក

តម្រូវការនេះ បានធ្វើឱ្យនិយោជិកសំដែងនូវឥរិយាបថដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសរួចជាស្រេច ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជាក់លាក់ណាមួយក្នុងទម្រង់នៃការអនុវត្តការងារ ។

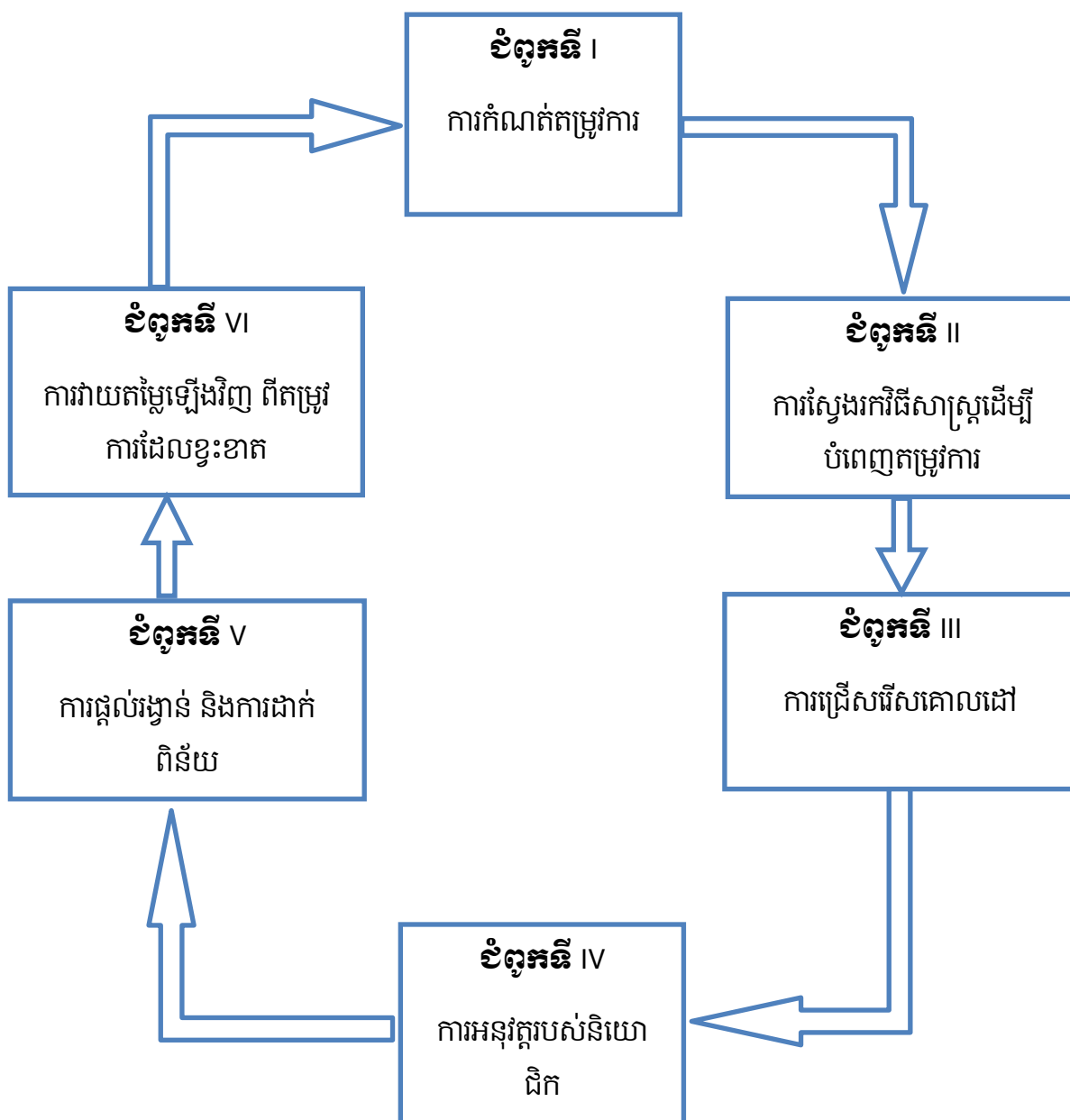
១.៥.៥ ការផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម

ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារ ការផ្តល់រង្វាន់ឬការដាក់ទណ្ឌកម្មនឹងត្រូវបានអនុវត្តឡើងក្រោយពីនិយោជិកបានបំពេញកិច្ចការរួចរាល់ហើយ។ ឧទាហរណ៍ និយោជិកអាចត្រូវបានផ្តល់រង្វាន់ដោយការតំឡើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្ស ដោយសារការខិតខំប្រឹងប្រែង និងការអនុវត្តការងារបានល្អរបស់គាត់។

១.៥.៦ ការវាយតម្លៃឡើងវិញ ពីតម្រូវការដែលខ្វះខាត

និយោជិកធ្វើការវាយតម្លៃចំពោះលទ្ធផលដែលទទួលបាន ដើម្បីដោះស្រាយនូវកង្វះខាតណាមួយ ហើយដំណើរការងារ ៦ ជំហានត្រូវបានធ្វើឡើងម្តងទៀត។¹⁷

¹⁷ <http://www.whatishumanresourcemanagement.com>



រូបភាពទី ២៖ ដំណើរការនៃការលើកទឹកចិត្ត

ប្រភព៖ James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, (2012)

១.៦ ទ្រឹស្តីនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត

១.៦.១ ទ្រឹស្តីថា នានុក្រមរបស់លោក Maslow

ទ្រឹស្តីនៃការជម្រុញលើកទឹកចិត្តមនុស្សមួយនេះ មានប្រជាប្រិយភាពក្នុងកំឡុងទស្សវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៥០ និង ១៩៦០។ លោក Abraham Maslow គឺជាអ្នកប្រាជ្ញមួយរូបផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ ហើយលោកបានសិក្សាស្រាវជ្រាវឃើញនូវទ្រឹស្តីមូលដ្ឋានមួយស្តីពី « តម្រូវការជាមូលដ្ឋាន » ។¹⁸ លោក Maslow បានចែកតម្រូវការរបស់មនុស្សជា ៥ តម្រូវការ ៖

ក. តម្រូវការផ្នែកសិរី: (Physiological Needs): ដែលជាតម្រូវការជាមូលដ្ឋានដ៏សំខាន់បំផុតរបស់មនុស្សដែលមិនអាចខ្វះបានដែលរួមមាន អាហារ ទីជម្រក សម្លៀកបំពាក់ ទឹក ដំណេកជាដើម ។ល។

ខ. តម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព (safety needs): វាសំដៅទៅលើតម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព ដែលគ្មានការបៀតបៀនពីនរណាម្នាក់ ឬអ្វីមួយ ស្ថេរភាពសុខភាពនិងការការពារនៅផ្នែករូបរាងការរួមទាំងអារម្មណ៍ និងប្រាជ្ញាស្មារតី។

គ. តម្រូវការផ្នែកសង្គម (Social Needs): វាសំដៅទៅលើតម្រូវការនៃសេចក្តីចង់បាននៅក្នុងសង្គមដូចជា សេចក្តីស្នេហា ក្តីស្រឡាញ់ កម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន និងមិត្តភាពជាដើម។

ឃ. តម្រូវការនៃការគោរព (Esteem Needs): វាសំដៅទៅលើកត្តាខាងក្នុងរបស់មនុស្សដូចជាការទទួលស្គាល់ខ្លួនឯង ស្វ័យភាព និងសេចក្តីសម្រេចបានរួមទាំងកត្តាខាងក្រៅរបស់មនុស្ស ដូចជាស្ថានភាព និងទទួលស្គាល់ពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ។

ង. តម្រូវការបុគ្គលិកភាព (Self-actualization Needs): វាសំដៅទៅលើដំណើរការដើម្បីប្រក្សាយសមត្ថភាពអ្វីមួយរបស់បុគ្គលដើម្បីឱ្យលូតលាស់រីកចម្រើននិងការសម្រេចឱ្យបាននូវសក្តានុពល និងបំពេញនូវសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។

តម្រូវការនេះបានក្លាយទៅជាចំណេះដឹងមួយសម្រាប់ជម្រុញលើកទឹកចិត្តដោយបំពេញតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ហើយក៏បានក្លាយជាការគ្រប់គ្រងទៅលើការជម្រុញលើកទឹកចិត្តផងដែរ។ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow ចង់បង្ហាញថា: ការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត វាមិនអាចធ្វើឱ្យបុគ្គលិកពេញចិត្តបានរយៈពេលយូរឡើយ ពីព្រោះតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក គឺផ្លាស់ប្តូរមិនចេះចប់ បើទោះបីជាមិនមានការទាមទារផ្ទាល់ពីពួកគាត់ក៏ដោយ។

លោក Maslow បានបែងចែកនូវតម្រូវការជា ៥ ដែលរៀបទៅតាមលំដាប់លំដោយនៃតម្រូវការថ្នាក់ទាប និង តម្រូវការថ្នាក់ខ្ពស់ ចំពោះតម្រូវការសិរី: និងតម្រូវការសុវត្ថិភាព ជាតម្រូវការថ្នាក់ខ្ពស់ ចំណែកឯតម្រូវការសង្គម តម្រូវការការគោរព និងតម្រូវការបំពេញចិត្តខ្លួនឯង ជាប្រភេទតម្រូវការថ្នាក់ទាប។ លំដាប់ថ្នាក់ខ្ពស់ ទាបទាំងអស់នេះវាមានភាពខុសគ្នា ដោយសម្បូរទៅលើការពេញចិត្តខាងក្នុងជាតម្រូវការថ្នាក់ខ្ពស់ និងតម្រូវការថ្នាក់ទាបជាតម្រូវការនៃការពេញចិត្តនៃផ្នែកខាងក្រៅ ដែលសំដៅទៅលើ ប្រាក់ឈ្នួល ការធ្វើកិច្ចសន្យា និង

¹⁸ A. Maslow, Motivation and Personality (New York: Harper & Row, 1954)

ការកាន់មុខតំណែង។ប៉ុន្តែធម្មជាតិរបស់មនុស្ស តម្រូវការរបស់ពួកគេ គឺដូចទៅនឹងឋានៈក្រុមរបស់លោក Maslow។¹⁹



រូបភាពទី ៣៖ ទ្រឹស្តីឋានៈក្រុមរបស់លោក Maslow

ប្រភព៖ James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, (2012)

១.៦.២ ទ្រឹស្តី ERG របស់លោក Alderfer

ទ្រឹស្តី ERG មានន័យថា៖

អក្សរ E តំណាងឱ្យតម្រូវការភាពរស់រានមានជីវិត (Existence Needs) អក្សរ R តំណាងឱ្យតម្រូវការទំនាក់ទំនង (Relatedness Needs) និងអក្សរ G តំណាងឱ្យតម្រូវការនៃការរីកលូតលាស់ (Growth Needs)។

លោក Alderfer យល់ស្របទៅនឹងលោក Maslow ថាតម្រូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗគឺត្រូវបានគេរៀបចំនៅក្នុងឋានៈក្រុមមួយ។ លោក Alderfer បានរៀបចំឡើងវិញនូវឋានៈក្រុម តម្រូវការមនុស្សរបស់លោក Maslow ទៅជាបីលំដាប់ថ្នាក់នៃតម្រូវការដូចខាងក្រោម៖

¹⁹ James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, (2012), Organizations: Behavior, Structure, Processes, 14th Edition

- តម្រូវការភាពរស់រានមានជីវិត (Existence Needs) : ក្រុមតម្រូវការនេះមានការព្រួយបារម្ភជាមួយការផ្តល់នូវតម្រូវជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរស់រានមានជីវិតដូចជាតម្រូវការជីវវិទ្យា និងសុវត្ថិភាពជាដើម។ តម្រូវការនេះត្រូវបានបំពេញដោយ ម្ហូបអាហារ ខ្យល់អាកាស ទីជម្រកលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុវត្ថិភាពការងារជាដើម។
- តម្រូវការទំនាក់ទំនង (Relatedness Needs) : ក្រុមនេះត្រូវការមជ្ឈមណ្ឌលអំពីបំណងដើម្បីបង្កើតនិងរក្សាទំនាក់ទំនង រវាងបុគ្គលហើយនឹងត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈ។
- តម្រូវការនៃការរីកលូតលាស់ (Growth Needs) : តម្រូវការនេះត្រូវបានបំពេញដោយការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន។ ការងារ អាជីព ឬវិជ្ជាជីវៈ របស់បុគ្គលម្នាក់ផ្តល់នូវការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះតម្រូវការនៃការរីកចម្រើនលូតលាស់។²⁰

ភាពដូចគ្នាទៅនឹងទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់ Maslow និងទ្រឹស្តីតម្រូវការរបស់លោក Alderfer រួមមាន៖

- តម្រូវការភាពរស់រានមានជីវិត (Existence Needs) គឺដូចគ្នាទៅនឹងប្រភេទតម្រូវការសិរី៖ និងតម្រូវការសុវត្ថិភាពរបស់លោក Maslow។
- តម្រូវការទំនាក់ទំនង (Relatedness Needs) គឺដូចគ្នាទៅនឹងប្រភេទតម្រូវការសង្គមរបស់លោក Maslow ។
- តម្រូវការនៃការរីកលូតលាស់ (Growth Needs) : គឺដូចទៅនឹងតម្រូវការគោរព និងតម្រូវការបំពេញចិត្តខ្លួនឯង។²¹

ទ្រឹស្តី ERG របស់លោក Alderfer បានបញ្ជាក់ថាតម្រូវការច្រើនជាមួយអាចមានឥទ្ធិពលក្នុងពេលតែមួយ។ ប្រសិនបើចំណង់ចំណូលចិត្តនៃតម្រូវការខ្ពស់ត្រូវបានខកចិត្តបំណងប្រាថ្នាដើម្បីបំពេញតម្រូវការកម្រិតទាបនឹងកើនឡើង។ គាត់បានកំណត់បាតុភូតថា « ការអន្ទះអន្ទែង និងភាពអៀនខ្មាស់ »។ ភាពពាក់ព័ន្ធរបស់វាទៅលើការងារ គឺថាសូម្បីតែនៅពេលដែលតម្រូវការខាងលើមានការខកចិត្តក៏ការងារនៅតែផ្តល់នូវតម្រូវការចាំបាច់ខាងសិរីវិទ្យាដែលវានឹងត្រូវផ្តោត។ ប្រសិនបើនៅចំណុចនោះមានអ្វីមួយកើតឡើងដើម្បីគំរាមកំហែងការងារនោះតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់មនុស្សត្រូវបានគំរាមយ៉ាងខ្លាំង។ ប្រសិនបើមិនមានកត្តាដែលអាចជួយបន្ថយសម្ពាធនោះទេនោះអ្នកជំងឺ នោះនឹងអស់សង្ឃឹមនិងភ័យខ្លាច។

ចូរកត់សម្គាល់ថាទ្រឹស្តី ERG របស់ Alderfer ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅលើ Maslow's ទោះយ៉ាងណាវាខុសគ្នា ។ ដំបូងគាត់បានដួលរំលំវាពីចំនួន ៥ ទៅ ៣។ ហើយមិនដូច Maslow ទេគាត់មិនបានមើលឃើញពីតម្រូវការទាំងនេះជាឋានានុក្រមដែលមួយឡើងទេប៉ុន្តែជាការបន្តទៀត។ ពេលដែលមិនមានការស្រាវជ្រាវច្រើនអំពីទ្រឹស្តីរបស់ Alderfer ទ្រឹស្តីសហសម័យភាគច្រើនមានទំនោរគាំទ្រវា។

²⁰ Alderfer, c. (1969). an empirical test of a new theory of human needs. organizational behavior and human performance, vol. 4, pp. 142 - 175.

²¹ John R. Schermerhorn Jr, (2011), Organizational Behavior, 12 Edition

១.៦.៣. ទ្រឹស្តី Two Factor របស់លោក Herzberg

នៅក្នុងកំឡុងឆ្នាំ ១៩៥០ លោក Frederick Herzberg ដែលជាអ្នកប្រាជ្ញចិត្តសាស្ត្រខាងផ្នែក ឧស្សាហកម្មបានសិក្សាស្រាវជ្រាវយល់ថា មានកត្តា២ យ៉ាងដែលជះឥទ្ធិពល ទៅដល់ការជម្រុញលើកទឹក ចិត្ត ដែលវាទាក់ទងនឹងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលពួកគេអាចបំពេញការងារបានដោយ ជោគជ័យ ឬបរាជ័យ។ លោកបានលើកជាសំណួរថា៖ តើតម្រូវការការរបស់បុគ្គលជាអ្វីចំពោះការងាររបស់ ពួកគេ? លោក Herzberg ក៏បានចែកជាប្រភេទនៃតម្រូវការ ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើបុគ្គលិក ដែលនៅ ក្នុងនោះចរិតលក្ខណៈរបស់បុគ្គលិកទាក់ទងទៅនឹងចំណុច ២យ៉ាងគឺ៖ ការបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត និងការបំពេញការងារដោយមិនពេញចិត្ត។

➢ កត្តាសុវត្ថិភាព Hygiene Factor

- គុណភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ
- ការចំណាយទៅលើបុគ្គលិក
- គោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័ន
- ស្ថានភាពនៃកម្លាំងការងាររបស់បុគ្គលិក
- សន្តិសុខនៃការងារ
- កត្តាផ្សេងៗទៀត។

➢ កត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្ត Motivation factor

- ការបង្កើតឱកាសទៅដល់បុគ្គលិក
- ការទទួលស្គាល់ ឬភាពល្បីល្បាញចំពោះការងារដែលមានស្មារតី
- ការឆ្លើយតបទៅកាន់បុគ្គលិកឱ្យសមស្រប
- ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផល។

ចំពោះការតំឡើងកូនាទី ការទទួលស្គាល់ ការឆ្លើយតបមកវិញ និងសម្រេចនូវសមិទ្ធផល គឺជាការបំពេញ ការងារដោយពេញចិត្តពីបុគ្គលិក ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបុគ្គលិកដែលធ្វើការបានល្អ ដើម្បីធ្វើឱ្យកត្តាខាងលើនេះ ក្លាយជាកត្តាដែល ពួកគេត្រូវទទួលបាន ។ ផ្ទុយទៅវិញកត្តាមិនពេញចិត្តចំពោះការងារ វាឆ្លើយតបទៅនឹងកត្តា បរិយាកាស ខាងក្រៅនៅក្នុងស្ថាប័នដូចជា៖ ការត្រួតពិនិត្យ ការចំណាយ នយោបាយ និងស្ថានភាពការងារ។²²

លោក Herzberg គាត់បាននិយាយថា៖ ការបំបាត់ភាពមិនពេញចិត្តនៅកន្លែងការងារមិនមែនធ្វើឱ្យពួក គេពេញចិត្តតែមួយមុខនោះទេ នេះគ្រាន់តែជាប្រពៃណីមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ការផ្លាស់ប្តូរភាពមិនពេញចិត្ត នៅ កន្លែងការងារ គឺមិនមែនមានន័យថា អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែបំពេញចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការងារ ដើម្បីបាននូវសន្តិភាព ប៉ុន្តែការបំពេញតម្រូវការចិត្តរបស់បុគ្គលិក បែរជាគ្មានបានផលទៅវិញ។ចំពោះកាលៈទេសៈនេះ យើងគួរតែនៅ ឱ្យស្ងប់ស្ងៀម ហើយបង្ខំពួកគេឱ្យធ្វើការដោយស្ងប់ស្ងាត់ ពីព្រោះកត្តាសន្តិសុខខាងលើវាបានរួមបញ្ចូលទៅ នឹងច្បាប់ក្រឹតក្រមរបស់ស្ថាប័នរួចទៅហើយ។ ប៉ុន្តែបើកាលៈទេសៈចំពោះបុគ្គលិកដែលមានជំនាញហើយមិន

²² Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2014), Essentials of Organizational Behavior, 12th Edition

ពេញចិត្តចំពោះការងារ រួមទាំងមិនខិតខំបំពេញនូវការងារទៀតនោះ យើងគួរតែជម្រុញគេតាមកត្តាលើកទឹកចិត្តខាងលើពីព្រោះបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បុគ្គល ដែលវាតែងតែកើតមានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ។

១.៦.៤ .ទស្សនៈនៃទ្រឹស្តី X និង Y

លោក Douglas McGregor, ១៩៦០ បានរៀបរាប់ថាវិធីសាស្ត្រថ្មីមួយនៃការពន្យល់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ដែលអាចត្រួតពិនិត្យកម្មករដោយយោងទៅលើទស្សនៈនៃចរិតមនុស្សផ្សេងៗគ្នា ក្នុងការប្រើប្រាស់និងការអនុវត្តការងារ របស់ពួកគេ។ គាត់បានរៀបរាប់ពីជម្រើសពីរផ្សេងៗគ្នា គឺទ្រឹស្តី X និង Y ។ ទស្សនៈទាំងនេះអាចស្រមើលស្រមៃបានយ៉ាងល្អប្រសើរបំផុតជាលក្ខណៈផ្ទុយគ្នាស្រឡះ រវាងទ្រឹស្តី X និង Y ដោយញែកចេញពីគ្នា ដូចខាងក្រោម៖

➢ ទ្រឹស្តី X

- ការងារដែលមានលក្ខណៈមិនពេញចិត្ត
- មនុស្សមធ្យមធម្មតាដែលស្ថិតនៅក្នុងតម្លៃកម្រិតមធ្យមខ្ជិលច្រអូសនិងមិនមានមហិច្ឆតាច្បាស់លាស់
- មនុស្សដែលទាមទារនូវការត្រួតពិនិត្យតាមដានឱ្យម្តងចង់ទើបអាចបំពេញការងារបានល្អ។
- ប្រភេទកម្មករ ដែលមិនមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ
- កម្មករដែលយកឬមានគំនិតគិតគូរតែពីគ្រឿងលើកទឹកចិត្តគឺលុយជាសំខាន់បំផុតក្នុងការបំពេញការងារ។
- កម្មករដែលត្រូវតែបង្ខិតបង្ខំក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីទទួលបានជោគជ័យនូវគោលបំណងរបស់អង្គភាព។

➢ ទ្រឹស្តី Y

- មនុស្សដែលចូលចិត្តនិងរីករាយចំពោះការងារ
- មនុស្សដែលបំពេញការងារជាលក្ខណៈធម្មជាតិ ឬតាមសម្រួលធម្មតាដូចជាការលេងសើច (Play)
- ការទទួលស្គាល់ ឬការកោតសរសើរ និងការបំពេញតាមតម្រូវការទឹកចិត្តរបស់កម្មករជាការសំខាន់ដូចជាប្រាក់ ឬលុយដែលមានន័យថា ត្រូវការទាំងលុយទាំង កិត្តិយស និងការកោតសរសើរផង។
- បុគ្គលិកទាំងឡាយណាដែលមានឆន្ទៈ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។
- បុគ្គលិកទាំងឡាយណាមានទិសដៅក្នុងការបំពេញការងារច្បាស់លាស់និងមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារដោយខ្លួនឯង។
- បុគ្គលិកគ្រប់កម្រិតនៅក្នុងអង្គភាពទាំងអស់ដែលមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់និងភាពស្មាត់ជំនាញប៊ុនប្រសព្វនៅពេលដែលត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគេពេញលេញក្នុងការរីកចម្រើនចំពោះអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។

ឥឡូវនេះយើងចាប់ផ្តើមធ្វើការគិតពីសកម្មភាពរបស់អ្នកយ៉ាងដូចម្តេចក្នុងការគ្រប់គ្រងចំពោះបុគ្គលិក របស់ពួកអ្នក? តើអ្នកអប់រំថែរក្សាពួកគេយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ដោយគ្រាន់តែធ្វើការស្រមៃស្រមៃប្រចាំថ្ងៃ ឬ សប្តាហ៍បន្ទាប់មកធ្វើការពិនិត្យទៅលើអ្វីដែលកំពុងតែបញ្ចេញសកម្មភាព និងស្តាប់ពីអ្វីដែលអ្នកបាន និយាយ តើកន្លែងណាដែលអ្នកគួរតែបន្តប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តី X & Y ដោយញែកឱ្យដាច់ពីគ្នា? នៅទីបំផុតនៃ ទ្រឹស្តី X ? និងនៅទីបំផុតជាមួយទ្រឹស្តី Y ? នៅកន្លែងខ្លះឬពេលខ្លះយើង ត្រូវប្រើទាំងពីរនេះដងក៏អាចបាន ដែរ? ប្រសិនបើដូចនេះ តើអ្នកមានភាពជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងទ្រឹស្តីមួយណាជាងមួយណាក្នុងចំណោមទ្រឹស្តី ទាំងពីរនោះ?

ទ្រឹស្តី X & Y បានរៀបរាប់លើការសន្មតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនខុសៗគ្នា ពីសកម្មភាពរបស់មនុស្ស និងលើសពីនេះទៅទៀត វាមិនមែនត្រឹមតែជាទ្រឹស្តីទេ ពីព្រោះយើងបំពេញសកម្មភាពជាមួយនិងការសន្មតទាំង នេះ យើងធ្វើការណែនាំថែរក្សាបុគ្គលិកទាំងអស់ដោយយោងទៅលើភាព ជឿជាក់របស់យើងពីចរិតមនុស្ស។ រាល់ការសន្មតរបស់អ្នក ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងមានការជះឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ ចំពោះទំនាក់ទំនងទាំងឡាយ ដែលអ្នកបានបង្កើត និង អភិវឌ្ឍន៍ជាមួយ និងការព្យាយាមដើម្បីពង្រឹងការលើក ទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ ទាំងនេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងចំពោះឥរិយាបថនៃការគ្រប់គ្រងដែលជះ ឥទ្ធិពលទៅលើអ្នក ទំនាក់ទំនងយ៉ាងដូចម្តេចជាមួយមនុស្សកំពុងបំពេញការងារនៅជុំវិញអ្នក ហើយតើ អ្នកគ្រប់គ្រងជាមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? តើអ្នកជះឥទ្ធិពលលើមជ្ឈដ្ឋានការងារយ៉ាងដូចម្តេច? ដោយ ចេតនា ឬដោយគ្មានស្មារតី ឬដោយមិនដឹងខ្លួនទាល់តែសោះ? ²³

១.៦.៥. ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់លោក Victor vroom (Expectancy Theory)

ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុករបស់ Victor Vroom មកពីសាលាគ្រប់គ្រង Yale ត្រូវបានបង្ហាញនៅឆ្នាំ ១៩៦៤។ លោក Vroom បានធ្វើការសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើលទ្ធផលក្រោយការអនុវត្តន៍ ដោយមិនផ្ដោតលើការ តម្រូវការ ដូចទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow និងលោក Herzberg ទេ។ ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុក ផ្ដោតយ៉ាងខ្លាំងទៅ លើវិធីដែលបុគ្គលិកសម្រេចចិត្តក្នុងការកំណត់ឥរិយាបថណាមួយមកអនុវត្ត និងការខិតខំប្រឹងប្រែងប៉ុន្មាន ដែលពួកគេយកមកប្រើប្រាស់។ ទ្រឹស្តីនេះពន្យល់ពីវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិកធ្វើការជ្រើសរើសក្នុងចំណោម ឥរិយាបថជាច្រើន និងកម្រិតនៃការខំប្រឹងប្រែង។²⁴

ទ្រឹស្តីនៃការរំពឹងទុកនេះ បានលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យពួកគេសម្រេចដល់គោលដៅដែលគេរំពឹងចង់បាន គឺត្រូវបានកំណត់តាមរយៈ លទ្ធផលដែលម្នាក់ៗចង់បានផលតបស្នង (Valence) ការវាយតម្លៃថាមានលទ្ធភាព ដែលពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែងនឹងទៅរកការរំពឹងទុក (Expectancy) និងជំនឿដែលវាការអនុវត្តនឹងនាំទៅ ដល់ផលដែលចង់ទទួលបាន (Instrumentality)។

²³ Anne Bruce, James s.Pepitone, Motivating Employee,Editon,1999

²⁴ <http://www.managementstudyguide.com/importancec>

ទ្រឹស្តីនេះគឺ បង្ហាញពីបែបបទ VIE របស់លោក Victor Vroom នៅក្នុងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តនេះ៖

$$\begin{aligned} \text{កម្លាំងលើកទឹកចិត្ត} &= \text{តម្លៃនៃផលតបស្នង} \times \text{ផលតបស្នង} \times \text{ការរំពឹងទុក} \\ \text{Theory} &= \text{Valence} \times \text{Instrumentality} \times \text{Expectancy} \end{aligned}$$

- តម្លៃនៃផលតបស្នង (Valence) ៖ ពាក្យថា Valence (តម្លៃនៃផលតបស្នង) គឺចង់សំដៅទៅលើ ការចង់បាននូវផលតបស្នងរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ។ បំណងចង់បានផលតបស្នង គឺមានភាពខុសគ្នា ទៅតាមបុគ្គលនីមួយៗ។ រាល់បុគ្គលទាំងអស់មានក្តីប្រាថ្នាចង់បានផលតបស្នងផ្សេងៗពីគ្នានៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេដូចជា៖ ប្រាក់ខែ អត្ថប្រយោជន៍ អារម្មណ៍សម្រេចបាន គោលដៅ ដំណើរការសាងសង់ សុវត្ថិភាពការងារ ឱកាសការដែលខ្លួនពេញចិត្ត ការដំឡើងឋានៈ ឬអាចជាប័ណ្ណសរសើរជាបុគ្គលិកឆ្លើមពីអង្គភាពជាដើម។
- ផលតបស្នង (Instrumentality) ៖ វាសំដៅទៅលើគំនិតដែលថាប្រសិនបើបុគ្គលណាម្នាក់ខិតខំធ្វើការ នោះលទ្ធផលនឹងរត់មករកពួកគេតាមរយៈកម្រិតនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។ វាអាចជាជំនឿដែលអង្គភាពផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកម្នាក់ ដោយពឹងផ្អែកទៅលើកម្រិតក្នុងការខិតខំបំពេញការងាររបស់ពួកគេម្នាក់ៗ។
- ការរំពឹងទុក (Expectancy) ៖ ការរំពឹងទុក គឺជាទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកគិតពីវិសាលភាពដែលការប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេនឹងផ្តល់លទ្ធផលនៅក្នុងកម្រិតល្អប្រសើរជាក់លាក់មួយនៃការអនុវត្តការងារ។ បើនិយាយតាមន័យធម្មតា កាលណាដែលពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើអ្វីមួយកាន់តែខ្លាំងនោះពួកគេនឹងអាចធ្វើឱ្យអ្វីមួយមានភាពកាន់តែប្រសើរឡើង។²⁵

១.៦.៦ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adam (Equity Theory)

ទ្រឹស្តីសមធម៌ គឺជាទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្តដំបូងបង្អស់នៅដើមទសវត្សរ៍ ១៩៦០ ដោយលោក John Stacey Adams ដែលពឹងផ្អែកទៅលើការប្រៀបធៀបនៃការយល់ឃើញនូវ Inputs និង outcome។ លោក Adam បានអះអាងថាមនុស្សស្វែងរកសមធម៌នៃសង្គមក្នុងរង្វង់ដែលពួកគេទទួលបាន (outcome) សម្រាប់ការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ (Inputs)។²⁶ វាមានឥទ្ធិពលទៅលើការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្ត និងលទ្ធផលដែលកើតចេញពីផលសម្រេចនៃការងាររបស់ពួកគេ នោះពួកគេមានទឹកចិត្តនឹងបំពេញការងារដើម្បីបំពេញទទួលបានលទ្ធផលទៅតាមកម្រិតនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។

ទ្រឹស្តីសមធម៌ គឺជាទ្រឹស្តីដែលព្យាយាមពន្យល់នូវភាពពេញចិត្តដែលបានមកពីភាពស្មើគ្នានិងយុត្តិធម៌ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ដល់បុគ្គលិក។ ទ្រឹស្តីសមធម៌ គឺជាតម្លៃនៃភាពស្មើគ្នាដែលគេជឿថាជាកត្តាជម្រុញដ៏សំខាន់ទៅលើក្រុមនិយោជិក។ មនុស្សម្នាក់ៗ នឹងគិតថាគេនឹងផ្តល់នូវភាពត្រឹមត្រូវនៅពេលដែលគាត់យល់ពី

²⁵ <https://wikispaces.psu.edu/display/psych484/4.+expectancy+theory>

²⁶ <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/5.+Equity+Theory>

សមាមាត្រនៃ (Inputs) ទៅ (Outcomes) គឺដូចទៅនឹងអ្នកនៅជុំវិញគាត់។ ដូច្នេះភាពស្មើគ្នាទាំងអស់នោះវានឹងអាចទទួលបានយកបានសម្រាប់ បុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន និងបុគ្គលិកមុនៗ ដោយផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សន៍ ឬសំណងឱ្យខ្ពស់សម្រាប់គាត់។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាបុគ្គលិកផ្សេងទៀត កម្រិតលក្ខណៈសម្បត្តិដូចគ្នា ហើយផ្តល់នូវការខិតខំប្រឹងប្រែងដូចគ្នា ប៉ុន្តែការទទួលបានសំណងឬការទទួលស្គាល់ច្រើនជាងគាត់នឹងមានអារម្មណ៍ថាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ភាពមិនស្មើគ្នាដូចនេះកម្រិតនៃការបំពេញការងាររបស់គាត់ធ្លាក់ចុះ។ នេះគឺជួយជាមួយនឹងគំនិតទ្រឹស្តីសមធម៌ គំនិតនេះគឺចង់ទទួលបាន (outcomes) ត្រូវបានទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងគុណភាព និងបរិមាណ នៃការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ (Inputs) ។ ប្រសិនបើពួកគេយល់ថាគេទទួលបានភាពយុត្តិធម៌នោះវានឹងជួយឱ្យកម្លាំងពលកម្មដែលបានដឹងថាអង្គការនេះគឺដោយយុត្តិធម៌សង្កេត និងគួរឱ្យស្នើចសរសើរ។²⁷

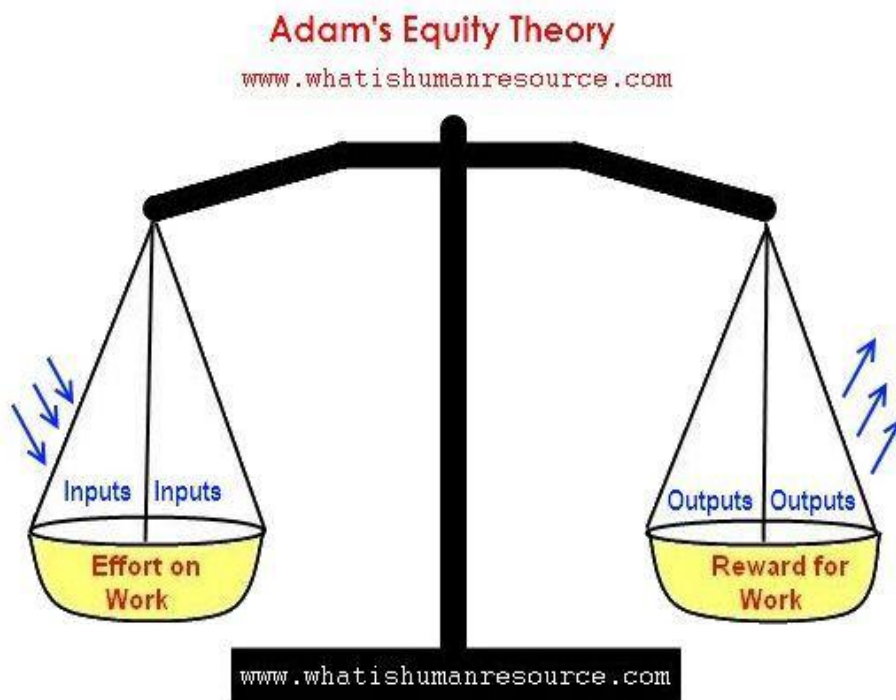
ទ្រឹស្តីនេះគឺត្រូវបានបង្ហាញដោយសមីការខាងក្រោម៖

$$\frac{\text{Individual's outcomes}}{\text{Individual's own inputs}} = \frac{\text{relational partner's outcomes}}{\text{relational partner's inputs}}$$

តារាងទី ១៖ ការផ្តល់ទៅឱ្យអង្គភាព និងលទ្ធផល

ការផ្តល់ទៅឱ្យអង្គភាព	លទ្ធផល
• ពេលវេលា • ការខិតខំប្រឹងប្រែង • ភាពស្មោះត្រង់ • ខិតខំធ្វើការងារ • ការប្តេជ្ញា • សមត្ថភាព • ភាពបត់បែន • ជំនាញ • បំពេញកិច្ចការងាររបស់និយោជិក • ជឿជាក់លើអ្នកគ្រប់គ្រង	• សុវត្ថិភាពការងារ • ប្រាក់ខែ • អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមសម្រាប់បុគ្គលិក • ការចំណាយសម្រាប់បុគ្គលិក • កេរ្តិ៍ឈ្មោះ • ការទទួលខុសត្រូវ • ការសម្រេចបាន • សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ • ការលើកទឹកចិត្ត • ឱកាសការងារ។

²⁷ <http://www.whatishumanresourcemanagement.com>



រូបភាពទី ៤៖ ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក (Equity Theory)

ប្រភព៖ www.whatishumanresource.com

ជំពូកទី២

**ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុម
ហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ក្រុម)

ក្រុមហ៊ុន RMA Group ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយលោក Mark Whitcraft ដែលមានសញ្ជាតិអាមេរិក ហើយបានមករស់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។ លោកបានបង្កើតក្រុមហ៊ុន RMA Group នៅឆ្នាំ១៩៨៦ ក្នុងប្រទេសថៃ និងបានទទួលមរណភាពនៅថ្ងៃទី២១ តុលា ២០១៥។ សព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុន RMA Group ស្ថិតនៅក្រោមការ គ្រប់គ្រងរបស់កូនប្រុសគាត់គឺលោក Kavin Whitcraft ។ លោក Mark Whitcraft បានក្លាយជានាយកផ្នែក លក់ក្នុងតំបន់សម្រាប់ Rochester Midland Corporation ក្នុងឆ្នាំ១៩៨៥ ។ ក្នុងឆ្នាំ៨៨ដែលលោកបានបង្កើត ក្រុមហ៊ុន RM Asia (HK) limited និង បានដំណើរការក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងប្រទេសថៃផងដែរ ។ លោក ក៏បានទទួលជោគជ័យផ្នែកពាណិជ្ជកម្មដំបូងគេរវាងកម្ពុជា និង ថៃ ។

ក្រុមហ៊ុន RMA Group មានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅទីក្រុងបាងកក ប្រទេសថៃដែលមានបុគ្គលិកប្រតិបត្តិការ ជាង ៨,០០០នាក់ ហើយមានវត្តមានប្រតិបត្តិការនៅ ១៤ ប្រទេសទូទាំងពិភពលោក រួមមាន ប្រទេសថៃ ចិន អូស្ត្រាលី មីយ៉ាន់ម៉ា ឡាវ កម្ពុជា វៀតណាម ឥណ្ឌូនេស៊ី អាហ្គានីស្ថាន អាហ្វ្រិកខាងត្បូង កូរ៉េ និង សហរដ្ឋ អាមេរិក។

២.២ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានឈានដើរចូលទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ ១៩៩២ ហើយទទួល បានការរីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ដែលផ្តល់នូវផលិតផល និង សេវាកម្មជាច្រើនប្រភេទ។ នៅទីផ្សារ ប្រទេសកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានពង្រីកសាខានិងហាងសម្រាប់ដាក់តាំងផលិតផល និង ការិយាល័យទូទាំងប្រទេសសរុបចំនួន ៥៨ រួមមាន ខេត្ត តាកែវ សៀមរាប កំពង់ធំ បាត់ដំបង ប៉ៃលិន ជាមួយ បុគ្គលិកចំនួន ២,៦០០នាក់ ។ ក្រុមហ៊ុន RMA Group បានឈានមុខគេផ្នែកយានយន្ត ផ្នែកគ្រឿងបន្លាស់ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធវិស្វកម្ម និង សេវាកម្មម្ហូបអាហារនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ។

២.៣ បេសកកម្ម និង គុណតម្លៃ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានឯកទេសក្នុងការផ្តល់ជូនផលិតផល និងសេវាកម្មសំខាន់ៗដល់ ទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន ដោយធ្វើការជាមួយសហគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកសាង ឬ ស្តារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ នៅក្នុងប្រទេសឲ្យមានការរីកចម្រើន។

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានកសាងទំនាក់ទំនងអតិថិជនរយៈពេលវែង ការវិនិយោគ ការជួល និង ជានិច្ចកាលតែងតែគាំទ្រគុណភាពនៃផលិតផលរបស់ខ្លួន ជាមួយនិងការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំចំពោះ សេវាកម្មបន្ទាប់ពីការលក់។ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានប្រកាន់ភ្ជាប់គោលការណ៍ ៣ គឺ ការបង្កើតថ្មី (Innovation) សុរិកភាព (Integrity) និង ភាពអំណត់ (Endurance)។

❖ ការបង្កើតថ្មី (Innovation)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានខិតខំរកគំនិតថ្មីៗក្នុងការបង្កើត និង ដើម្បីធ្វើឲ្យរីកចម្រើនក្នុងការផ្តល់ សេវាកម្ម និង ដំណោះស្រាយជូនអតិថិជនដើម្បីធានានូវគុណភាពនៃផលិតផលឲ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង ឬ ការបង្កើតនូវផលិតផលថ្មីសម្រាប់អតិថិជនទូទាំងប្រទេស។ ការបង្កើតគំនិតថ្មីប្រឌិតទាំងនេះបានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីដៃគូប្រកួតប្រជែងហើយទាក់ទាញចិត្តអតិថិជនបានកាន់តែច្រើន។

❖ សុរិកភាព (Integrity)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់ជូននូវសេវាកម្ម និង ការផ្គត់ផ្គង់ដែលមានគុណភាពល្អ និង ផ្តល់នូវដំណោះស្រាយដែលល្អប្រសើរជូនអតិថិជនប្រកបដោយគុណភាព និង ភាពស្មោះត្រង់ដែលជាកត្តាមួយធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានជោគជ័យ។

❖ ភាពអំណត់ (Endurance)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នៅតែបន្តការខិតខំវិនិយោគក្នុងរយៈពេលវែងក្នុងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយអតិថិជន និង ក្នុងភាពជន់នៃផលិតផល និងដំណោះស្រាយដ៏ល្អប្រសើរ។ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំមុខ ក្នុងផ្នែកឯកទេសយានយន្ត និង ដំណោះស្រាយផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និង ផ្នែកគ្រប់ អាហារប្រាកដជាចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនបន្តរីកចម្រើននៅទីនេះជាមួយនឹងកេរ្តិ៍ឈ្មោះដ៏ល្បី។

២.៤ ទស្សនៈវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ដើម្បីក្លាយជាដៃគូដែលគួរឲ្យទុកចិត្ត រឹងមាំបំផុតសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ និង វិបុលភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ផ្ដោតលើកត្តាតាមរយៈ ៖

- បុគ្គលិក: មានគំនិតច្នៃប្រឌិតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានមហិច្ឆតាប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាឲ្យនាក់តែល្អប្រសើរ ។
- អតិថិជន: អតិថិជនរីករាយដែលទទួលបានសេវាកម្មដ៏ល្អពីរសំណាក់បុគ្គលិកដែលមានជំនាញ និង ទទួលបាននូវផលិតផលដែលមានគុណភាព និង សេវាកម្មល្អបូករួមនឹងការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយជូនអតិថិជន ដ៏ល្អបំផុត ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់: បណ្តាអ្នកផ្គត់ផ្គង់អតិថិជនរបស់ខ្លួនមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាល្អចែករំលែកបទពិសោធន៍ទៅវិញទៅមក និងមានមហិច្ឆតារួមគ្នា ដើម្បីភាពជោគជ័យជាមួយគ្នា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

២.៥ អត្តសញ្ញាណក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានឈ្មោះពេញថា Rochester Midland Asia (Cambodia) ដែលមានស្លាកសញ្ញារំលេចដោយពណ៌ខៀវចាស់ដែលមានអក្សរកាត់ថា RMA ដោយមានបន្ទាត់គូសពីក្រោមអក្សរ RM និងពាក្យCambodia នៅខាងក្រោមអក្សរ A ហើយផ្នែកខាងស្តាំនៃអក្សរមានរូបផែនទីដែលបង្ហាញពីសក្តានុពលរបស់ក្រុមហ៊ុនលើប្រតិបត្តិការជុំវិញពិភពលោក ។



រូបភាពទី ៥៖ ស្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

✚ មហិច្ឆតារបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា

- ១.ជាក្រុមហ៊ុននាំមុខគ្រប់ផលិតផលដែលទទួលបានចែកចាយនៅក្នុងទីផ្សារ
- ២.ផ្តួចផ្តើមយកឧត្តមភាពឈ្នះក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ អ អិម អេ នៃប្រទេសដទៃទៀតសន្ទស្សន៍ដំណើរអាជីវកម្មទាំងអស់។
- ៣.ជាក្រុមហ៊ុនគំរូរបស់ អ អិម អេ ទាំងមូល
៤. ជាជំរើសកន្លែងប្រកបអាជីព ប្រសើរជាងគេបំផុត ។

២.៦ ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងដូចខាងក្រោម ៖

- អាសយដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ២៧ ផ្លូវ ១៣៤ សង្កាត់មិត្តភាព ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
- ទូរស័ព្ទ: ០៩៣ ៨៨៣ ៤៨៨ / ០៩៣ ៨៨៤ ៧១៩
- អ៊ីម៉ែល: rmacam@rmagroup.net
- វេបសាយ www.rmagroup.net.

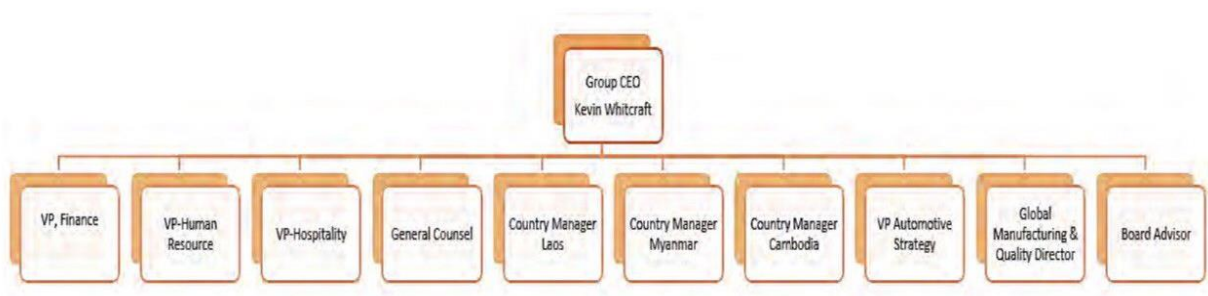


រូបភាពទី ៦៖ ទីតាំងការិយាល័យកណ្តាលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

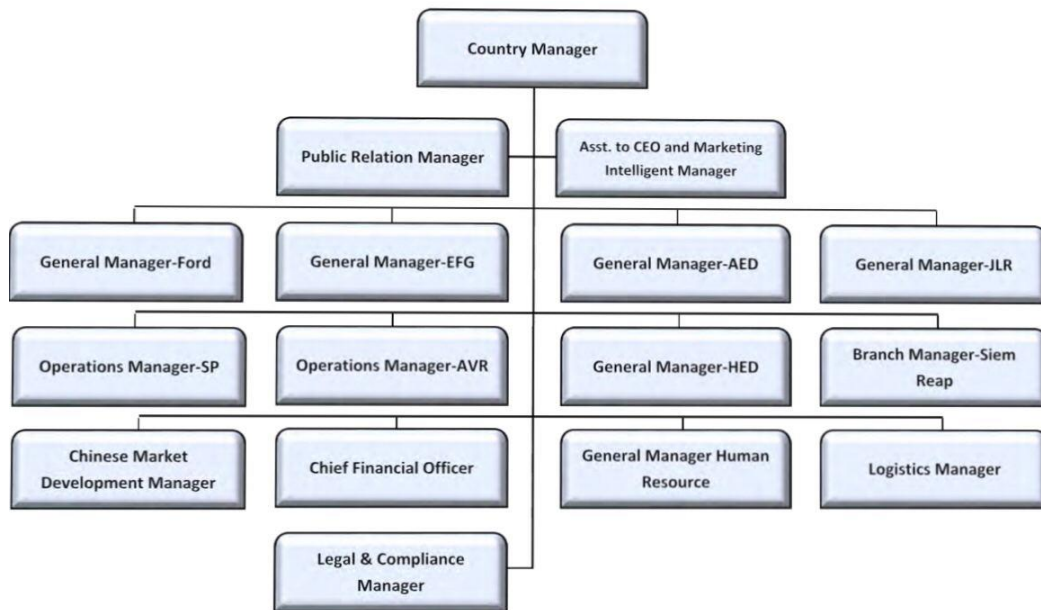
២.៧ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានអគ្គនាយកឈ្មោះ Tom Whitcraft ដែលមានអគ្គនាយកប្រតិបត្តិសហព័ន្ធលោក Kevin Whitcraft ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ត្រូវបានចាត់តាំង លោក ងន់ សាំង ជាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រចាំកម្ពុជា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០២ & ០៣)។

រូបភាពទី ៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន RMA Group



រូបភាពទី ៨៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia



២.៨ ផលិតផល និង សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាក្រុមហ៊ុនខ្នាតអន្តរជាតិដែលជាក្រុមហ៊ុនទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការនាំចូល និងចែកចាយផលិតផល និង សេវាកម្មលំដាប់ពិភពលោកមកប្រទេសកម្ពុជានិងមានបុគ្គលិកប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មដ៏ល្អប្រសើរដល់អតិថិជនរបស់ខ្លួន។

ផលិតផល និង សេវាកម្មដែលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia កំពុងផ្តល់ជូនមាន៖

២.៨.១ ផ្នែករថយន្ត (Automotive Division)

ក្រុមហ៊ុនបាននាំចូលនូវរថយន្តម៉ាកល្បីៗឈានមុខគេមានដូចជា ៖ ford , Jaguar , Land Rover ។

- ក្រុមហ៊ុន ford បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពល្បីល្បាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងជាក្រុមហ៊ុនដែលនាំរថយន្តជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ១សម្រាប់ប្រភេទរថយន្តថ្មី និង រថយន្ត SUV រួមទាំងគ្រប់ប្រភេទរថយន្តដែលមានកម្រិតស្តង់ដារខ្ពស់ និង ការធានាផ្តល់ជូនសេវាកម្មជួសជុលដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់អតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុន Ford បានចូលក្នុងទីផ្សារកម្ពុជាចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ និងដំណើរការពេញលេញក្នុងឆ្នាំ២០០០។ ក្រុមហ៊ុនក៏បាននាំចូលនូវរថយន្តបម្រើការក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូន វិស័យសុខាភិបាល និងវិស័យយោធារួមបញ្ចូលនូវរថយន្តប្រណិតៗក្នុងការបំពេញតម្រូវការអតិថិជន ។
- ក្រុមហ៊ុន Jaguar , Land Rover ដែលជាក្រុមហ៊ុនម៉ាកល្បីរបស់ចក្រភពអង់គ្លេសបានពង្រីកសក្តានុពលរបស់ខ្លួនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៤ដោយបានចូលនូវរថយន្តប្រណិតៗក្នុងការបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤)។

២.៨.២.ផ្នែកគ្រឿងបរិក្ខារកសិកម្ម (Agriculture Equipment Disunion) AED

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បាននាំចូលនូវប្រភេទគ្រឿងចក្រដែលល្បីនាំមុខគេខាងផ្នែកកសិកម្ម គឺ ម៉ាក John Deere ដែលនាំចូលពីសហរដ្ឋអាមេរិចជាមួយនិងការលក់គ្រឿងបន្លាស់ និង មជ្ឈមណ្ឌលសេវា ជួលជុលក្រោយពេលលក់ជាច្រើនកន្លែងនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ប្រភេទគ្រឿងចក្រ John Deere មានដូចជា ៖ Tractor Tractor's Implement , Rang Sugarcane Harvested ។

ចំណែកផ្នែកសេវាកម្មចំពោះ John Deere ក្រុមអ្នកឯកទេសសុទ្ធសឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ពីក្រុមហ៊ុន John Deere នៅក្រៅប្រទេស។ ហើយផ្នែកសេវាកម្មនោះ គឺផ្តោតសំខាន់តែការថែទាំនៅក្នុងកិច្ច សន្យាធានារ៉ាប់រងតែប៉ុណ្ណោះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤) ។

២.៨.៣.ផ្នែកគ្រឿងបរិក្ខារធ្ងន់ (Heavy Equipment Division) HED

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់ជូននូវផ្នែកផ្គត់ផ្គង់បរិក្ខារធ្ងន់ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដើម្បី បំពេញតម្រូវការអតិថិជននៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដូចជាការសាងសង់ ការអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនា ការដឹកយកដី ការដាំដុះ ការផលិត និង ការដឹកជញ្ជូន ។

- JCB ជាម៉ាកយីហោល្បីនាំមុខគេនៅក្នុងឧស្សាហកម្មហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលនាំចូលមកពី ចក្រភពអង់គ្លេស ។ ផលិតផលរបស់ JLG មានដូចជា ប្រភេទឡានចូកដី ឡានកិនផ្លូវ គ្រប់ ម៉ូតមានដូចជា : JCB Excavator LS220, Single Drum , Vibratory Rdler, Backoe Loaders , Telescopic Handlers...។
- FUSO ជាប្រភេទឡានដឹកទំនិញដែលនាំចូលពីក្រុមហ៊ុន Mitsubishi ប្រទេសជប៉ុន។ ក្រុមហ៊ុនបានកំពុងឈានជើងចូលវិស័យឧស្សាហកម្មសំណង់ និង ដឹកជញ្ជូនក្នុងប្រទេស កម្ពុជា។ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនមាន Dump, Mixer , Cargo trucks , Tractor head និង ឡានក្រុងដែលសាកសមនឹងទីផ្សារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤)។

២.៨.៤.ផ្នែកផលិតផលពិសេស (Special Product Division) SP

អស់រយៈពេលជិត ១០ ឆ្នាំក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានធ្វើការនាំចូលនូវផលិតផលឯកទេសដែល មានម៉ាកល្បីល្បាញនិងមានគុណភាពខ្ពស់ទូទាំងពិភពលោក ។ ទាំងនេះរួមមានផលិតផលអនាម័យសម្រាប់ ផ្ទះបាយ ផលិតផលសម្រាប់ស្តុកទុកក្នុងឃ្លាំង និង រោងចក្រ ។

- ផលិតផល Hake , Powerboss , Minuteman , ជាប្រភេទម៉ាស៊ីនសម្អាតដែលនាំចូល ពីប្រទេសអាល្លឺម៉ង់មានមុខងារក្នុងការសម្អាតដែលមានទីតាំងបោសសម្អាតតាមផ្លូវថ្នល់ឃ្លាំង បូមសម្អាតធ្វើតាមគេហដ្ឋាន ឬតាមសណ្ឋាគារ និង ផលិតផលសម្រាប់ថែរក្សាទៀតផង ។
- TCM : មានពាក្យពេញ " Toyo Carriers Manufacturing " ដែលផលិតនូវរថយន្តដឹកទំនិញ នាំចូលពីប្រទេសជប៉ុនដែលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ធ្វើការផ្លាស់ ប្តូរផលិតផលនៅក្នុងឃ្លាំងទៅកាន់ទីតាំងដែលចង់បានដោយមានភាពងាយស្រួល ។

- JLG : ជាប្រភេទផលិតផលសម្រាប់ទីខ្ពស់ ដូចជាជណ្តើរអេឡិចត្រូនិចដែលសាកសម និង វិស័យឧស្សាហកម្ម ឬប្រើប្រាស់នៅក្នុងរោងចក្រ។
- Pallet : ជាផលិតផលបន្ទុះប្លាស្ទិចរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលផ្តល់នូវដំណោះស្រាយតែមួយគត់លើផ្នែកឃ្លាំងទំនិញ និង ការដឹកជញ្ជូន ។
- Starke : ជាធ្វើដាក់ទំនិញសម្រាប់ដំឡើងនៅក្នុងឃ្លាំងដាក់ទំនិញមកពីប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មជាច្រើនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការផលិតឃ្លាំងដាក់ទំនិញម្ហូបអាហារ និង សេវាកម្ម ។
- Megger និង SebakM : ជាផលិតផលធ្វើតេស្ត និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ឧស្សាហកម្មអគ្គិសនី ផ្គត់ផ្គង់ទឹក និង ទូរគមនាគមន៍ ។
- ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីធានានូវការពេញចិត្តរបស់អតិថិជនជាមួយ និង ការធានា និង សេវាកម្មក្រោយពេលលក់ប្រកបដោយទំនុកចិត្ត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤)។

២.៨.៥. ផ្នែកសេវាកម្មជួលរថយន្ត A.V.R. (Asia Vehicle Rental) Co. Ltd

A.V.R. (Asia Vehicle Rental) Co.Ltd បានក្លាយជាសមាជិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Group បានចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននៅខែតុលា ឆ្នាំ ២០១០ ជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ជាង ៩ ឆ្នាំក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនសេវាកម្មជួលរថយន្តដោយគុណភាព សុវត្ថិភាពភាពងាយស្រួល និងមានការគ្រប់គ្រងដោយអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ និង សមត្ថភាព ។ យានជំនិះសុទ្ធសឹងតែជាម៉ាកថ្មីល្បីៗ និង មានការថែរក្សាយ៉ាងល្អ។

A.V.R. (Asia Vehicle Rental) Co. Ltd បានទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណលើ Avis Budget Group ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលយានយន្តខ្នាតអន្តរជាតិ ដើម្បីប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

- VIS ជាប្រព័ន្ធជួលរថយន្ត និង ជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែលបានផ្តល់ជូននូវរថយន្តដែលមានម៉ាកល្បីល្បាញទូទាំងពិភពលោក សម្រាប់ជាលក្ខណៈមុខជំនួញ ការលំហែកាយ ជាសេវាកម្មជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសជាង១៧៥ និង ៥៥០០ ទីតាំង ។
- Budget Cambodia មានដើមកំណើតនៅទីក្រុង Lao Angeles , California និង ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៥៨ និង ក្រុមហ៊ុន Budget ជាកម្មសិទ្ធិរបស់ Avis Budget Group និង បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តលំដាប់ទី ៣ ទូទាំងពិភពលោក ។

Budget Cambodia មានសេវាកម្មដូចជា ៖

- រថយន្តលក្ខណៈធុរកិច្ច មានចាប់ពីរថយន្តដឹកទំនិញរហូតដល់រថយន្តខ្នាតយក្សដោយប្រើប្រែឥន្ធនៈ ។
- ឧបករណ៍សំណង់មានដូចជា ឡានកាយដីឡានចូក កាយ និងឡានដឹកទំនិញ ។
- ឧបករណ៍សម្រាប់លើកដាក់ មានម៉ាស៊ីនលើកដាក់ទំនិញ និង ម៉ាស៊ីនសម្រាប់ទីខ្ពស់ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤)។

២.៤.៦. សេវាកម្មក្រោយពេលទិញ (After Sale)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់ជូនអតិថិជននូវសេវាកម្មបន្ថែមសុវត្ថិភាពផ្នែកគ្រឿងអេឡិចត្រូនិចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលមានគុណភាពខ្ពស់បំផុត និង ផ្តល់ការធានាក្រោយពេលលក់សម្រាប់អតិថិជនដែលបានជាវផលិតផលរបស់ខ្លួន ។

សេវាកម្មក្រោយពេលលក់មាន ៖

- ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងផ្ទះ
- សេវាថែទាំដូចដែលបានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាទិញលក់
- មានការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់ផលិតផល
- អាចចុះទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលនៅពេលដែលត្រូវការអ្នកជំនាញពិសេស
- ហាងលក់គ្រឿងបន្លាស់ចល័ត និង សិក្ខាសាលាសម្រាប់ដំណោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ ។

២.៤.៧. ផ្សែងអាហារឆាប់រហ័ស (Express Food Group) EFG

ជាមួយនឹងកំណើននូវប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើនឡើង និង ការរស់នៅមានភាពទាន់សម័យបានជម្រុញឲ្យទីផ្សារម្ហូបអាហារ និង ភេសជ្ជៈដែលនាំចូលពីបរទេសទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ ។ ជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានបង្កើតក្រុមហ៊ុន Express Food Group ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ដែលបានរួមចំណែកដល់ការរីកចម្រើននៃទីផ្សារម្ហូបអាហារ និង ភេសជ្ជៈនាំយ៉ាងអាហារអន្តរជាតិឈានមុខគេមកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា ។

បច្ចុប្បន្ន EFG មានបុគ្គលិកជាង ១២០០ នាក់នៅតាមក្រុមហ៊ុនម៉ាកសំខាន់ៗចំនួន៦មានដូចជា ៖

- The Pizza Company ការបើកសម្ពោធទីតាំងដំបូងនៅថ្ងៃទី ២៥ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។
The Pizza Company បានពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនចំនួន ៣២ ទីតាំងនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាដែលមាន ២៦ ទីតាំងនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ២ ទីតាំងនៅខេត្តសៀមរាប ១ ទីតាំងនៅក្រុងព្រះសីហនុ ១ ទីតាំងនៅខេត្តបាត់ដំបង ១ ទីតាំងនៅប៉ោយប៉ែត និង នៅខេត្តកំពង់ចាម ១ ទីតាំងទៀត ។
- Dairy Queen ជាម៉ាកដែលមានឈ្មោះល្បីមួយរបស់អាមេរិចដែលមានតាំងពីឆ្នាំ ១៩៨០ ។
Dairy Queen មានទីតាំងចំនួន ៨ កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និង ១ ទីតាំងទៀតនៅខេត្តសៀមរាប ។
- Swenson បានធ្វើការនាំចូលកាប៉េស៊ីតីទីក្រុង San Francisco រដ្ឋ California ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៨៨ ។ Swenson Premium បានបើកដំបូងបង្អស់នៅក្នុងផ្សារទំនើបសូរិយាក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ ២០០៧ ហើយបានពង្រីកសាខាចំនួន ៩ កន្លែងមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប និង ខេត្តបាត់ដំបង ។

- Krispy Kreme ជាម៉ាកដែលនាំចូលមកពីសហរដ្ឋអាមេរិចមានលក់ដូណាត់ មានគុណភាពរសជាតិឆ្ងាញ់ ។ បច្ចុប្បន្ន Krispy Kreme មានសាខាចំនួន៥កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមានគម្រោងពង្រីកសាខា ៥ កន្លែងទៀតនៅក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំខាងមុខទៀត ។
- Bar B.Q Plaza ជាភោជនីយដ្ឋានបែបជប៉ុនដែលមានរសជាតិឈ្ងុយឆ្ងាញ់ និង មានការពេញនិយមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ សព្វថ្ងៃ Bar B.Q Plaza មានសាខាចំនួន ៥ កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ។
- The Coffee Club បាននាំចូលមកពីប្រទេសអូស្ត្រាលីដែលបានបង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ ១៩៨៩ ។ The Coffee Club មិនត្រឹមជាកន្លែងសម្រាប់តែភ្ញាក់រសជាតិការហូរតែមួយមុខទេ រួមមានកន្លែងបម្រើជូនអតិថិជននូវអាហារពេលព្រឹក ថ្ងៃត្រង់ និង ពេលល្ងាចផងដែរហើយអតិថិជនក៏អាចជួបប្រជុំគ្នាជាលក្ខណៈពិភាក្សាឿងការងារ កិច្ចការសាធារណជាដើម ជាមួយនិង បរិយាកាសដ៏ស្រស់បំព្រង ។ The Coffee Club មាន ២ សាខានៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៤)។

២.៨.៨ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ BSP Finance Cambodia

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានសម្លឹងឃើញវិស័យហិរញ្ញវត្ថុរបស់ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ ក្រុមហ៊ុនបានសហការជាមួយធនាគារ BSP Cambodia ដែលជាធនាគារសម្រាប់ផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដើម្បីសម្រួលដល់ការងារឲ្យបានឆាប់រហ័ស និង មានភាពងាយស្រួលសម្រាប់អាជីវកម្ម និង សហគ្រាសដើម្បីទទួលបានទ្រព្យសម្បត្តិដូចជា យានយន្ត ឧបករណ៍ធុនធំ និង ឧបករណ៍ស្រាលជាច្រើនមុខ ។ វាក៏បានផ្តល់នូវការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានប្រកួតប្រជែងដល់បុគ្គលិក ឬ គ្រួសារដែលមានគោលបំណងចង់ទិញរថយន្តពីក្រុមហ៊ុន Ford ឬ Jaguar Land Rover និង អាចជាជលិតផលផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ជំពូកទី៣

**យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញការលើកទឹក
ចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន**

អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ជំពូកទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រុមហ៊ុន RMA Group មានវត្តមានប្រតិបត្តិការនៅ ១៤ ប្រទេសទូទាំងពិភពលោក។ ដោយក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Group និង ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានគិតទៅលើធនធានមនុស្សតាមរយៈប្រភេទនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកដូចខាងក្រោម ៖

៣.១ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តាមទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើទ្រឹស្តី ឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow រួចមក រួមទាំងការចុះកម្មសិក្សាផ្ទាល់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដោយបានសង្កេតឃើញថា គោលការណ៍នៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័ននានាភាគច្រើន គឺស្ថិតនៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow ។

៣.១.១ តម្រូវការសិរី៖

ដោយផ្អែកទៅលើទ្រឹស្តីឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow តម្រូវការសិរី៖ សំដៅលើតម្រូវការមូលដ្ឋានដ៏សំខាន់បំផុតរបស់មនុស្សដែលចាំបាច់ត្រូវតែមាន ។ អង្គភាពអាចជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ដោយជួយបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

៣.១.១.១ ប្រាក់រៀបចំឥតមូលដ្ឋាន

ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ជាមូលដ្ឋាន រាល់បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ទាំងអស់នឹងទទួលបាននូវប្រាក់បៀវត្សន៍ ដោយផ្អែកទៅលើ គោលការណ៍ដែលបានកំណត់លើប្រាក់បៀវត្សន៍ដោយអាស្រ័យលើកត្តា បី យ៉ាងដូចជា៖

- កត្តាបុគ្គល ៖ រាល់បុគ្គលិកដែលចាប់ផ្តើមបំពេញការងារថ្មី ក្រុមហ៊ុននឹងកំណត់ប្រាក់បៀវត្សន៍ដោយអាស្រ័យទៅលើបទពិសោធន៍ការងារ កម្រិតនៃការសិក្សា និង សមត្ថភាពដែលសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ការប្រៀបធៀបប្រាក់បៀវត្សន៍ ៖ រាល់បុគ្គលិកដែលបានស្នើសុំប្រាក់បៀវត្ស នៅក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍រួចមក នាយកដ្ឋាននឹងធ្វើការប្រៀបធៀបប្រាក់បៀវត្សន៍ដែលស្នើសុំទៅនឹងប្រាក់បុគ្គលិកដែលមានឋានៈស្មើគ្នា ឬបុគ្គលិកដែលទើបតែបំពេញការងារថ្មីដូចគ្នា។
- អត្រាប្រាក់បៀវត្សន៍ ៖ ក្រុមហ៊ុននឹងសម្រេចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សដោយអាស្រ័យលើ អត្រាប្រាក់បៀវត្សន៍ដែលត្រូវបានបែកចែកទៅតាមចំណាត់ថ្នាក់នៃមុខតំណែង និងកម្រិតតួនាទីនៅក្នុងស្ថាប័ន និងមានការកែសម្រួលជាដៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយផ្អែកតាមការវិភាគរបស់ Mercer Agency ដែលជាភ្នាក់ងារវិភាគ

ការផ្តល់សំណង និង អត្ថប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិកដោយសមស្របនឹងទីផ្សារការងារ និង លទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សន៍នេះទៀតសោត ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) និង ធ្វើការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ជូន បុគ្គលិកគឺរាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ នៃខែនីមួយៗ។

ការបើកប្រាក់បៀវត្សន៍ធ្វើចំនួនពីរលើកក្នុងរយៈពេលមួយខែដែលតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- ការទូទាត់លើកទី១ ៖ ទទួលបានការទូទាត់ជូន ៥០% នៃប្រាក់ខែគោលរៀងរាល់ថ្ងៃទី ១៥ នៃខែនីមួយៗ។
- ការទូទាត់លើកទី២ ៖ ទទួលបានការទូទាត់បន្ថែម រៀងរាល់ចុងខែ ថ្ងៃទី ៣០/៣១ នៃខែនីមួយៗ។

ការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សន៍នេះបានសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការទទួលខុសត្រូវ និង ការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ចំពោះសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវជីវភាពរស់នៅប្រកបទៅដោយភាពល្អប្រសើរនៅក្នុងសង្គមមួយ។ នៅពេលបុគ្គលិក និង អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់គោរពទៅតាមការអនុវត្តនៃសេចក្តីត្រូវការជាលក្ខណៈមូលដ្ឋានទាំងនោះ ហើយពួកគេនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារកាន់តែខ្លាំងឡើងៗជាលំដាប់ដើម្បីបំពេញនូវភាពពេញចិត្តរបស់ពួកគេ ចំពោះតម្រូវការនេះជាពុំខាន។

៣.១.១.២ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការងារបន្ថែម

ការងារបន្ថែមម៉ោង (Overtime) គឺជាការបំពេញការងារលើសម៉ោងការងារធម្មតាដែលបានកំណត់ហើយការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតពីប្រធានគ្រប់គ្រង និង តម្រូវឱ្យបំពេញទម្រង់បែបបទថែមម៉ោងឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាមុនសិនមុននឹងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៥)។

ប្រាក់សំណងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់បៀវត្សន៍ប្រចាំខែជាមូលដ្ឋាន។ ដោយក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកធ្វើការថែមម៉ោងនោះបុគ្គលិកនឹងទទួលបានសំណងដូចជា៖

ម៉ោងធ្វើការ	អត្រា
- ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ - ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា - ថ្ងៃចុងសប្តាហ៍១ថ្ងៃសម្រាក - បុគ្គលិកសន្តិសុខ	១០០%(ថ្លៃឈ្នួលធម្មតា+ប្រាក់បន្ថែមថែមម៉ោង ១០០%) ១៥០%(ថ្លៃឈ្នួលធម្មតា+ប្រាក់បន្ថែមថែមម៉ោង ១៥០%) - ប្រាក់បន្ថែមថែមម៉ោង ២០០% ៥ដុល្លារ ក្នុង ១ វេន (៨ ម៉ោង)

តារាងទី ២៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការងារបន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ចំពោះអ្នកដែលស្ថិតក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង និង បុគ្គលិកផ្នែកលក់ត្រូវតម្រូវឱ្យបំពេញការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន សម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនទទួលបានសំណងនោះទេ។

៣.១.១.៣ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម (Reward & Bonus)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិក (Bonus benefit) ដែលទទួលបានមកពីប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម។ អត្ថប្រយោជន៍នេះអាចកើតមានឡើង ឬ មិនអាចកើតមានឡើងដោយផ្អែកលើប្រាក់ចំណេញហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ការផ្តល់នូវប្រាក់បន្ថែមនេះគឺអាស្រ័យទៅលើកត្តា ៣យ៉ាងគឺ៖

ក. KPI (Key performance indicator) : ទាំងនេះ គឺជាសូចនាករសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន/ សហគ្រាសដែលជួយសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ខ្លួន។

ខ. The decision of management: ការសម្រេចចិត្តរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

គ. Company's financial profit: ប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណាំ៖ បុគ្គលិកផ្នែកលក់មិនទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមឡើយ។

៣.១.១.៤ ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារដោយស្របទៅតាមការប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ ។

ដោយបានកំណត់ថា ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ តទៅ អតិថិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកសម្រាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារត្រូវគិតក្នុងរយៈពេល ១ឆ្នាំ (៦ខែ) ម្តង គឺឆ្នាំទី១ ពី ខែមករា ដល់ខែ មិថុនា និងឆ្នាំទី២ ពីខែ កក្កដា ដល់ខែ ធ្នូ។

ចំពោះបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី ១ ទៅ ៦ ខែ នៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែ ចុងក្រោយនៃឆ្នាំនីមួយៗ គឺខែ មិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបបុគ្គលិកអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ នៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។

ក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកបានលាល័យពីការងារចាប់ពីមុនដំណាច់ខែមិថុនា ឬខែធ្នូ នោះនឹងមិនត្រូវបានទទួលនូវប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗនោះទេ។

❖របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ

- ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងមួយឆមាស}}{\text{៦ខែឬតាមចំនួនខែដែលបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

- ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ}}{\text{២២ថ្ងៃ ឬ ២៤ថ្ងៃ ឬ ២៦ថ្ងៃ}} \\ \text{(អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន)}$$

ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗគឺ៖

$$\text{ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ} \times ៧.៥$$

❖ ក្នុងករណីបុគ្គលិកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់ រួមជាមួយប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពដែលបានចែងតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួង។

❖ ក្នុងករណី បុគ្គលិកត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ នោះបុគ្គលិកនឹងទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់តែប៉ុណ្ណោះ(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៦)។

៣.១.១.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្ម

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia និង ផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភបេសកកម្ម (Per Diem Benefit) សម្រាប់បេសកកម្មផ្លូវការ នៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលខ្លួនបានបំពេញការងារដូចខាងក្រោម ៖

➢ សម្រាប់ការធ្វើដំណើរក្នុងស្រុក (ទៅក្រុមហ៊ុនសម្ព័ន្ធផ្សេងទៀត)

បេសកកម្ម	លំដាប់ថ្នាក់ បុគ្គលិក	ផ្នែកអាហារ	ផ្នែកស្នាក់នៅ	ផ្នែកធ្វើដំណើរ
បុគ្គលិកតម្រូវឱ្យ ធ្វើដំណើរពីកន្លែង ការងារមូលដ្ឋាន ទៅកន្លែងផ្សេង ទៀត	បុគ្គលិកទូទៅ	១០ ដុល្លារអាមេរិក	១០ ដុល្លារអាមេរិក	តម្លៃជាក់ស្តែង
	អ្នកគ្រប់គ្រង	តម្លៃជាក់ស្តែង	តម្លៃជាក់ស្តែង	តម្លៃជាក់ស្តែង

តារាងទី ៣៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបេសកកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

- រាល់ការចំណាយទៅលើថ្លៃធ្វើដំណើរបស់បុគ្គលិកទូទៅគឺតម្រូវឱ្យមានវិក័យបត្រត្រឹមត្រូវ
ដើម្បីទុកជាកត្តាសុពលភាព។

៣.១.១.៦ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារយូរ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានធ្វើការផ្តល់ជូននូវប្រាក់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារយូរអង្វែង
ដើម្បីទទួលស្គាល់បុគ្គលិក និងដើម្បីបង្ហាញការដឹងគុណរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម ៖

ចំនួនឆ្នាំបំពេញការងារ	ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត
▪ ១០ ឆ្នាំ ▪ ១៥ ឆ្នាំ ▪ ២០ ឆ្នាំ ▪ ២៥ ឆ្នាំ	▪ ៥០០ ដុល្លារអាមេរិក ▪ ៧៥០ ដុល្លារអាមេរិក ▪ ១០០០ ដុល្លារអាមេរិក ▪ ១២៥០ ដុល្លារអាមេរិក

តារាងទី ៤ ៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារយូរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ចំណាំ ៖

- រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ នឹងប្រកាសទៅកាន់និយោជិកក្នុងអំឡុងពេលដប់លៀង បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ។
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គឺអាស្រ័យលើចំនួនឆ្នាំដែលបំពេញការងារ(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៧)។

៣.១.១.៧ គោលការណ៍ច្បាប់ឈប់សម្រាក

ក. ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ទទួលបាននូវច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ ក្នុង១ ឆ្នាំ សម្រាប់បុគ្គលិកជាជនជាតិខ្មែរ និង ២០ ថ្ងៃ សម្រាប់បុគ្គលិកជាជនជាតិបរទេស។ ប្រសិនបើនៅសល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនមានការទូទាត់សាច់ប្រាក់ជូនវិញទេ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់នឹងអនុញ្ញាតបន្តឱ្យប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រឹមសម័យ ១ នៃឆ្នាំថ្មី។ បន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ ថ្ងៃបន្ថែមទៀតសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងារបាន ៣ ឆ្នាំ។

រយៈពេលធ្វើការ	ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
▪ ១-៣ ឆ្នាំ ▪ ៤-៦ ឆ្នាំ ▪ ៧-៩ ឆ្នាំ	▪ ១៨ ថ្ងៃ ▪ ១៩ ថ្ងៃ ▪ ២០ ថ្ងៃ

តារាងទី ៥៖ ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបន្ថែមក្នុងមួយឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

បុគ្គលិកត្រូវបំពេញទម្រង់ស្នើសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យបាន ៣ ថ្ងៃមុនសម្រាប់ការសុំឈប់សម្រាក ចាប់ពី១ ថ្ងៃ ទៅ ៣ថ្ងៃ។ ដោយឡែកសម្រាប់ការឈប់សម្រាកជាប់គ្នាលើសពី ៤ ថ្ងៃឡើងទៅ បុគ្គលិកត្រូវបំពេញទម្រង់ស្នើសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យបាន២សប្តាហ៍មុន។

ខ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំជំងឺ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំជំងឺរបស់បុគ្គលិកដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- ជំងឺស្រាល (Out-patient) : ជំងឺត្រូវព្យាបាលក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃ ឬ ពីរបីថ្ងៃក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ នៅផ្ទះ ឬកន្លែងផ្សេងទៀត។

- ជំងឺធ្ងន់ (In-patient) : ជំងឺត្រូវព្យាបាលក្នុងរយៈពេលយូរ។ ក្នុងករណីបុគ្គលមានវេជ្ជបញ្ជាដែលចេញដោយមន្ទីរពេទ្យ ហើយចាត់ទុកថាជាជំងឺធ្ងន់ធ្ងរនិងមិនអាចមកធ្វើការបានក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់នូវប្រាក់ខែដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖
 - ផ្តល់ជូនប្រាក់ខែ ១០០% ពេញ សម្រាប់ខែទី១
 - ផ្តល់ជូនប្រាក់ខែ ៦០% នៃប្រាក់ខែគោល សម្រាប់ខែទី ២ និងខែទី ៣
 - មិនផ្តល់ប្រាក់ខែជូនសម្រាប់ខែទី៤ ដល់ខែទី ៦ ។

ចំណាំ ៖ ច្បាប់ឈប់សម្រាកទាំងអស់ នឹងកាត់ចេញពីច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដូច្នេះក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូនច្បាប់ឈប់សម្រាក ៥ ថ្ងៃបន្ថែមទៀត។

គ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនឹងផ្តល់ការឧបត្ថម្ភដល់និយោជិកដូចខាងក្រោម ៖

- អាចឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ ថ្ងៃ
- ផ្តល់ជូនប្រាក់ខែ ៥០% នៃប្រាក់ខែគោលប្រចាំខែក្នុងរយៈពេល ៣ ខែនៃការឈប់សម្រាកក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកប្រើការងារលើសពី ១ឆ្នាំ។

ការចាត់ចែងការឈប់សម្រាកនេះត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងមានភាពពិន័យកម្មធនធានមនុស្ស។ នាយកដ្ឋានគណនេយ្យ និង ទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សន៍ពាក់កណ្តាលជាដំបូងរាល់ខែ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល បីខែ ។ នៅពេលបុគ្គលិកត្រលប់ទៅធ្វើការវិញត្រូវតែបង្ហាញសំបុត្រកំណើតកូនរបស់ខ្លួនដល់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សជាកត្តាសម្រាប់។

ឃ. ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia យល់ស្របនឹងការឈប់សម្រាកពិសេស ក្នុងពេលដែលបុគ្គលិករៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ភរិយារបស់បុគ្គលិកផ្តល់កំណើត កូនរបស់បុគ្គលិកត្រូវរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ សមាជិកគ្រួសារមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ ឬ សមាជិកគ្រួសារទទួលបានមរណៈភាព នោះបុគ្គលិកត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ សម្រាប់ពិសេស៧ ថ្ងៃ។ ច្បាប់ឈប់សម្រាកទាំងអស់នឹងកាត់ចេញពីច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដូច្នេះក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់។

ក្នុងករណីពិសេសខាងលើ បុគ្គលិកត្រូវបំពេញទម្រង់ស្នើសុំ អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រកាសពីឈ្មោះបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវបញ្ជាក់ពីសេចក្តីប្រកាសដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធជាក់ជូននាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ។

៣.១.២ តម្រូវការសុវត្ថិភាព

លោក Maslow បានចែងថា នៅពេលដែលមនុស្សបានបំពេញតម្រូវការសរីរៈនេះបានគ្រប់គ្រាន់បរិបូណ៌ ហើយនោះ ពួកគេនឹងចាប់ផ្តើមមានតម្រូវការមូលដ្ឋានមួយទៀតគឺ តម្រូវការសុវត្ថិភាព ។ បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធ សឹងតែចង់បាននូវសុវត្ថិភាពការងារ បរិយាកាសការងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើសុខភាពជាដើម។

៣.១.២.១ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនៃការថែទាំសុខភាព

រាល់បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិទាំងអស់ របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងត្រូវបានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ ផ្នែកសុខភាព (Health care benefit) ដែលអាចត្រូវបានផ្តល់ដូចខាងក្រោម៖

- បុគ្គលិកដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សន៍ ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ៣០០ដុល្លារអាមេរិក នឹងទទួលបាន ៣០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍នៃការថែទាំសុខភាពប្រសិនបើពួកគេមាន បញ្ហាសុខភាព។
- បុគ្គលិកដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សន៍ចាប់ពី ៣០១ ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ពីការថែទាំសុខភាពគិតជាទឹកប្រាក់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់បៀវត្សន៍របស់ពួកគេមួយខែ។

ការថែទាំសុខភាពគ្របដណ្តប់លើសំណងមួយចំនួនដូចជា ថ្លៃព្យាបាល ថ្នាំពេទ្យ តាមវេជ្ជបញ្ជា សេវា មន្ទីរពេទ្យ ការវះកាត់ និងការស្នើសុំ ចំពោះការព្យាបាលនៅប្រទេសថៃ និងវៀតណាមតែប៉ុណ្ណោះ(ដោយមិន រាប់បញ្ចូលនូវករណីទៅពិនិត្យសុខភាពនោះទេ)។ ដោយឡែក ចំពោះការចំណាយលើការថែទាំសុខភាពដែល ពាក់ព័ន្ធ និងការកែសម្រួល គ្រឿងសំអាង ស៊ីម និង កញ្ចក់រ៉ឺនតា គឺពុំត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយគោល នយោបាយនេះទេ។ រាល់ការចំណាយដែលទាក់ទងនឹងសុខភាពបុគ្គលិកត្រូវតែមានវិក្កយបត្រត្រឹមត្រូវនិងភ្ជាប់ មកជាមួយនូវវេជ្ជបញ្ជារបស់វេជ្ជបណ្ឌិតដែលបានបញ្ជាក់។ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងមិនទូទាត់ចំណាយ ណាមួយដែលគ្មានវិក្កយបត្រត្រឹមត្រូវ និងពុំមានវេជ្ជបញ្ជាចេញពីវេជ្ជបណ្ឌិតនោះទេ។

៣.១.២.២ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតុភាព

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងផ្តល់ជូននូវការឧបត្ថម្ភទឹកប្រាក់ ៣៥០ ដុល្លារក្នុងការសម្រាកមាតុភាពម្តង។ បុគ្គលិកត្រូវជូនដំណឹងទៅប្រធានគ្រប់គ្រងចុះហត្ថលេខាសម្រាប់ព័ត៌មានអំពីកាលបរិច្ឆេទ សម្រាក បន្ទាប់មកប្រគល់ឯកសារមកកាន់ផ្នែកធនធានមនុស្ស ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភលំហែមាតុ ភាព ពីនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ។ បុគ្គលិកត្រូវបង្ហាញសំបុត្របញ្ជាក់កំណើតរបស់កូន និងលិខិតពេទ្យជូននាយក ដ្ឋានធនធានមនុស្ស ដើម្បីទុកជាការស្តុកសម្រាប់ដាក់បញ្ចូលទៅនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីរក្សាទុកជាមួយ ទម្រង់បង់ថ្លៃមាតុភាព។(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៨)។

៣.១.២.៣ សុវត្ថិភាព និង អត្ថប្រយោជន៍សេវាធានារ៉ាប់រង

គ្រប់បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទាំងអស់ត្រូវបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលត្រូវបានបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌយ៉ាងច្បាប់នៅក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

ក. ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងហ្វីលីព (Phillip General insurance)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ហ្វីលីព ក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃ ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បដិសេធបុគ្គលិកទាំងអស់។

ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បុគ្គលិក ធានាទៅលើម្ចាស់បណ្ណធានាទៅលើប្លង់រោងកាយដែលបណ្តាលមកពីអំពើហិង្សាគ្នាមៗ ដោយអចេតនា ដោយចេតនាខាងក្រៅនិងអាចមើលឃើញ(ដែលមានរបួសតែង និងដាក់ដោយឡែកពីបុព្វហេតុផ្សេងទៀត) បណ្តាលឱ្យស្លាប់ ឬពិការភាព។ ការធានារ៉ាប់រងនេះធានាលើគ្រោះថ្នាក់ ២៤ ម៉ោង និងរយៈពេល ៣៦៥ថ្ងៃ ទាំងគ្រោះថ្នាក់ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការធានារ៉ាប់រងរួមមាន ៖

❖ ចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការធានារ៉ាប់រងរួមមាន ៖

អត្ថប្រយោជន៍ជាមូលដ្ឋាន	បុគ្គលិកទូទៅ	អ្នកគ្រប់គ្រង
ការស្លាប់ដោយគ្រោះថ្នាក់	១០,០០០ ដុល្លារអាមេរិក	១៥,០០០ ដុល្លារអាមេរិក
ពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍	១០,០០០ ដុល្លារអាមេរិក	១៥,០០០ ដុល្លារអាមេរិក
ថ្លៃព្យាបាលគ្រោះថ្នាក់មួយលើក	២,៥០០ ដុល្លារអាមេរិក	៣,៧៥០ ដុល្លារអាមេរិក

តារាងទី ៦៖ សំណងជាសាច់ប្រាក់ ចំពោះការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល

❖ ករណីដែលរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល

• ការពុលចំណីអាហារ • ការបាត់ខ្លួន • គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ • សត្វល្អិតខាំ ពស់ចិក និង សត្វពាហនៈខាំ	• ការទទួលរងឥទ្ធិពលពីបរិយាកាសធម្មជាតិ • ការថប់ដង្ហើម ដោយផ្សែង ឧស្ម័នហ្គាស ផ្សែងពុល លង់ទឹក • ការព្យាបាលគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីការឆក់ប្លន់ • ការព្យាបាល គ្រុនឈាម និង គ្រុនចាញ់
---	--

តារាងទី ៧ ៖ ករណីដែលរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល

❖ ករណីដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល

• ការធ្វើអត្តឃាតខ្លួនឯង • ការញៀនថ្នាំ ឬស្រវឹង • ហានិភ័យសង្គ្រោះ • ឥទ្ធិពលនុយក្លេអ៊ែរ • ជំងឺអេដស៍ និងហ៊ីវ • ការមានផ្ទៃពោះ • អ្នកអាជីពខាងកីឡា និង សកម្មភាពបង្កគ្រោះថ្នាក់	• ការឆ្លងមេរោគបាក់តេរី ឬវីរុស • ការព្យាបាលដោយវេជ្ជសាស្ត្រ រ៉ះកាត់ • ការរ៉ះកាត់កែសម្ផស្ស • សកម្មភាពពីលើអាកាស ឬយន្តហោះ • អាជីព ឬមុខរបរដែលមានគ្រោះថ្នាក់ • ភេរវកម្ម • ប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទល្មើសមជ្ឈិម
---	--

តារាងទី ៨ ៖ ករណីដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល

ខ. បេឡាជាតិរបប សន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃបេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គម ទៅដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលកំពុងបំពេញការងារប៉ុណ្ណោះ។

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) មានភារកិច្ចផ្តល់នូវសន្តិសុខសង្គមជាមូលដ្ឋានជូនដល់បុគ្គលិកនៅកម្ពុជា។ ប.ស.ស ចុះបញ្ជីកាសមាជិក ទទួលភាគទានរបស់សមាជិកនោះ បានផ្តល់ការធានា

រ៉ាប់រងចំនួនពីរផ្នែកជូនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia គឺការធានារ៉ាប់រងផ្នែកហានិភ័យការងារ និង ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកថែទាំសុខភាព។

❖ ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកហានិភ័យការងារ ៖ គឺជាការធានាទៅលើគ្រោះថ្នាក់ទាំងឡាយណាដែលកើតឡើង ចំពោះបុគ្គលិក ក្នុងពេលបំពេញការងារទាំងនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ និង ទាំងពេលធ្វើដំណើរ ទាំងទៅ ទាំងមក ពីផ្ទះទៅកន្លែងធ្វើការដោយមិនផ្សេងទៅកន្លែងណាផ្សេងសម្រាប់ប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ចំពោះការធានារ៉ាប់រងនេះដែលរួមមាន ៖

- សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ៖ ករណីគ្រោះថ្នាក់កើតឡើងនៅកន្លែងការងារ និងពេលធ្វើដំណើរ ប ស ស និង ចេញចំណាយសង្គ្រោះបន្ទាន់ទៅតាមតម្លៃមន្ទីរពេទ្យដែលជាដៃគូរបស់ ប ស ស។
- សេវាព្យាបាល និង ថែទាំ ៖ អាចស្នើសុំទិញឱសថ ឬ ឧបករណ៍ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការ ព្យាបាលជនរងគ្រោះ រាល់ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ ប ស ស ជាបណ្តាមានសំបុត្របញ្ជាក់ ពីគ្រូពេទ្យ និង វិក័យបត្រត្រឹមត្រូវ។
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៖ ចំពោះបុគ្គលិកឈប់សម្រាក ដើម្បីព្យាបាលជំងឺពួកគេនឹងទទួលបានប្រាក់ ឧបត្ថម្ភប្រចាំថ្ងៃ ស្មើនឹង ៧០% នៃប្រាក់បៀវត្សន៍មធ្យមជាប់ភាគទានប្រចាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ២ រហូតដល់រហូសជាសះស្បើយ។ ក្នុងករណីពួកគេបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ប ស ស នឹងផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភម្តងគត់សម្រាប់ពិការភាពតិចជាង ២០% និង ផ្តល់ជាប្រាក់ ធនលាភជូនរៀងរាល់១ខែម្តង ចំពោះពិការភាពចាប់ពី២០%ឡើង។ ក្នុងករណីបុគ្គលិកទទួល គ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ប ស ស នឹងចេញថ្លៃជីកសពទៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍ចំនួន ៤លាន រៀលសម្រាប់ការចាត់ចែងបុណ្យសព ។
- សេវាបុរេនីតិសម្បទា ៖ ប្រសិនបើបុគ្គលិកទទួលបានរបួសដោយហានិភ័យការងារបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ នោះពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានសេវាវេជ្ជសាស្ត្រ ឬ សេវាសង្គម។

❖ ការធានារ៉ាប់រងលើផ្នែកសុខភាព ៖ គឺសំដៅដល់ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពសង្គមដែលត្រូវផ្តល់ សេវាតាវកាលិក បង្ការសុខភាព តាវកាលិកព្យាបាល និង ថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ និងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលនៃការផ្អាកការងារដោយការព្យាបាលជំងឺគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗជាយថាហេតុក្រៅពី ហានិភ័យការងារ និង ការសម្រាកមាតុភាព។

❖ ចំពោះការធានារ៉ាប់រងនេះដែលរួមមាន៖

- សេវាព្យាបាល និង ថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ៖ រួមមាន ការពិគ្រោះជំងឺក្រៅ ការធ្វើតេស្តឈាម សេវាមុន និង ក្រោយសម្រាលកូន សម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យផ្សេងៗ ថ្នាំព្យាបាល បន្ទប់សម្រាក និង អាហារ ដែលផ្តល់ដោយពេទ្យដៃគូរបស់ ប ស ស។
- សេវាបញ្ជូនអ្នកជំងឺ ឬជនរងគ្រោះ និង បញ្ជូនសព ៖ សេវានេះត្រូវបានផ្តល់ជូនតែក្នុងករណី សង្គ្រោះបន្ទាន់ និង ដោយធម្មតាគិតលានសង្គ្រោះរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលតែប៉ុណ្ណោះ។

- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំថ្ងៃ៖ ទទួលបាន ៧០% នៃប្រាក់ខែមធ្យមប្រចាំថ្ងៃក្នុងករណីឈប់លើសពី ៨ថ្ងៃឡើងទៅ។
- សេវាបង្ការសុខភាព និងជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ។

រាល់សេវា ការព្យាបាលដែលមិនរាប់បញ្ចូលក្នុងធានារ៉ាប់រងទាំងពីរ គឺ មានបានចែងនៅក្នុងកញ្ចប់ព័ត៌មានរបស់ ប ស ស។

៣.១.៣ តម្រូវការសង្គម

តម្រូវការនេះ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការចង់បានការទំនាក់ទំនង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងការងារពីជីវប្បវេណី និង ការលេងកីឡាជាដើម។ អង្គភាព អាចបំពេញតម្រូវការសង្គមរបស់បុគ្គលិកតាមរយៈបង្កើតឱ្យមានការទំនាក់ទំនងល្អរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រង និងមិត្តរួមការងារ បង្កើតឱ្យមានសហប្រតិបត្តិការល្អក្នុងការងារ។

៣.១.៣.១ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

បុគ្គលិកនីមួយៗដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia គឺប្រកបទៅដោយក្រមសីលធម៌ ស្វាគមន៍ រូសរាយរាក់ទាក់ និងមានចំណងមិត្តភាពរវាងគ្នានិងគ្នាបានយ៉ាងល្អ។ រាល់បុគ្គលិកដែលបម្រើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទាំងអស់ គឺមានការគោរពរវាងគ្នានឹងគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលនឹងមិនបង្កឱ្យមានជំលោះលើពាក្យសម្តី ឬ ការប្រមាថគ្នានោះទេ ហើយថែមទាំងរឹតចំណងមិត្តភាពគ្នាក្នុងការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។ ចំពោះការហៅ ទៅកាន់បុគ្គលិកទូទៅអាចហៅថា «បង»។ ដោយឡែកចំពោះការហៅថា ទៅកាន់ថ្នាក់លើជាក់ស្តែងគាត់បានអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិករបស់គាត់ហៅគាត់ថា «បង» ឬ «លោកប្រធាន» ឬក៏លោក គ្រូក៏បាន ដែលទាំងនេះសបញ្ជាក់ឱ្យបុគ្គលិកនៅក្រោមឱវាទរបស់គាត់មានការគោរពស្រឡាញ់ និងពេញចិត្តគាត់ថែមទៀត។

៣.១.៣.២ ការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងចំពោះសកម្មភាពការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក។ រាល់បញ្ហាដែលបុគ្គលិកបានជួបបញ្ហានៅក្នុងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួន ពួកគាត់អាចចូលជួបសំណេះសំណាលផ្ទាល់ដល់ប្រធានផ្នែករបស់ខ្លួនដោយគាត់នឹងទទួលបាននូវមតិយោបល់ ក្នុងដំណោះស្រាយបញ្ហារបស់ខ្លួន។

ឧទាហរណ៍ ៖ ប្រសិនបើបុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្នុងកំឡុងពេលសាកល្បង ៣ ខែ កាត់បានជួបបញ្ហានៃសកម្មភាពការងាររបស់គាត់ គាត់នឹងទទួលបានការប្រឹក្សាយោបល់ពីរៀបចំរៀងនឹងប្រធានផ្នែករបស់គាត់។ ក្រុមហ៊ុនក៏អាចនឹងទុកឱកាសឱ្យគាត់នៅបន្តទៀត ក្នុងករណីគាត់ផុតរយៈពេលសាកល្បង ៣ ខែ ហើយក៏ដោយ ក៏អាចបន្ថែមរយៈពេលមួយទៀតប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនសង្កេតឃើញថា បុគ្គលនោះមានបុគ្គលិកលក្ខណៈសមរម្យ ឧស្សាហ៍ព្យាយាម និង មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់។

៣.១.៣ ពិន័យប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំ

ជាទូទៅនៅរៀងរាល់ខែមេសា ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងប្រារព្ធពិធីជប់លៀងដល់បុគ្គលិកទាំងអស់។ ចំពោះរបៀបវារៈ នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែករដ្ឋបាល រួចនឹងធ្វើការប្រកាសជូនដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវជាភ្ញៀវចូលរួមទាំងអស់។ បុគ្គលិកទាំងអស់នឹងទទួលបានការពិសាអាហារ និង មានការរំលែងកំសាន្ត ជាពិសេសមានការចូលរួមពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ។ លើសពីនេះទៅទៀត មានការចែករំលែកបន្ទប់លើកទឹកចិត្ត និង មានប្រាក់ លើកទឹកចិត្តផងដែរសម្រាប់បុគ្គលិកឆ្នើម។ ជាពិសេស គឺមានការចាប់រង្វាន់ជាច្រើន ដែលជាការឧបត្ថម្ភដោយបណ្តាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia និង ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។

ចំពោះដំណើរការអនុវត្តវិញ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលចុងឆ្នាំ ដោយទីតាំងគឺត្រូវបានសម្រេចដោយអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងប្រទេសដោយផ្ទាល់ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ០៩)។

៣.១.៤ កម្មវិធីការគោរព

៣.១.៤.១ ការទទួលរង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ និង វិញ្ញាបនបត្រលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឆ្នើម (Chairman Award) ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ចំពោះការទទួលស្គាល់ស្នាដៃនេះ បុគ្គលិកឆ្នើមដែលបំពេញការងារបានល្អហើយសម្រេចគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឱ្យ នោះនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនឹងបញ្ជូនឈ្មោះនឹងសមិទ្ធផលរបស់ពួកគេទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ លើបុគ្គលិករូបនោះពិតសាកសមនឹងទទួលរង្វាន់នេះ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងចេញសេចក្តីប្រកាសបុគ្គលិកដែលជាប់ជាបុគ្គលិកឆ្នើម។

ចំពោះប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកឆ្នើមនឹងទទួលបានត្រឹមប្រាក់បៀវត្សន៍មួយខែរបស់គាត់ដែលខ្ពស់បំផុតត្រឹម ១០០០ ដុល្លារអាមេរិក រួមជាមួយនឹងវិញ្ញាបនបត្រលើកទឹកចិត្តផងដែរ។ ហើយការទទួលបាននេះនឹងប្រព្រឹត្តិទៅក្នុងកម្មវិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិក។

៣.១.៤.២ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាស្ថាប័ន ឯកជនដ៏ធំមួយហើយក៏ជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធមួយដ៏ល្បីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និង មានបណ្តាក្រុមហ៊ុនជាច្រើនវិស័យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Group ហើយចំពោះសិទ្ធិអំណាចរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ គឺបានបែងចែកទៅតាមឋានៈ និង តួនាទីរបស់ខ្លួន។ បុគ្គលិកត្រូវបានទទួលនូវសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងដំណែង និង ការទទួលខុសត្រូវទៅលើការងាររបស់ខ្លួនពីគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។

ឧទាហរណ៍៖ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស គឺមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងរាល់បុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន ប៉ុណ្ណោះ រីឯការទទួលខុសត្រូវក៏ដូចគ្នាផងដែរគឺបុគ្គលិកនីមួយៗមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវទៅតាមឋានៈ តួនាទីដែលខ្លួនបានគ្រប់គ្រង។

៣.១.៥ តម្រូវការបុគ្គលិកភាព

តម្រូវការនេះ ជាតម្រូវការមួយដែលបុគ្គលិកម្នាក់ទទួលបានតម្រូវការផ្សេងៗគ្រប់គ្រាន់ មានប្រាក់កាស គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយ ជម្រក សុវត្ថិភាពការងារ ទំនាក់ទំនងមិត្តភក្តិ និងសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការ ងារ។ ដូច្នេះ តម្រូវការចុងក្រោយរបស់ពួកគេគឺការរីកចម្រើនក្នុងការងារដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីដែលថ្មីហើយ ប្លែក និងការទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភទៅការសិក្សាជាដើម។

៣.១.៥.១ ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានជម្រុញសកម្មភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព បុគ្គលិកយ៉ាងខ្លាំងដោយបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក ជាពិសេសជាមួយដោយផ្នែក Learning and Development department ។ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ នៃ ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកមានការយល់ដឹងច្រើន ជាពិសេសការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្មីៗដែលជា ប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុន។

បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលស្មើគ្នា ទាំង បុគ្គលិកថ្មី និងបុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារ។

- បុគ្គលិកថ្មី ៖ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការណែនាំ និងតម្រង់ទិសនៃក្រុមហ៊ុនទៅដល់បុគ្គលិកដែលចាប់ផ្តើមការងារ ដើម្បីឱ្យស្គាល់ពីក្រុមហ៊ុនដែលខ្លួនបម្រើការ និង គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវ បានសម្រេចជាប់ជាបុគ្គលិក នោះផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និង ធ្វើការតម្រង់ទិស បុគ្គលិក (Induction program) នៅក្នុងកម្មវិធីនេះដែលគេក៏បានណែនាំឱ្យស្គាល់ពីប្រវត្តិក្រុមហ៊ុន គោលដៅ ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម និង ក្រមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុនដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅការិយាល័យ កណ្តាល។ បន្ទាប់ពីពួកគេបានស្វែងយល់ហើយ នាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងរៀបចំពួកគាត់ ទៅតាមផ្នែកការងារដើម្បីណែនាំឱ្យស្គាល់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក និងមិត្តរួមការងារ និង តួនាទីដែល ត្រូវបំពេញ។
- សម្រាប់បុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារ ៖ ជាទូទៅបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តែងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលការងារយ៉ាងតិច ២ ដងក្នុង ១ឆ្នាំដែលភាគច្រើនធ្វើឡើងក្នុងស្រុក មួយនឹងក្រៅប្រទេសមួយភាគតូចទៅតាមជំនាញ និងតួនាទី។

៣.១.៥.២ ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងផ្តល់ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដែលមុខជំនាញត្រូវ ជាមួយតួនាទីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលកញ្ចប់ថវិកានេះសរុប ៥០០ ដុល្លារអាមេរិក។ គោលបំណង គឺផ្តល់ឱកាស និង អភិវឌ្ឍភាពបុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបានគុណវិជ្ជាជីវៈនៃការសិក្សា ក្លាយទៅជាបុគ្គលិកឆ្នើម និងភាពរីកចម្រើន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាពិសេសការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាបន្តបន្ទាប់ និង រក្សាភាពប៉ិនប្រសព្វឱ្យបាន ខ្ជាប់ខ្ជួន។ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្ចីនេះបុគ្គលិកត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ហើយធ្វើការស្នើរ សុំមកកាន់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា និង វិក័យបត្របង់ ថ្លៃសិក្សា បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនឹងធ្វើការស្នើសុំទៅកាន់នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើ ការកាត់ប្រាក់កម្ចីនេះ ដោយកាត់ប្រាក់បៀវត្សន៍ជារៀងរាល់ខែ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ១០)។

៣.២ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តាមទ្រឹស្តី ERG

តាមរយៈទ្រឹស្តីរបស់លោក អាល់ដឺហ្វី បានបង្រួបបង្រួមឋានានុក្រមទាំងប្រាំរបស់លោក ម៉ាស្ទូ ឱ្យមក មានត្រឹមតែបី ឋានានុក្រមតែប៉ុណ្ណោះ។

៣.២.១ តម្រូវការរស់រានមានជីវិត

តម្រូវការរស់រានមានជីវិតរបស់លោក អាល់ដឺហ្វី បានបង្រួបបង្រួមនៅតម្រូវការរបស់លោក ម៉ាស្ទូពីរគឺ តម្រូវការសិរីរៈ និង តម្រូវការសុវត្ថិភាព។ គាត់បានបញ្ជាក់ផងដែរថា តម្រូវការទាំងពីរនេះ អាចបំពេញតម្រូវការ ណាមួយក៏បានមិនចាំបាច់តាមឋានានុក្រមដូចទ្រឹស្តីលោក ម៉ាស្ទូនោះទេ។

៣.២.១.១ កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សន៍

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើជីវភាពរស់នៅ និងសុវត្ថិភាព របស់បុគ្គលិក។ ជាការពិតណាស់ប្រាក់កាស គឺជាធនធានចាំបាច់សម្រាប់មនុស្សនៅក្នុងការជម្រុញឱ្យជីវភាព រស់នៅរបស់ពួកគេមានភាពនឹងនរ និង រីកចម្រើន។ ជាក់ស្តែងដោយមើលឃើញពីតម្រូវការរបស់ពួកគេ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់នូវកញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សន៍ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព និង បំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេដោយ គោរពតាម គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia រួមមាន ៖ ប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋាន ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់អតិថភាពការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បុគ្គលិកបំពេញការងារ យូរ។ គោលបំណងដែលក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ផ្តល់នូវកញ្ចប់ថវិកានេះ គឺចង់បំពេញនូវតម្រូវការរបស់ បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនឱ្យស្ថិតនៅក្នុងជីវភាពមួយដ៏ល្អប្រសើរនៅក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។

៣.២.១.២ សុវត្ថិភាពការងារ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើសុខសន្តិភាពរបស់បុគ្គលិក ដោយផ្តល់ នូវការការពារ និង ការធានារ៉ាប់រងយ៉ាងត្រឹមត្រូវជូនបុគ្គលិកផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការរៀបចំនៅជុំវិញបរិវេណ ក្រុមហ៊ុន ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពកន្លែងចាំបាច់មួយចំនួនត្រូវបំពាក់កាំមេរ៉ា បន្ទប់ការិយាល័យនីមួយៗមានសម្ភារៈ

បរិក្ខារគ្រប់គ្រាន់ មានសន្តិសុខយាមតាមត្រឹមត្រូវ និង មានការធានារ៉ាប់រងទៅលើគ្រោះថ្នាក់ដល់បុគ្គលិក ថែមទៀត។

៣.២.២ តម្រូវការទំនាក់ទំនង

តម្រូវការទំនាក់ទំនងរបស់លោក អាល់ដឺហ្វី បានបញ្ជាក់ផងដែរថាចំណងមិត្តភាពដែលបង្កើតដោយ អ្នករួមការងារ ក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នាបានរុញច្រានការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឱ្យកាន់តែពេញ ចិត្តខ្លាំងឡើងៗ។

រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាង បុគ្គលិក និង បុគ្គលិក រវាងថ្នាក់លើ និង ថ្នាក់ក្រោម គឺដោយការគោរព និង សេចក្តីរាប់អាន រួមទាំងបានចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ និង សមត្ថភាពទៅវិញទៅមក។ ពិសេសជាងនេះ ទៅទៀតដើម្បីកត់ចំណងមិត្តភាពរវាងគ្នា និង គ្នាបន្ថែមទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានប្រារព្ធនូវពិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្ត និង មានកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានចំណងមិត្តភាពកាន់តែខិតជិតគ្នា និងមាន លក្ខណៈល្អប្រសើរ។

៣.២.៣ តម្រូវការលូតលាស់

តម្រូវការនេះ គឺជាសេចក្តីត្រូវការចុងក្រោយដែលមនុស្សត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង និងបញ្ចេញសមត្ថភាព ផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីភាពរីកចម្រើនរបស់ខ្លួនដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ ដោយឈរលើគោលជំហរ នេះ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក៏បានផ្តល់នូវឱកាសជាច្រើនទៅដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

៣.២.៣.១ ការបណ្តុះបណ្តាល

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែល មានប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍ជាអ្នករៀបចំទំនុកបម្រុងជូនបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបម្រើ ការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ប្រាក់កម្ចីជូនបុគ្គលិកបន្តការសិក្សាដែលមុខជំនាញត្រូវ ជាមួយតួនាទីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

៣.២.៣.២ ការទទួលស្គាល់

ការរីកលូតលាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយនៅក្នុងនោះក៏បានរួមបញ្ចូលការទទួលស្គាល់នូវស្មារតីដៃបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន សម្រាប់ជាគំរូនូវការអនុវត្តន៍ការងារ ។ មិនខុសពីក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បុគ្គលិកដែលបាន បំពេញការងារបានល្អប្រសើរសម្រេចតាមគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន នឹងត្រូវបានអ្នករាល់គ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូល ទទួលស្គាល់ពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតក្នុងការទទួលនូវការគោរពនេះគឺត្រូវឱ្យគេទទួល ស្គាល់នូវអ្វីដែលជាជោគជ័យរបស់ពួកគេ។ ការទទួលស្គាល់ អាចត្រូវបានបង្ហាញតាមការទទួលបាននូវអីមែល ក្នុងការអរគុណ ឬការស្វាគមន៍មិត្តភាពនៅកន្លែងធ្វើការជាពិសេស ពួកគេនឹងអាចទទួលបានបន្ថែមពី ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត រួមទាំងមានប័ណ្ណសរសើរជូនដល់ពួកគេទៀតផង។

៣.២.៣.៣ ការតំឡើងឋានៈ:

ការតំឡើងឋានៈ: និងការបំពេញការងារគឺមានទំនាក់ទំនងនឹងគ្នាយ៉ាងខ្លាំងព្រោះការផ្តល់ឱកាសក្នុងការតំឡើងឋានៈកាន់តែច្រើន និង នាំឱ្យបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តការងារកាន់តែខ្លាំង និងធ្វើឱ្យពួកគេបំពេញការងារកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង រួមទាំងបានទាក់ទាញបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពឱ្យបន្តធ្វើការជាមួយអង្គភាពបានយូរអង្វែង។

៣.៣ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីទ្វេកត្តា

ទ្រឹស្តីរបស់លោក Herzberg បានផ្តោតសំខាន់ទៅលើកត្តា ២រូបមាន កត្តាសុវត្ថិភាព Hygiene factor និង កត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្ត Motivation Factor។ យោងទៅតាមកត្តាទាំងពីរនេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការជម្រុញ និង លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន។

៣.៣.១ កត្តាសុវត្ថិភាព Hygiene factor

តាមរយៈកត្តា Hygiene បុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទទួលបាននូវការពេញចិត្តតាមរយៈប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋាន ប្រាក់បេសកកម្ម និង ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនទៀតតាមរយៈគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាគោលការណ៍របស់ក្រសួងផងដែរ ។

៣.៣.២ កត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្ត Motivation factor

ចំពោះកត្តា Motivation ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដោយការសរសើរតាមរយៈការផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ ក៏ដូចជាការតំឡើងឋានៈ ក៏អាចជាកត្តាលើកទឹកចិត្តផងដែរ ។ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ក៏ផ្តល់ឱកាសទៅដល់បុគ្គលិកដើម្បីទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៅលើជំនាញដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ ។ ដូច្នេះ បុគ្គលិកគ្រប់រូបមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។

៣.៤ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តី X & Y

តាមរយៈទ្រឹស្តី X & Y របស់លោក Mc Gregor បានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដោយបានឈរលើទស្សនៈនេះ ដើម្បីធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ខ្លួនផងដែរ។

៣.៤.១ ទ្រឹស្តី X

ទ្រឹស្តី X ប្រើដើម្បីគ្រប់គ្រង និង លើកទឹកចិត្តទៅលើប្រភេទបុគ្គលិកដែលមិនចូលចិត្តការងារ និងមានបំណងគេចពីការងារ។ ចំពោះបុគ្គលិកបែបនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបង្កើនការត្រួតពិនិត្យ ឬ គម្រាមកម្លែងដាក់ទណ្ឌកម្ម ដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណង និង លើកទឹកចិត្តដោយប្រាក់រង្វាន់ជាដើម ។

៣.៤.១.១ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត

ចំពោះបុគ្គលិកដែលបំរើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទាំងអស់សុទ្ធសឹងតែទទួលបាននូវប្រាក់បៀវត្សសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុន ក៏បានផ្តល់នូវការប្រាក់បៀវត្សយោជន៍ ក៏ដូចជាប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ជូនដល់បុគ្គលិក ក្នុងគោលបំណងជម្រុញនូវផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកឱ្យកាន់តែមានការរីកចម្រើនទៅតាមតួនាទីបុគ្គលិកនីមួយៗ ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក៏ធ្វើជាង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលមានភាពខ្ជិលច្រអូស និង គេចមិនចង់ធ្វើការ ដែលលោក McGregor បានចាត់ចូលក្នុងមនុស្សប្រភេទទ្រើស្តី X ឱ្យងាកមករកការធ្វើការយ៉ង់សកម្មដើម្បីអាចទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ។

៣.៤.១.២ ការដាក់ពិន័យ

ការដាក់ទោសពិន័យបុគ្គលិកកើតមានឡើង នៅពេលបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នដែលប្រព្រឹត្តខុសនឹងក្រមសីលធម៌ការងារ និង គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយការដាក់ពិន័យនេះដែរ គឺត្រូវផ្អែកទៅតាមប្រភេទ និង កម្រិតកំហុសដែលបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្ត យោងតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia។ រាល់កំហុសដែលបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្ត ចែកចេញជា ៤ ប្រភេទ គឺ កំហុសវិន័យការងារ កំហុសផលិតភាព កំហុសសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និង កំហុសទ្រព្យសម្បត្តិ និង សន្តិសុខ។

ចំពោះវិធានការក្នុងការពិន័យវិញអាចប្រព្រឹត្តទៅតាមទម្រង់ជាច្រើនដោយបង្ហាញតាមប្រភេទនៃការដាក់ពិន័យដូចជា ការប្រឹក្សាដោយផ្ទាល់មាត់ ការផ្តល់ដំបូន្មាន និងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ការផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ន និង ការបញ្ឈប់ការងារ។

- ❖ ការប្រឹក្សាដោយផ្ទាល់មាត់ ៖ អាចធ្វើឡើងរវាងបុគ្គលិក និង អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថានភាពដែល បុគ្គលិកបង្កកំហុសដែលចាត់ទុកថាមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរ។ ទោះបីចាត់ទុកថាកំហុសនេះមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរយ៉ាងណាក៏ដោយ វាគួរត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា បុគ្គលិកនោះកំពុងទទួលបានការដាក់ពិន័យជាផ្លូវការ។
- ❖ ការផ្តល់ដំបូន្មាន និង ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៖ ការពិគ្រោះយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ធ្វើឡើងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និង បុគ្គលិកនៅពេលដែលបុគ្គលិកនៅតែប្រព្រឹត្តកំហុស ដដែលៗ ម្តងហើយម្តងទៀត។ ច្បាប់ចម្លងនៃការព្រមានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទាំងអស់ ត្រូវបានថតចម្លងទុកមួយច្បាប់ដល់បុគ្គលិកដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស និង មួយច្បាប់ទៀតរក្សាទុកជាឯកសារសម្ងាត់ នៅនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។
- ❖ ការផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ន ៖ គឺកើតឡើងនៅពេលបុគ្គលិកបង្កកំហុសធ្ងន់ធ្ងរដែលអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីបន្តការស៊ើបអង្កេត ឬសម្រាប់ការកែលម្អ និង ស្ថាបនា។ ការផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ននេះ អាចមានកម្រិតខុសៗគ្នាដោយអាស្រ័យភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុស។ ច្បាប់ចម្លងនៃការផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្នទាំងអស់ បានថតចម្លងមួយច្បាប់ដល់បុគ្គលិកដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស និង មួយច្បាប់ទៀតរក្សាទុកជាឯកសារសម្ងាត់ នៅនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។

- ❖ ការបញ្ឈប់ការងារ ៖ ការងាររបស់បុគ្គលិកអាចត្រូវបានបញ្ឈប់លុះត្រាតែ វិធានការខាងលើត្រូវបានអនុវត្ត ហើយពិតជាកើតជាមានកំហុសពិតប្រាកដកម្រិតដែលមិនអាចលើកលែងបាន ឬបុគ្គលិក ប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង ដោយក្រុមហ៊ុននឹងចេញលិខិតបញ្ឈប់ការងារ និង តម្រូវឱ្យបញ្ឈប់ ការងាររបស់ពួកគាត់ភ្លាមៗ ។ ក្នុងករណីនេះចាំបាច់តម្រូវឱ្យអោយនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ត្រូវធ្វើការ ពិគ្រោះយោបល់ និង ពិចារណាឱ្យល្អិតល្អន់ជាមុន នៅពេលដែលធ្វើការបណ្តេញបុគ្គលិក។

៣.៤.១.៣ ការវាយតម្លៃការងារ

តាមរយៈទ្រឹស្តី X របស់លោក McGregor បានដាក់ថាក្រុមមនុស្សដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុមនេះត្រូវមាន ការគ្រប់គ្រង និង ត្រួតពិនិត្យ។ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានធ្វើការវាយតម្លៃ និងត្រួតពិនិត្យ ការងាររបស់បុគ្គលិក។ នៅក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនេះក្រុមហ៊ុនមានគោលបំណងពីរ ៖

- ដើម្បីកំណត់ថាតើសកម្មភាពបុគ្គលិកណាមួយដែលមានភាពខ្សោយ ?
តើភាពខ្សោយបណ្តាលមកពីអ្វី? បណ្តាលមកពីភាពខ្ជិលច្រអូស កង្វះខាតនៅចំណុចណាមួយ ? បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការណែនាំជាមុនសិនរហូតដល់ក្រុមហ៊ុនគិតថាមិនអាចបន្តការងារឱ្យបុគ្គលិកនោះ បានទេ។
- ដើម្បីកំណត់ថា តើសកម្មភាពបុគ្គលិកណាមួយដែលមានភាពល្អប្រសើរ?
នៅត្រង់ចំណុចនេះ គឺមានភាពផ្ទុយគ្នាទៅនឹងចំណុចទី ១ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការតំឡើងប្រាក់បៀវត្សន៍ក៏ ដូចជាមានការលើកសរសើរទៅដល់បុគ្គលិកទាំងនោះ។

៣.៤.២ ទ្រឹស្តី Y

ទ្រឹស្តី Y សំដៅទៅការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលខិតខំក្នុងការងារ មានសក្តានុពលនៅក្នុងការងារ ភាពពេញចិត្តនឹងការងារ ចង់សម្រេចស្មារតីអ្វីមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការ បណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មី និង ការទទួលស្គាល់ស្មារតីដៃទៅដល់ពួកគេ ។

៣.៤.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ដូចគ្នាទៅនឹងតម្រូវការបុគ្គលិកភាពរបស់ ម៉ាស្ទូ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ចំពោះបុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្នុងជំពូកនេះផងដែរ ដោយពួកគេមានសេចក្តីពេញចិត្តនឹងការងារ និង មានគំនិត ចង់អភិវឌ្ឍន៍ផងដែរ។

ដូចនេះក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលស្មើគ្នា ទាំងបុគ្គលិក ថ្មី និង បុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុន បានផ្តល់នូវប្រាក់កម្ចីជូនបុគ្គលិក សម្រាប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដែលមុខជំនាញត្រូវជាមួយតួនាទីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនថែមទៀត។

៣.៤.២.២ ការតំឡើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ការតំឡើងឋានៈរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នឹងផ្តល់ឱកាសក្នុងការតំឡើងឋានៈ ដែលវាជា ផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ចំពោះអាជីព និង ជីវិតរបស់បុគ្គលិកព្រោះវាមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើចរិតលក្ខណៈ នៃការងារដទៃទៀតដែលរួមមានដូចជាការទទួលខុសត្រូវជាដើម ដែលជួលជម្រុញឱ្យបុគ្គលិកមានការ បំពេញការងារកាន់តែប្រសើរឡើង។

ចំណែកការតំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍វិញ ដូចបានរៀបរាប់នៅផ្នែកវាយតម្លៃបុគ្គលិក មនុស្សស្ថិតក្នុងជំពូកនេះ តែងតែទទួលបាននូវលទ្ធផលវាយតម្លៃ ល្អប្រសើរដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេទទួលបានការតំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៤.២.៣ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ

ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia គឺជាការទទួលស្គាល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន សម្រាប់ជាគំរូនូវការអនុវត្តន៍ការងារ ឬសកម្មភាពជាក់លាក់ដែលនាំឱ្យមានលទ្ធផលល្អចំពោះក្រុមហ៊ុន ។ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនក៏មានផ្តល់នូវប្រាក់លើកទឹកចិត្តនិងប័ណ្ណសរសើរជូនបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពថែមទៀត។

៣.៥ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីនៃការ ព័ទ្ធជុក

តាមរយៈទ្រឹស្តីនៃការព័ទ្ធជុករបស់លោក Vroom ទ្រឹស្តីនេះ គឺត្រូវគ្នាទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia និង ការផ្តល់រង្វាន់ដែលជម្រុញលើកទឹកចិត្តមនុស្ស។ បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ខិតខំបំពេញការងារ ក្នុងក្តីរំពឹងថាពួកគេនឹងទទួលបានការសរសើរ។ បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ប្រហែលជាមិនមែនធ្វើការដើម្បីប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានទេ ដោយពួកគេមើលឃើញឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថ ភាពផ្ទាល់ខ្លួនតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា។ លើសពីនេះទៅទៀត ការខិតខំបំពេញការងារក្នុងការរក ចំណូលជូនក្រុមហ៊ុនឱ្យលើសពីគោលការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ជូន ដោយក្នុងក្តីរំពឹងថាពួកគេនឹងទទួល បានប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន ។ ក្នុងក្តីរំពឹងរបស់ពួកគេនឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ បុគ្គលិកបំពេញការងារយូរអង្វែង នៅពេលដែលពួកគាត់ជិតឈានដល់វ័យចូលនិវត្តន៍។

៣.៦ ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តាមទ្រឹស្តីសមធម៌

ទ្រឹស្តីសមធម៌របស់លោក Adams បានអះអាងថា មនុស្សស្វែងរកសមធម៌នៃសង្គមក្នុងផលដែលពួក គេទទួលបានសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ។ ដូច្នេះដើម្បីជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក អង្គភាពគួរតែផ្តល់រង្វាន់ ដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ឱ្យមានសមធម៌ ។ Input , Equity, & outcome គឺជាស្នូលរបស់ទ្រឹស្តីសមធម៌។ បុគ្គលិក ដែលបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានខិតខំបំពេញការងារដែលថ្នាក់លើបានប្រគល់ជូន ដែល ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន គឺជាលទ្ធផលដែលពួកគេទទួលបាន ដែលជារង្វាន់ក្នុងការខិតខំបំពេញនូវបេសកកម្មនានា នៅក្នុងប្រទេសក្តី និង ក្រៅប្រទេសក្តី បុគ្គលិកដែលជាប់កាតព្វកិច្ចនឹងទទួលបានរង្វាន់ជាប្រាក់បេសកកម្ម។

លើសពីនេះទៅទៀត ការខិតខំប្រឹងប្រែងឱ្យដល់ចំណុចណាមួយក៏ប្រហែលជាបុគ្គលិកសម្លឹងឃើញការតម្លើង ឋានៈការទទួលបានការស្រឡាញ់ពីថ្នាក់លើ ឬក៏អាចជាដើម្បីអត្ថប្រយោជន៍នានានៅពេលដែលពួកគាត់ចូល និវត្តន៍។ ទាំងនេះសុទ្ធសឹងតែជាកត្តាសំខាន់ៗក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុម ហ៊ុន RMA Cambodia។ ហើយអ្វីដែលជាកិច្ចខិតខំរបស់បុគ្គលិកគឺត្រូវតែមានភាពស្មើគ្នាទៅនឹងលទ្ធផលដែល ពួកគាត់ទទួលបាន។

ជំពូកទី៤

**ការវិភាគលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃ
ការលើកទឹកចិត្ត**

របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ

(ខេមបូឌា)

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្ត

របស់ក្រុមហ៊ុន អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាលើការផ្សព្វផ្សាយលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានបង្ហាញឲ្យ ឃើញថាក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់បុគ្គលិកដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេក្នុងការបំពេញការងារ ឲ្យបានល្អ ដោយឡែកដើម្បីឲ្យមានការសិក្សាកាន់តែស៊ីជម្រៅជាងនេះទៅទៀត នាងខ្ញុំបានធ្វើការវិភាគបន្ថែម ទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រទាំងអស់នេះតាមរយៈការបង្កើតនូវកម្រងសំណួរដែលមានការចូលរួមឆ្លើយដោយបុគ្គលិក ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ បន្ទាប់មកនាងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយ ទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានមកពីកម្រងសំណួរ។ ជាចុងក្រោយនាងខ្ញុំនឹងធ្វើការសំយោគទៅលើចំណុច អវិជ្ជមាន និង វិជ្ជមាន ដែលមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ។

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

នៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវាយតម្លៃ និង វិភាគលើកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការ អនុវត្តន៍វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នាងខ្ញុំបានធ្វើការស្រង់ព័ត៌មានតាមរយៈ កម្រងសំណួរស្ទង់មតិទៅលើបុគ្គលិកចំនួន៣០នាក់ស្មើ ៤២.៨៤% នៃបុគ្គលិកសរុបប្រមាណជា៧០ដែល កំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងការិយាល័យកណ្តាល ។ យ៉ាងណាមិញចំនួនប៉ាន់គំរូខាងលើគឺជាចំនួនសមស្រប ដែលអាចយកមកវិភាគក្នុងការស្រាវជ្រាវមួយនេះបាន ។

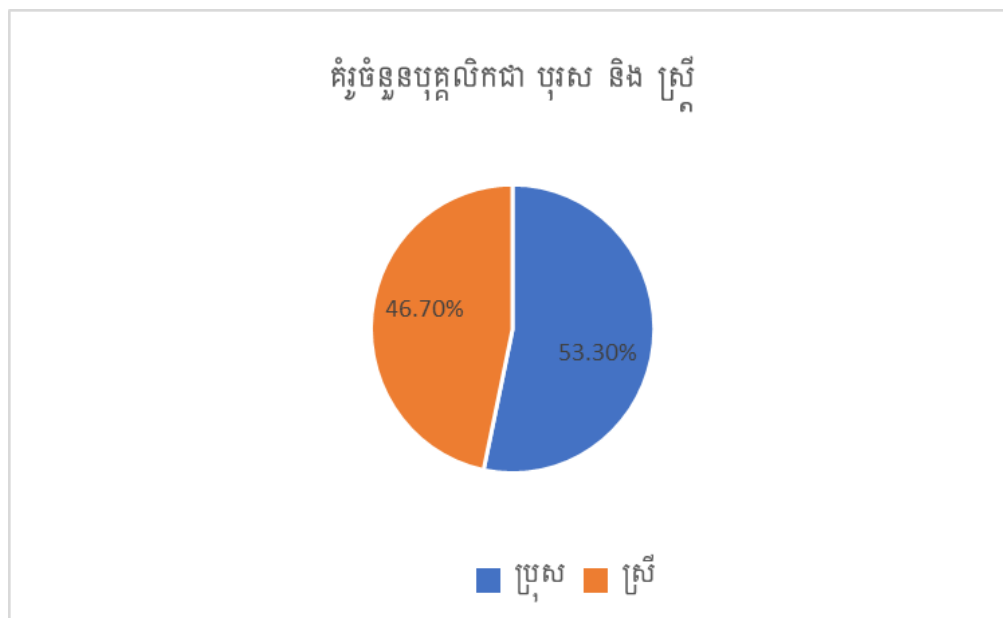
៤.១.១ កម្រងសំណួរ

ចំពោះកម្រងសំណួរស្តីពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានបែងចែក ជា ២ ផ្នែកធំៗដូចជា ៖

- ផ្នែកផ្តល់ព័ត៌មានខ្លួនរួមមាន ៖ ផ្នែកដែលបុគ្គលិកកំពុងបំពេញការងារ ភេទ , អាយុ , និង រយៈពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ។
- ផ្នែកកម្រងសំណួររួមមាន ៖ កម្រិតទៅការពេញចិត្តទៅលើការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុនទៅដល់បុគ្គលិក ។

៤.១.២. ប៉ាន់គំរូ

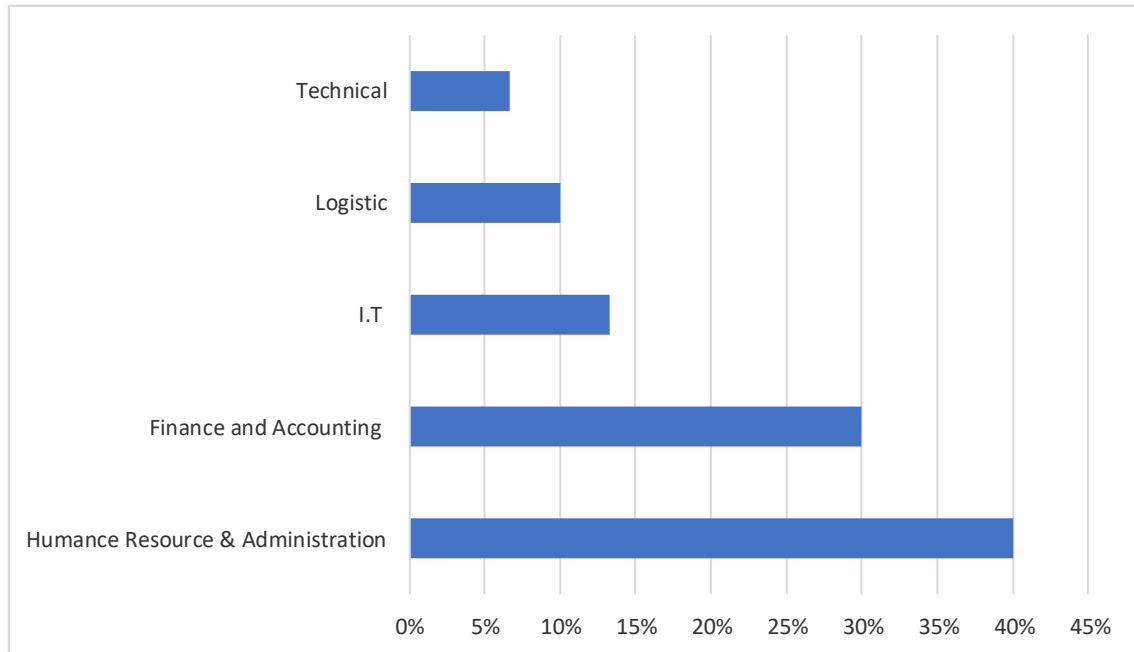
រូបភាពទី ៩ ៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកជា ប្រុស និង ស្រី



តាមរយៈក្រាបផ្ចិតដែលបានបង្ហាញពីភេទរបស់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួម ក្នុងការឆ្លើយនៅកម្រងសំណួរ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ៖

- បុគ្គលិកភេទប្រុសមានចំនួន១៦នាក់ ស្មើនឹង ៥៣.៣% នៃបុគ្គលិកសរុប
- បុគ្គលិកភេទស្រីមានចំនួន១៤នាក់ ស្មើនឹង ៤៦.៧% នៃបុគ្គលិកសរុប

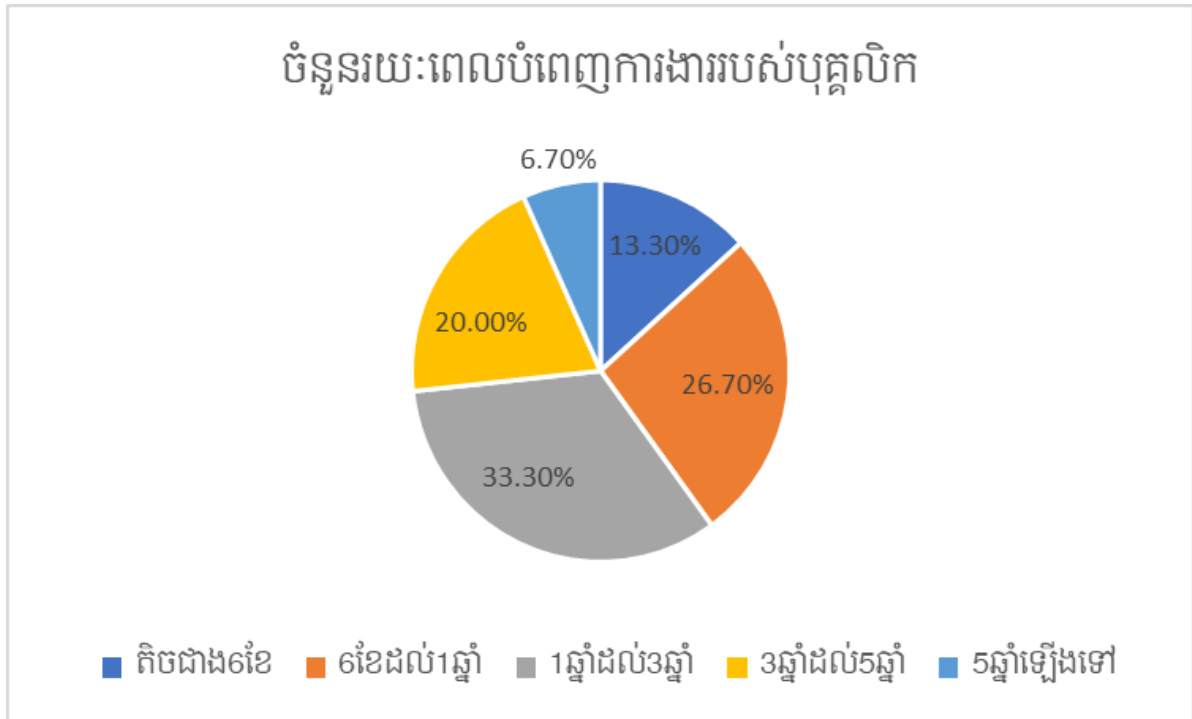
រូបភាពទី ១០ ៖ គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ



តាមក្រាបប៉ាន់គំរូផ្នែកដែលបុគ្គលិកដែលបានចូលឆ្លើយសំណួររួមមានខាងក្រោម៖

- HR & Admin មានចំនួន ១២នាក់ ស្មើនឹង៤០%
- Finance and Accounting មានចំនួន ៩នាក់ ស្មើនឹង៣០%
- I.T មានចំនួន ៤នាក់ ស្មើនឹង១៣.៣%
- Logistic ចំនួន ៣នាក់ ស្មើនឹង១០%
- Technical ចំនួន ២នាក់ ស្មើនឹង៦.៧%

រូបភាពទី ១១ ៖ ចំនួនរយៈពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក



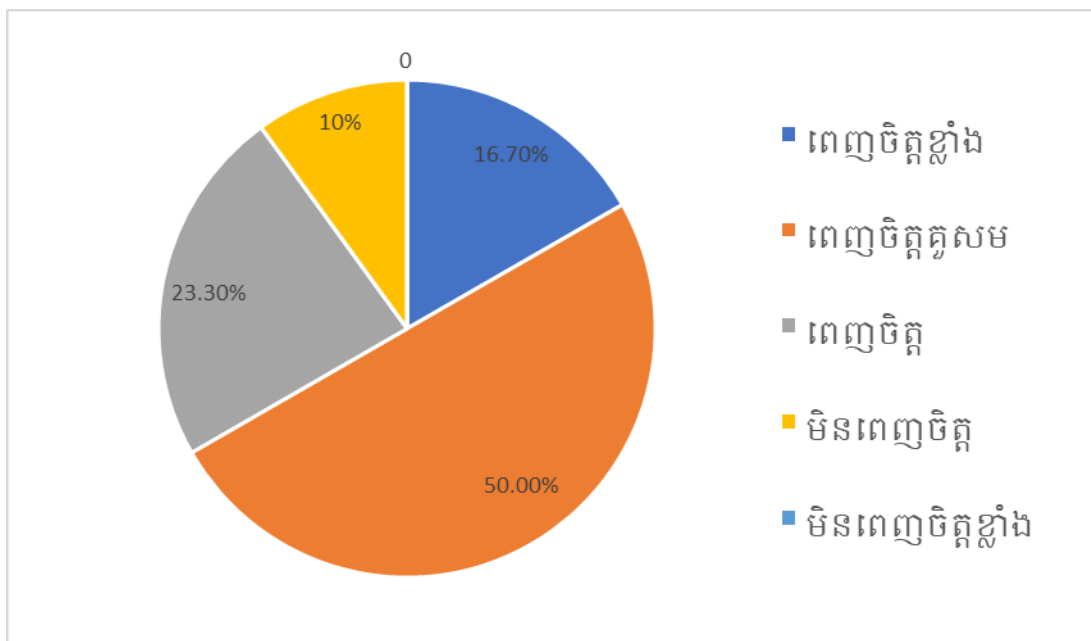
តាមរយៈក្រាបប៉ាន់គំរូនៃរយៈពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបានបង្ហាញថា៖

- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងាររយៈពេលតិចជាង៦ខែ មានចំនួន៤នាក់ស្មើនឹង១៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងាររយៈពេល៦ខែ ដល់ ១ឆ្នាំ មានចំនួន៨នាក់ស្មើនឹង២៦.៧%
- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងាររយៈពេល១ខែ ដល់ ៣ឆ្នាំ មានចំនួន៨នាក់ស្មើនឹង៣៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងាររយៈពេល៣ខែ ដល់ ៥ឆ្នាំ មានចំនួន៦នាក់ស្មើនឹង២០%
- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងាររយៈពេល៥ឆ្នាំឡើងទៅ មានចំនួន២នាក់ស្មើនឹង៦.៧%។

៤.២ ការវិភាគនិងបកស្រាយទិន្នន័យ

នៅក្នុងផ្នែកនេះយើងនឹងធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយនូវកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅតាមទិន្នន័យនៃកម្រងសំណួរដែលយើងបានធ្វើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក។

រូបភាពទី ១២ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ

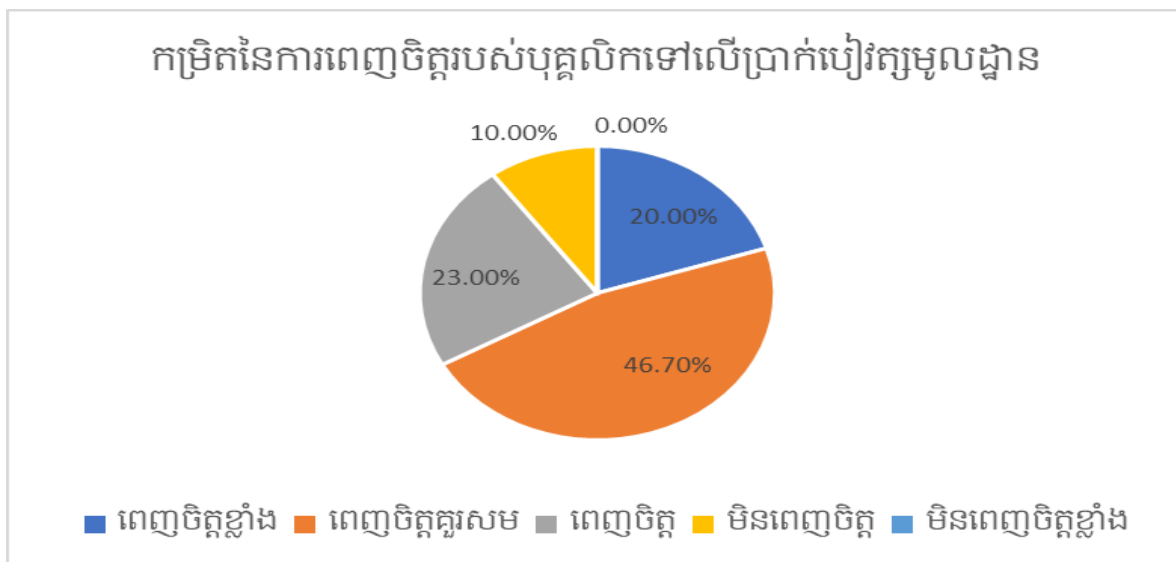


តាមក្រាបចំពោះការពេញចិត្តជាមួយរបស់បុគ្គលិក បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖

- បុគ្គលិកពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៥នាក់ ស្មើនឹង១៦.៧%
- បុគ្គលិកពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ១៥នាក់ ស្មើនឹង៥០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តមានចំនួន៧នាក់ ស្មើនឹង២៣.៣%
- បុគ្គលិកណាដែលមិនពេញចិត្តមានចំនួន៣នាក់ ស្មើនឹង១០%
- ពុំមានបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការងារដែលពួកគេបានបំពេញឡើយ។

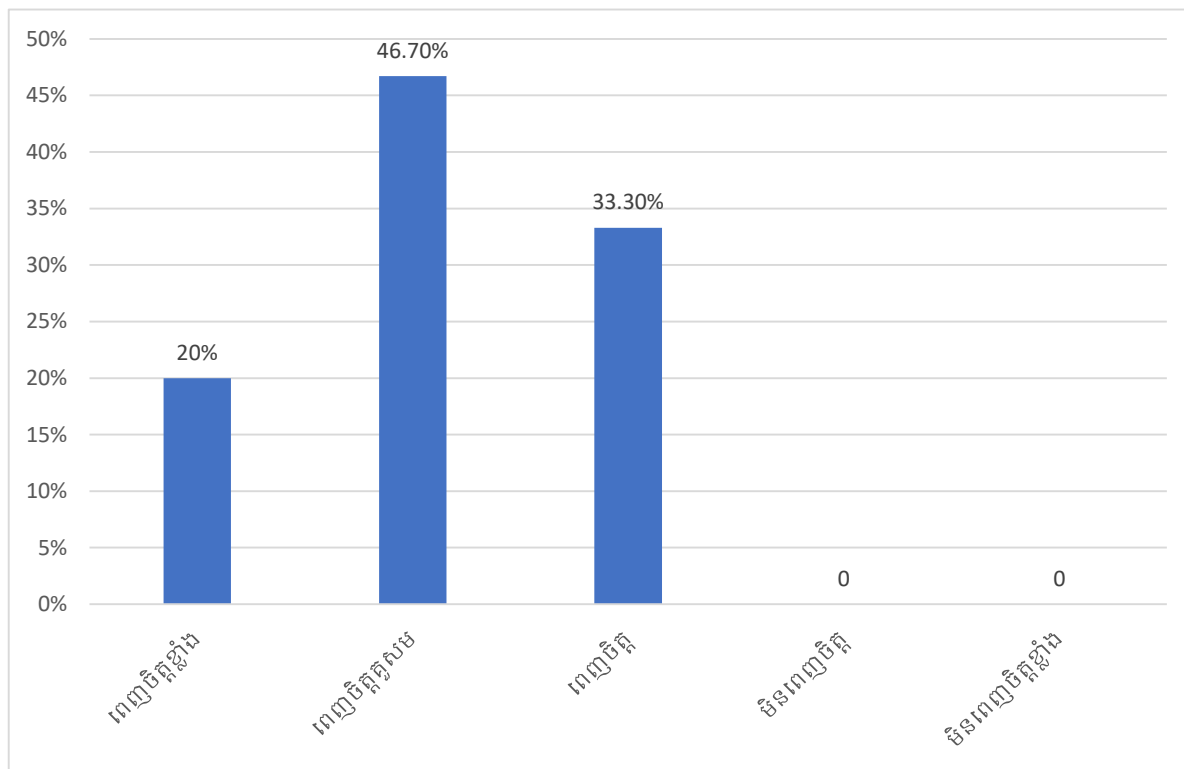
ឆ្លងតាមទិន្នន័យបង្ហាញខាងលើ ខ្លឹមសារចំណាត់ថាមានការយកចិត្តទុកដាក់សំណួរទាំងអស់សុទ្ធតែមានការពេញចិត្តចំពោះការងារដែលបានបំពេញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

រូបភាពទី ១៣ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន៖



- បុគ្គលិកពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៦នាក់ ស្មើនឹង២០%
- បុគ្គលិកពេញចិត្តគួរសមមានចំនួន ១៤នាក់ ស្មើនឹង៤៦.៧%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តមានចំនួន៧នាក់ ស្មើនឹង២៣%
- បុគ្គលិកណាដែលមិនពេញចិត្ត៣នាក់ស្មើនឹង១០%
- ពុំមានបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តខ្លាំង ចំពោះការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេឡើយ។

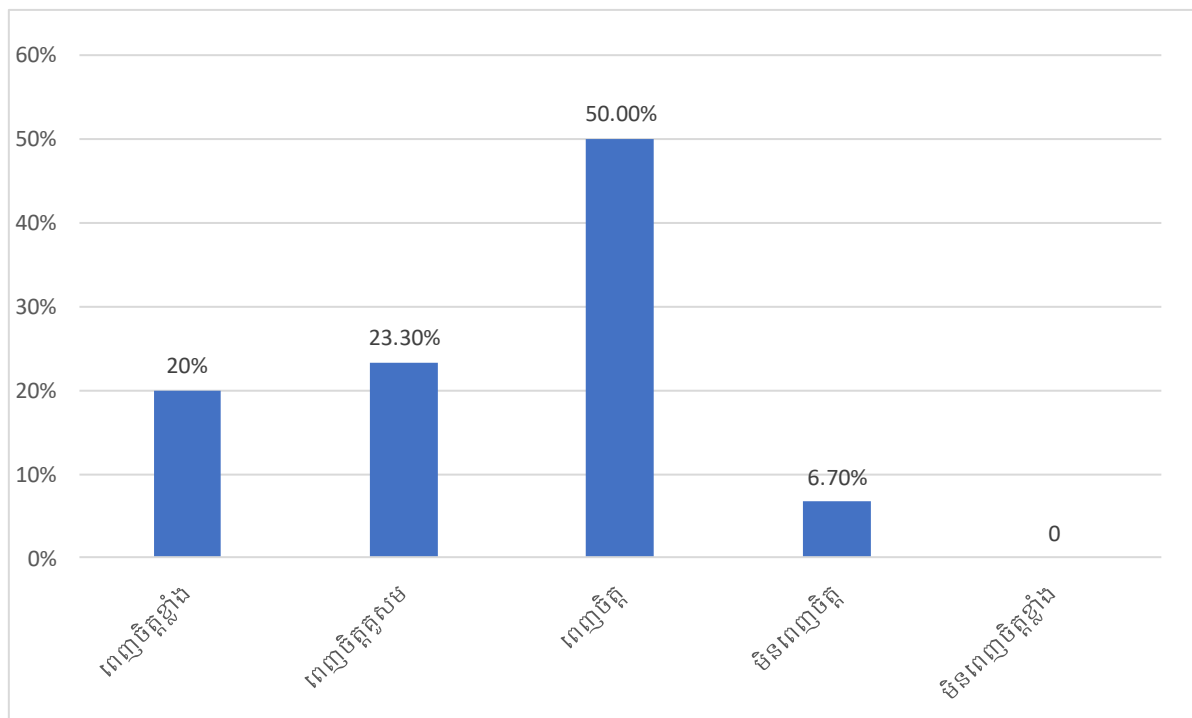
រូបភាពទី ១៤ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការតំឡើងឋាន



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៦នាក់ ស្មើនឹង២០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ១៤នាក់ ស្មើនឹង៤៦.៧%^១
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១០នាក់ ស្មើនឹង៣៣.៣%

ជារួមបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរទាំងអស់សុទ្ធតែមានការពេញចិត្តបំពេញការឡើងឋានរបស់ពួកគេ។

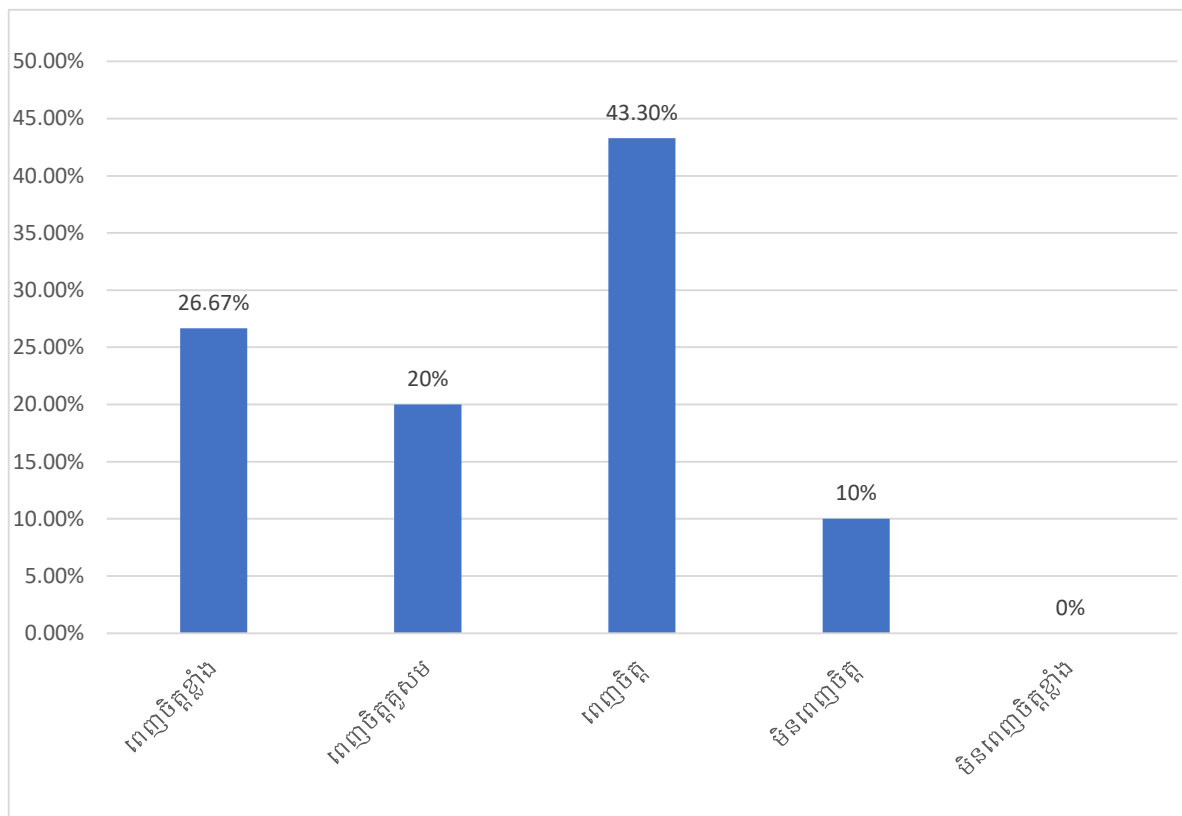
រូបភាពទី ១៥ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៦នាក់ ស្មើនឹង២០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ៧នាក់ ស្មើនឹង២៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១៥នាក់ ស្មើនឹង៥០%
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្ត មានចំនួន ២នាក់ ស្មើនឹង៦.៧%
- ពុំមានបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។

តាមការបង្ហាញរបស់ទិន្នន័យខាងលើយើងអាចកំណត់បានថាការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺបានផ្តល់សេចក្តីទុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងរបស់បុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្រោមបង្គាប់របស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែរីកចម្រើនឡើងជាដរាប។

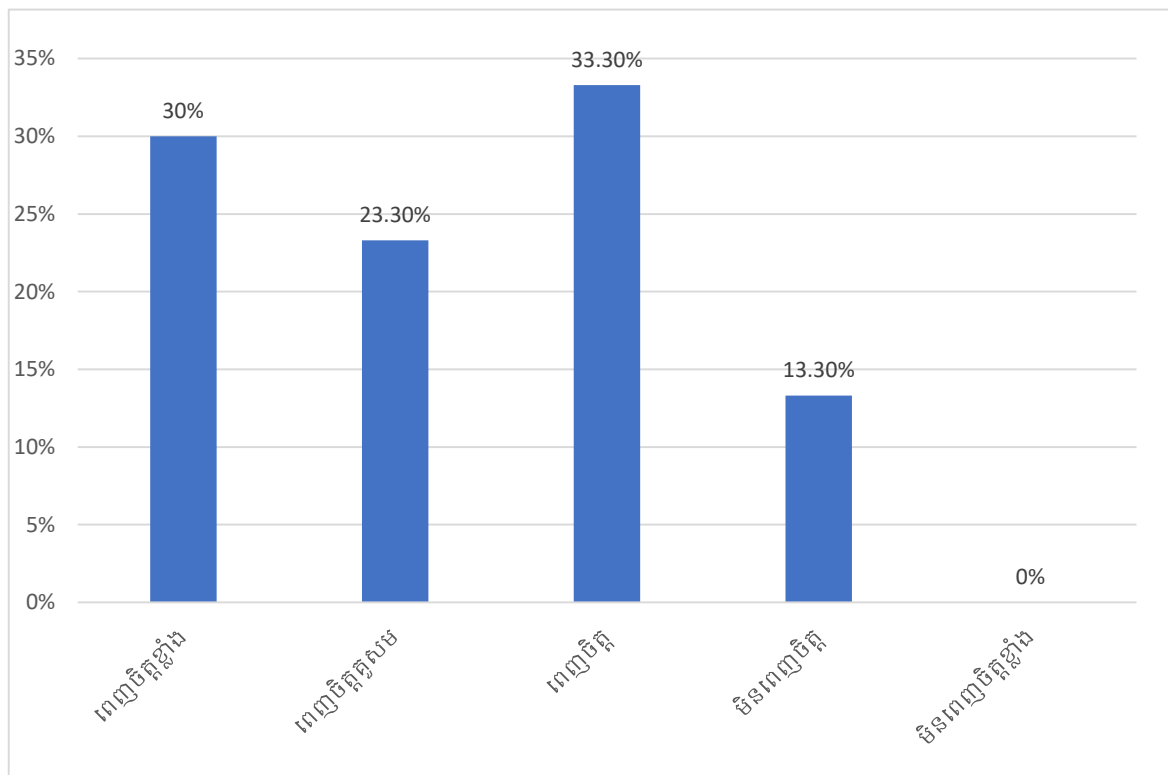
រូបភាពទី ១៦ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើបរិយាកាសការងារ



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៨នាក់ ស្មើនឹង២៦.៦៧%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ៦នាក់ ស្មើនឹង២០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១៣នាក់ ស្មើនឹង៤៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្ត មានចំនួន ៣នាក់ ស្មើនឹង១០%
- ពុំមានបុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះបរិយាកាសការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

យោងតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា កម្រិតពេញចិត្តដែលល្អប្រសើរច្រើនលើសលប់គឺប្រមាណ ៩០% នៃបុគ្គលិកសរុបទាំងអស់ ។ នេះបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារមួយដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

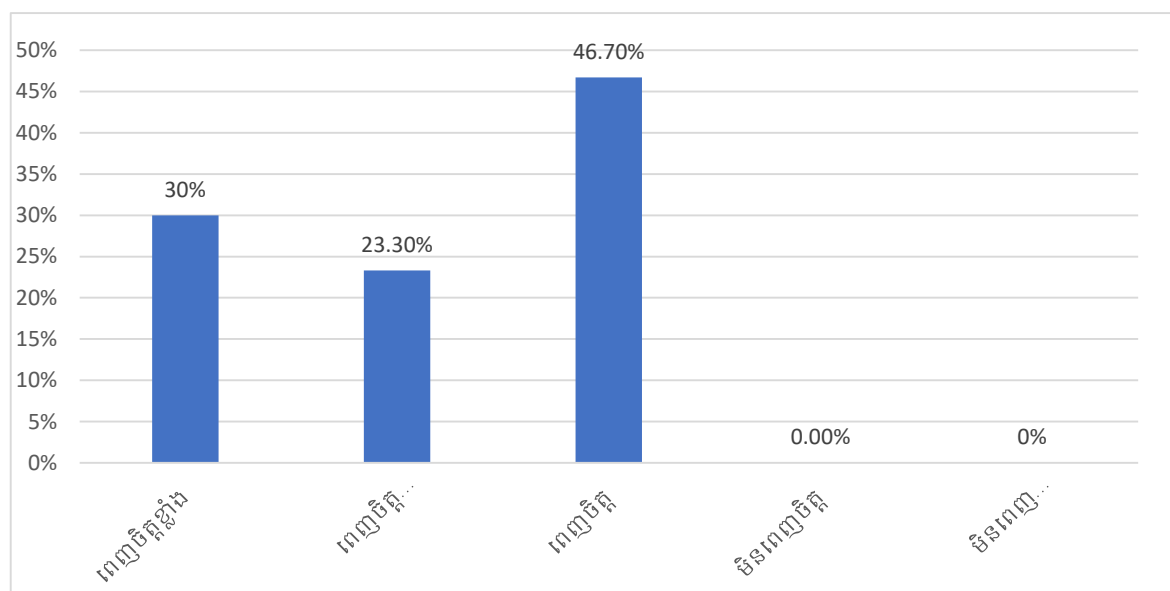
រូបភាពទី ១៧ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៩នាក់ ស្មើនឹង៣០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសម មានចំនួន ៧នាក់ ស្មើនឹង២៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១០នាក់ ស្មើនឹង៣៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្ត មានចំនួន ៤នាក់ ស្មើនឹង១៣.៣%
- ពុំមានបុគ្គលិកមិនពេញចិត្តទៅលើសុវត្ថិភាពការងារទេ។

តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើនេះយើងឃើញការផ្តល់ដូចជា ធានារ៉ាប់រងការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ និង ការយាមកាមពិសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឲ្យយ៉ាងល្អប្រសើរដល់បុគ្គលិក ដែលមានធ្វើឲ្យគាត់មានការទុកចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារឲ្យក្រុមហ៊ុន។

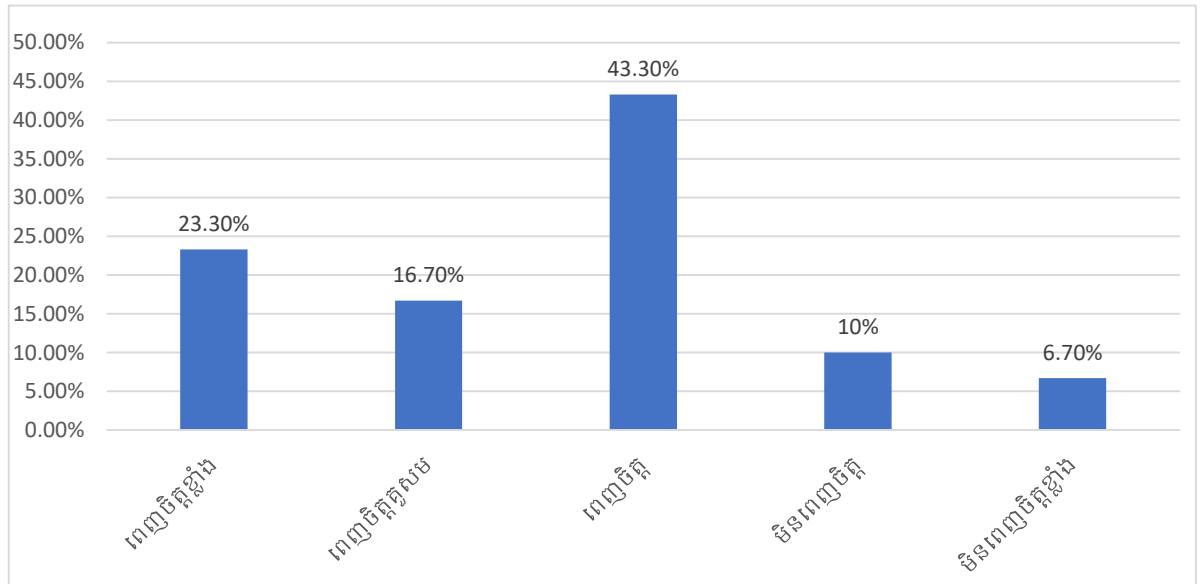
រូបភាពទី ១៨៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៩នាក់ ស្មើនឹង៣០%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ៧នាក់ ស្មើនឹង២៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១៤នាក់ ស្មើនឹង៤៦.៧%
- ពុំមានបុគ្គលិក មិនពេញចិត្ត និងមិនពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលទេ។

ជារួមបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមឆ្លើយតបសំណួរទាំងអស់សុទ្ធសឹងតែពេញចិត្តទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន។

រូបភាពទី ១៩ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់



- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ៧នាក់ ស្មើនឹង២៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួសមមានចំនួន ៥នាក់ ស្មើនឹង១៦.៧%
- បុគ្គលិកដែលពេញចិត្ត មានចំនួន ១៣នាក់ ស្មើនឹង៤៣.៣%
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្ត មានចំនួន ៣នាក់ ស្មើនឹង១០%
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួន ២នាក់ ស្មើនឹង៦.៧%។

តាមទិន្នន័យក្រាបគឺបានបង្ហាញថា ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបុគ្គលិកតាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ បានធ្វើឲ្យក្រុមបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តច្រើនពីសកម្មភាពទាំងនោះ ដូចជាការ ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ការចែកប័ណ្ណសរសើរ ឬការចែកមេដាយ។ សកម្មភាពដទៃទៀតលើកទឹកចិត្តទាំងនោះបាន ហើយបានធ្វើឲ្យពួកគេបានយល់ថា សកម្មភាពការមិនរបស់ខ្លួនមានការរីកចម្រើន ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ ដោយសារតែខ្លួនខំប្រឹងបំពេញកិច្ចការងារដើម្បីអាចសម្រេចដល់គោលដៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវរង្វាន់ និង ទទួលស្គាល់ស្នាដៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ យើងក៏បានសង្កេតឃើញថាមានបុគ្គលិកប្រមាណ ១៦.៧% នៃបុគ្គលិកសរុប មិនមានការពេញចិត្តទៅនឹងកម្មវិធីផ្តល់រង្វាន់ និង ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃនោះ គឺ ដោយសារពួកគាត់បានខិតខំអស់ពីសមត្ថភាពនឹងគេដែរ ប៉ុន្តែពុំសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ទើបធ្វើឲ្យគាត់មានការអាក់អន់ចិត្តបែបនេះ។ ដោយឡែកពួកគាត់បានគិតថា ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឬ ប្រាក់រង្វាន់មានសមមាត្រទៅនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គាត់ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។

៤.៣ ការសំយោគវិភាគទៅលើការប្រែប្រួលលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

យោងតាមការបកស្រាយលើទិន្នន័យខាងលើពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នាខែខ្ញុំនឹងធ្វើការវិភាគទៅលើវិធីសាស្ត្រ នៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ដែលបានអនុវត្តន៍ កន្លងមក ដើម្បីជាឈ្លានក្នុងការស្វែងរកនិងវិភាគទៅលើចំណុចវិជ្ជមាន និង ចំណុចអវិជ្ជមានក៏ដូចជាកត្តាដែល ជះឥទ្ធិពលដល់អារម្មណ៍បុគ្គលិក និង ការបំពេញការងារចំពោះបុគ្គលិកម្នាក់ដែលក្រុមហ៊ុននេះមាន ។

៤.៣.១.ចំណុចវិជ្ជមាន

ឆ្លងតាមតាមការវិភាគទិន្នន័យខាងលើរួចមក នាខែខ្ញុំបានសង្កេតឃើញមាននូវចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើន មានដូចជា ៖

- តាមរយៈការស្ទង់មតិពីបុគ្គលិកបានឲ្យថាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ស្ទើរតែទាំងអស់ ដែលមានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការងារដែលពួកគេកំពុងបំពេញ ជាពិសេសប្រតិបត្តិការរបស់ ក្រុមហ៊ុន គឺសមស្របទៅនឹងគោលការណ៍របស់ក្រសួងការងារជាហេតុធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានទំនុកចិត្ត លើ កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន និង ស្ថេរភាពការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀតបុគ្គលិកភាគច្រើន មានការ ពេញចិត្តទាំងស្រុងចំពោះបរិយាកាសការងារដែលក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ឲ្យអំឡុងពេលបំពេញការងារ។
- បុគ្គលិកមិនត្រឹមតែរីករាយជាមួយ និង ការបំពេញការងាររបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេពួកគេថែមទាំងមាន ភាពរីករាយ និង ស្និទ្ធស្នាលជាមួយបុគ្គលិករួមការងារដទៃទៀតតាមរយៈការផ្តល់ឲ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែល មានដូចជា ការជួបលៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្ត ជាងនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុន ក៏បានផ្តល់រង្វាន់លើកទឹក ចិត្តដល់បុគ្គលិកផងដែរ ។
- ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានគិតគូរជាពិសេសទៅសុវត្ថិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកតាមរយៈការ ទិញនូវធានារ៉ាប់រង និង ផ្តល់ជាកញ្ចប់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកដើម្បីយកទៅព្យាបាលជំងឺផ្សេ ងៗ ។
- ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានផ្តល់នូវពួកគេតាមរយៈការអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេទទួលបាននូវការហ្វឹក ហាត់ដោយផ្ទាល់ពីថ្នាក់លើ ជាពិសេសពីបុគ្គលិកចាស់ៗដែលមានបទពិសោធន៍ជាច្រើនឆ្នាំមុន និង ចូលបម្រើការងារជាក់ស្តែង ។

៤.៣.២.ចំណុចអវិជ្ជមាន

ទន្ទឹមគ្នានឹងចំណុចវិជ្ជមានដែលបានរៀបរាប់ខាងលើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ក៏មានផងដែរនូវ ចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនដូចជា ៖

- យោងតាមការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បាន បង្ហាញថាបុគ្គលិកមួយចំនួនតូចមិនមានការពេញចិត្តទៅ និង ប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានផ្តល់ឲ្យ ។

- បុគ្គលិកមួយចំនួនតូចមិនសូវពេញចិត្តជាមួយនិងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និង រង្វាន់របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia គឺដោយសារពួកគេបានខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពនឹងគេដែរប៉ុន្តែពុំសម្រេចដល់គោលដៅក្រុមហ៊ុន។
- ទន្ទឹមនឹងនេះដែរមានបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនពេញចិត្តទៅលើសុវត្ថិភាពការងារជាក់ស្តែងតាមការអង្កេតផ្ទាល់ដោយការចុះកម្មសិក្សាឃើញថាបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យកណ្តាលមួយចំនួនមានភាពលំបាកក្នុងការស្វែងរកកន្លែងដើម្បីធ្វើការសម្រាកជាពិសេសក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានបន្ទប់សង្គ្រោះបឋមនៅឡើយទេ។

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់
អនុសាសន៍**

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានធ្វើការស្រាវជ្រាវ និង ស្រង់ទិន្នន័យជាមួយ និងការវិភាគទៅលើការជម្រុញលើការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia រួចមក នាងខ្ញុំអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ពិតជាទទួលបានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រាកដមែន ។ ប្រសិទ្ធភាពដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបាននេះ គឺនៅពេលដែលតម្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបានបំពេញនោះពួកគេនឹងបញ្ចេញនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីទទួលបាននូវសមិទ្ធផលខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជាប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុន និង ប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេផ្ទាល់។ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ពិតជាបានខិតខំស្វែងយល់ និង យកចិត្តទុកដាក់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយ ធនធានមនុស្ស ដែលមានការផ្តល់នូវសំណង និង អត្ថប្រយោជន៍ទៅកាន់បុគ្គលិកដែលនាំឱ្យការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានកើតមានឡើង។

យោងតាមរបបគំហើញដែលនាងខ្ញុំ បានធ្វើការសំយោគរវាងទ្រឹស្តី និង ការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ឃើញថាទ្រឹស្តី ស្តីពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និង ការអនុវត្តជាក់ស្តែង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវបានយកមកអនុវត្ត។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារកំពុងតែស្ថិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃការលើកទឹកចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវមួយ បើទោះបីជាប្រព័ន្ធនេះមិនបានជាប់ចិត្ត ដល់បុគ្គលិកទាំងទទួលបានគ្រប់ចំណុចដែលពួកគាត់ចង់បានក្តី ក៏ការអនុវត្តជាក់ស្តែងមានការល្អប្រសើរច្រើន។ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់នូវការប្រាក់បៀវត្ស ការកម្លើងឋានៈក្តី លក្ខខណ្ឌការងារល្អ ជាពិសេសប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងអស់នោះ សុទ្ធសឹងតែមានឥទ្ធិពលទៅលើ ឥរិយាបថការងារ របស់បុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។ បើយោងតាមទិន្នន័យខាងលើ ចំណុចដែលល្អប្រសើរមានដូចជា ការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន បរិយាកាសការងារ និង ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុននូវ ចំណេះដឹងថ្មីៗ ចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងជំនាញសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត។

សរុបមក ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នេះមានចំណុចល្អប្រសើរច្រើន និង ចំណុចគួរពិចារណាខ្លះគួរបន្តការអនុវត្តន៍ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ននេះ។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ផ្អែកទៅលើលទ្ធផល ដែលបានពីស្ទង់មតិក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia បានបង្ហាញថា បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ បុគ្គលិកភាគច្រើនពេញចិត្តចំពោះគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តសព្វថ្ងៃនេះ ។ ក្នុងនាម នាងខ្ញុំជានិស្សិតដែលបានធ្វើការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ « ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia » នាងខ្ញុំសូមផ្លៀតឱកាសដ៏មានតម្លៃនេះ ដើម្បីធ្វើការផ្តល់គំនិតយោបល់ និង អនុសាសន៍ មួយចំនួនក្នុងន័យស្ថាបនាដូចខាងក្រោម ៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិនិត្យមើលទៅលើប្រាក់បៀវត្សន៍មូលដ្ឋានឡើងវិញ ឬ មើលទៅលើតម្លៃការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក ឬ ក៏ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ នេះក៏បានចូលរួមកាត់បន្ថយនូវចំណាយរបស់បុគ្គលិកផង។
- ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើតនូវបន្ទប់សង្គ្រោះបឋម និង គ្រូពេទ្យប្រចាំការ ក្នុងករណីមានបញ្ហាសុខភាព ហើយក៏បានជួយសម្រួល និង មិនរំខានដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដទៃទៀត ។
- ក្រុមហ៊ុន គួរតែពិនិត្យមើលពីគោលនយោបាយឱ្យមានសមភាពក្នុងការតំឡើងឋានៈទៅដល់បុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាព ហើយបុគ្គលិកនេះបានបំពេញភារកិច្ចបានល្អមានភាពថ្លៃប្រឌិត និងមានភាពជាអ្នកដឹកនាំការងារ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ឯកសារជាភាសាខ្មែរ

1. អ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត.(២០១២).ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
2. សូវី វង់នី.(2020).ឥរិយាបថអង្គភាព
3. National Social Security Fund. (2018). កញ្ចប់ព័ត៌មាន “ស្តីពី ប.ប.ស.សម្រាប់ម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននិងកម្មករបុគ្គលិក ”
4. Phillip Insurance. (2019). Philip General Insurance- “ ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បុគ្គល ”

ឯកសារបរទេស

1. Anne Bruce, James s.Pepitone , Motivating Employee, Edition ,1999
2. Leslie W. Rue and Lloyed L. Byars, (1996), Supervision, Key Link to Productivity
3. Jennifer M.George-Gareth R.Jones.(2012).Understanding and Managing Organizational Behavior (6th ed),McGraw-Hill
4. Byars-Rue. (2008). Human Resource Management (10 th Edition). New York: McGraw-Hill
5. Robert N. Lussier,1996, Human Relations in Organizations
6. James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H, Donnelly, (2012), Organizations: Behavior, Structure, Processes ,14th Edition
7. A. Maslow, Motivation and Personality (New York: Harper & Row, 1954)
8. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2014), Essentials of Organizational Behavior,12th Edition
9. Alderfer, c. (1969). an empirical test of a new theory of human needs. organizational behavior and human performance, vol. 4, pp. 142 - 175.
10. John R. Schermerhorn Jr, (2011), Organizational Behavior,12 Edition
11. RMA Employee Handbook_2009

ឯកសារលើគេហទំព័រ

1. Leadership-central. (n.d.). Motivation definition. Available:
<https://www.leadership-central.com/motivation-definition.html>
(<http://central.com/motivation-definition.html>)
[Retrieved on 02 April 2020]
2. MSG Expert. (2015). Importance of Motivation [On-line].
Available :<http://www.managementstudyguide.com/importancec>
(<http://www.managementstudyguide.com/importancec>) of motivation.htm
[Retrieved on 02 April 2020]
3. George Elton Mayo. (1949). Human Resources Management [On-line].
Available: <http://www.whatishumanresourcemanagement.com>
[Retrieved on 25 April 2020]
4. Equity Theory,
Available:(<https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/5.+Equity+Theory>)
[Retrieved on 25 April 2020]
5. RMA Group. (2019) ,<https://www.rmagroup.net/about-rma/milestones/>[Retrieved on 05 May 2020]
6. RMA Group. (2019). Group overview. <https://www.rmagroup.net/about-rma/>[Retrieved on 05 May 2020]
7. RMA Cambodia. (2019). Operations.
<http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/>[Retrieved on 05 May 2020]
8. RMA Cambodia. (2019). Company overview.
<http://www.cambodia.rmagroup.net/about-us/company-overview/>[Retrieved on 05 May 2020]

ឧបសម្ព័ន្ធ

Our Vision



To become the most trusted and enduring *partner* for development and prosperity in Cambodia through:

- People: Highly inspired and engaged people who dare to take risks and are passionate, responsible, creative and innovative in finding the best solutions to human problems, in order to make life better.
- Customers: Delighting customers who are served by our appreciative people with expertise, quality products, encompassing solutions, and unbeatable customer service.
- Suppliers: A winning supplier-customer network with mutual respect and a shared ambition to make life better.

ឧបសម្ព័ន្ធទី០២ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Group

Group Management

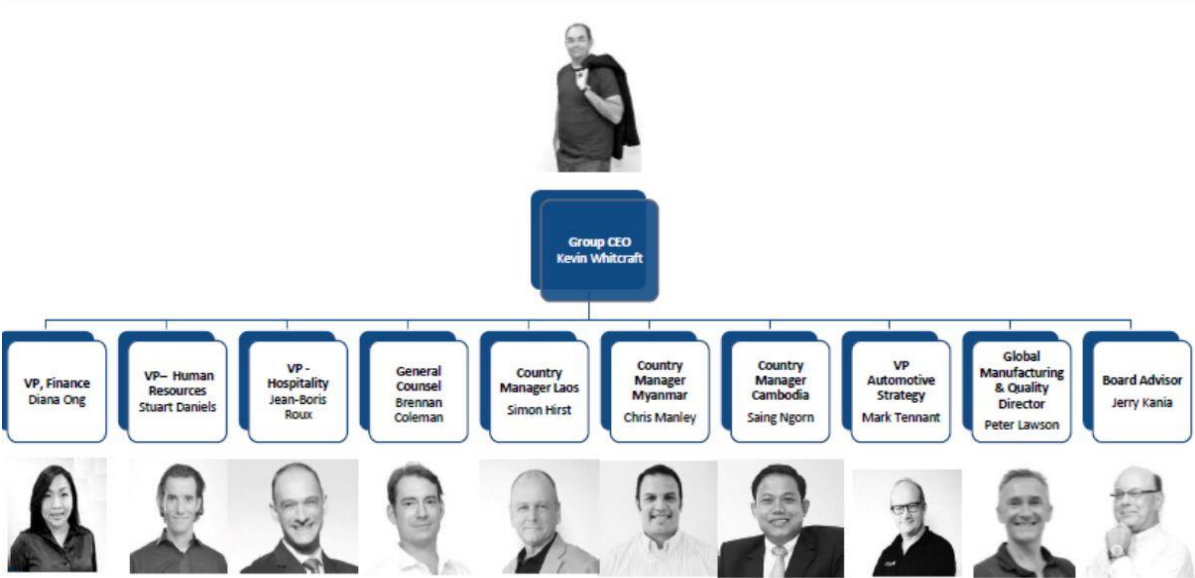




Group CEO
Kevin Whitcraft



Director
Tom Whitcraft



ឧបសម្ព័ន្ធទី០៣ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

RMA CAMBODIA



ឧបសម្ព័ន្ធទី០៤៖ផលិតផលនិងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ផលិតផល និង សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Ford

Ford Division – Vehicles Lines up



Ford Division – Modified Vehicles



Ford World-Class Facilities (3S)



Ford Show Room Monivong Ford Show Room Tuek Thla Ford Show Room Siem Reap Trade-In Showroom

Ford Factory-Trained Technicians



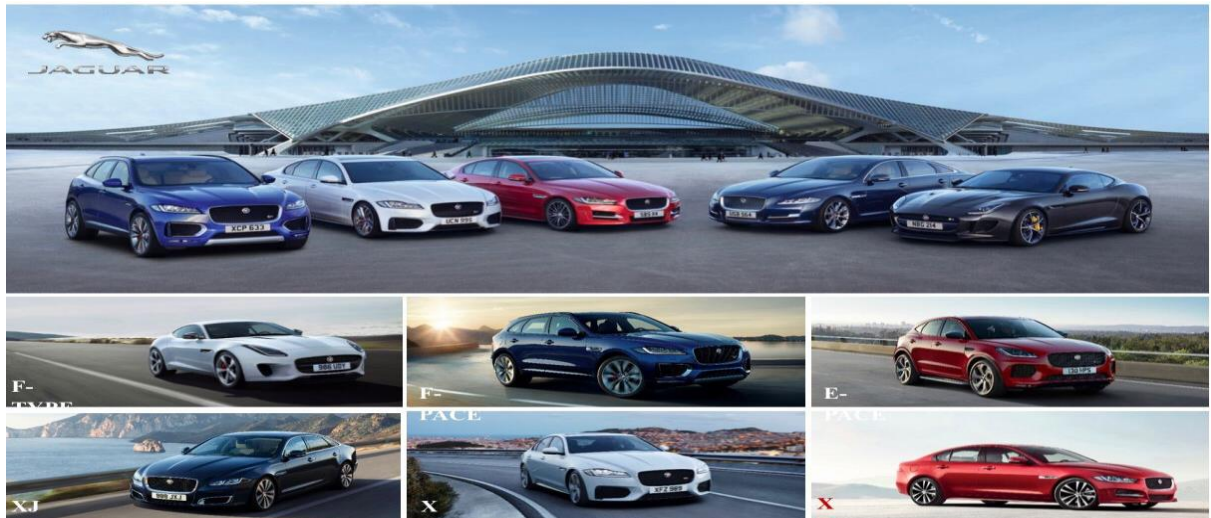
Ford Service Center & Spare Parts Warehouse



Ford Service Center - Monivong

ផលិតផលរបស់JLR

JLR division - Vehicles lineup



JLR World Class Facilities



ផលិតផលរបស់AED



Model	5045D- 45Hors Power	5310- 55Hors Power	5610-75 Hors Power	5715- 90Hors Power	6100B- 106Hors Power	6110B- 117Hors Power	6155J- 155Hors Power
-------	---------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------



110"
55/79
Fertilizer Spreader



110"
75/90
Boom Sprayer



110"
45/55/75
Bucket



110"
45/55/75
Post-Hole Digger



110"
75/90
Rotallasher



110"
75
Spring Cultivator



110"
75/90
Cassava Digger



110"
90
Fertilizer Ripper



110"
75/90
Disc Ridger



110"
106/117
Front Blade



110"
106/117
Disc Plough



110"
106/117
Rotary Tiller



110"
106/117
Offset Disc Harrow



110"
106/117
Harrow Disc



110"
106/117
Sugarcane Harvester



110"
106/117
John Deere 3520 Wheel Sugarcane Harvester



110"
106/117
John Deere 3520 Track Sugarcane Harvester



110"
106/117
John Deere CH330 Wheel & Track Harvester

ផលិតកម្មរបស់ HED



Backhoe Loaders
JCB 3DX Backhoe





Excavator
JCB Excavator LS220
JCB Excavator LS205
JCB Excavator LS120





Telescopic Handlers
JCB Forklifts, Telescopic Handlers 541-70



Fuso
Mitsubishi Fuso Dump Truck Model:FV517JD1L
Mitsubishi FUSO Compact Truck Model: FE83PE6L, FE71PB8L, FE85PE6L, BE637JLM5H, FM657HL, FM657FDL.FE83PE6L, FE71PB8L, FE85PE6L, BE637JLM5H, FM657HL, FM657FDL.

ផលិតផលSP

Straight Boom Lifts
Articulated Boom Lifts
Scissor Lifts
Vertical Lifts
Skytrack
Lull
Compact
Military
Wreckers
Carriers
Rotators
JLG

Our Products:

- Testers for Power Cable Network
- Testers for Water Systems
- Customized Test Van

Our Customers:

- Électricité Du Cambodge – EDC
- Phnom Penh Water Supply Authority
- Mega power plant
- Manufacturer

Our Products:

- Testers for Substation
 - Transformer Tester
 - Relay Tester
 - Insulation Tester
 - Transformer Oil Tester
 - Winding Tester
- Testers for Telecommunication System

Testing Instruments
(UK & German Quality)

Our Customers:

- Électricité Du Cambodge – EDC
- Phnom Penh Water Supply Authority
- Mega power plant
- Manufacturer

ផលិតផលរបស់AVIS

A.V.R (AVIS CAMBODIA)



280

OWNED
VEHICLES

40

FULL TIME CHAUFFEURS



ផលិតផលរបស់EFG

The Pizza Company Cambodia



The Coffee Club Cambodia



Krispy kreme Cambodia



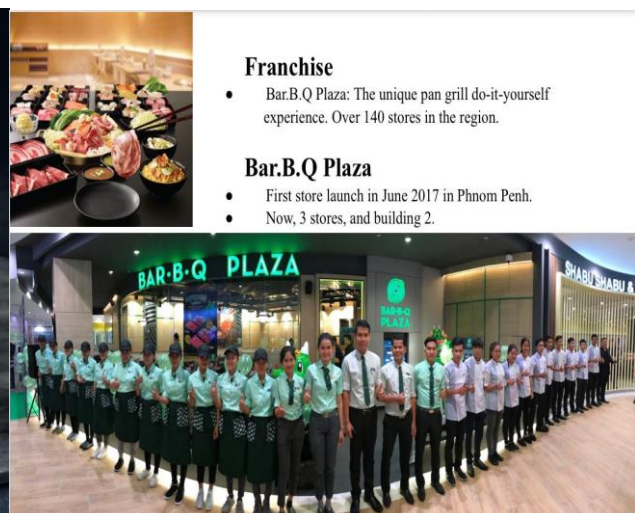
Dairy Queen



Swensen's Cambodia



Bar B Q Plaza Cambodia



ឧបសម្ព័ន្ធទី០៥ ៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើការងារបន្ថែម

OVERTIME PAY



Employee have to complete Overtime Form properly after getting approval from Manager



Time of work	Rate
Public Holiday	100% (Normal pay + paid holiday100%)
Working Day	150% (Normal pay + 150%)
Weakened/Day Off	200%
The Security Guard	5 USD per shift (8 hours)

ឧបសម្ព័ន្ធទី០៦៖សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ អំពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់

អតីតការងារ និងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: ០៩៨/..... គ.ប/ស.ណ.ក ខ.ល

សេចក្តីណែនាំ
ស្តីពី

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធ្វើក្នុងតំបន់មួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារ ប្រកាសលេខ៤៤៣ គ.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សូមលោក លោកស្រីជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តតាម សេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោម៖

I - របៀបគិតអតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារត្រូវគិតក្នុងរយៈពេល ១ឆមាស (៦ខែ) រៀង គឺឆមាសទី១ ពីខែមករា ដល់ ខែមិថុនា និងឆមាសទី២ ពីខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ។

កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបាន បំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗគឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាច ទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅ ក្នុងឆមាសនីមួយៗ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់ពីការងារមុនដំណាច់ខែមិថុនា ឬខែធ្នូនោះនឹងមិនត្រូវបាន ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះទេ។

II - របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទាំងឡាយណាដែលបានបំពេញការងារ ហើយមានអតីតភាព ការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច "I" ខាងលើ ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្តដូច ខាងក្រោម៖

❖ ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

(Signature)

❖ ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ}}{\frac{២២\text{ថ្ងៃ ឬ } ២៤\text{ថ្ងៃ ឬ } ២៦\text{ថ្ងៃ}}{(\text{អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ})}}$$

ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} \times ៧,៥$$

III - របៀបបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានលើកទី២ (១ខែ បើក ២ដង) សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។

និយោជកត្រូវញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចពន្ធដារ។

IV - ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ

ក. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។
- ២- ប្រាក់បំណាច់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។
- ៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។
- ៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។
- ៥- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកផ្តល់។

ក្រៅពីចំណុចទាំង៤ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច។

ខ. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសច្បង កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន៖

- ១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។
- ២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

V - គោលការណ៍ផ្សេង

- ១- អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលចំណាត់ការសាកល្បងទេ។

២- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលមិនទាន់កាត់ពន្ធ។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលនិវត្តន៍ឬទទួលបានមរណៈភាព ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវរៀបចំ កម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬទាមទារបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលមរណៈភាពនូវ៖

- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចូលនិវត្តន៍ឬទទួលបានមរណៈភាព ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ចំរើននៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ដោយឡែកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជាអាទិ៍ការកាត់បន្ថយហានិភ័យការងារ និងការកាត់បន្ថយថែទាំសុខភាព ដែលទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកខាងលើនេះនឹងមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

៦- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ នៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ប្រសិនបើមាន។

៧- រាល់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារជាភស្តុតាងដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ ឬឯកសារដែលមានតម្លៃស្មើ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ ២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៩



អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ឧទ្ធរានៈយុត្តិធម៌ខ្ពស់ជាតិ ដោយកម្មវត្ថុ
- ឧទ្ធរានៈយុត្តិធម៌ខ្ពស់ជាតិ ដោយកម្មវត្ថុ
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនប្រជាជន"
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ពេញ
- សហព័ទ្ធ និងសមាជិកនិយោជកត្រូវបំពេញតាមតម្រូវការ
- ឯកសារ-ការបញ្ជូន

៤



ပြဇာတ်
ဇာတ်

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំង រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យ ប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨០៥/៣៩៤ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការកែ សម្រួលគណៈកម្មការអចិន្ត្រៃយ៍រៀបចំបុណ្យជាតិ-អន្តរជាតិ ទៅជាគណៈកម្មការរៀបចំបុណ្យជាតិ-អន្តរជាតិ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ/បក. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្ត ទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១១២អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងារ របស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ប្រចាំឆ្នាំ២០២០។

සඳහන්

ប្រការ១ .-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមប្រព្រឹត្តិទិនដូចខាងក្រោម៖

- ၁၉၅၆ ၀၉

មករា ទិវាចូលឆ្នាំសកល

សម្រាក ០១ថ្ងៃ

- ថ្ងៃទី ០៧	មករា	ទិវាជ័យជម្នះលើរបបប្រល័យពូជសាសន៍	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០៨	មីនា	ទិវាអន្តរជាតិនារី	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី១៣-១៤-១៥-១៦មេសា		ពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំថ្មី ទោស័ក	សម្រាក ០៤ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០១	ឧសភា	ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០៦	ឧសភា	ពិធីបុណ្យវិសាខបូជា	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១០	ឧសភា	ព្រះរាជពិធីច្រកព្រះនង្គ័ល	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៤	ឧសភា	ព្រះរាជពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្ម ព្រះករុណា ព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី	
		ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៨	មិថុនា	ព្រះរាជពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្ម សម្តេចព្រះមហាក្សត្រី នរោត្តម មុនីរាជ សីហនុ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី១៦-១៧-១៨	កញ្ញា	ពិធីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ	សម្រាក ០៣ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២៤	កញ្ញា	ទិវាប្រកាសរដ្ឋធម្មនុញ្ញ	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៥	តុលា	ទិវាប្រារព្ធពិធីគោរពព្រះវិញ្ញាណក្ខន្ធ ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ ព្រះមហាវីរក្សត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី និង ឯកភាពជាតិខ្មែរ ព្រះបរមរតនកោដ្ឋ	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី២៩	តុលា	ព្រះរាជពិធីគ្រងព្រះបរមរាជសម្បត្តិរបស់ ព្រះករុណា ព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី	
		ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	សម្រាក ០១ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី៣០-៣១ តុលានិង០១វិច្ឆិកា		ព្រះរាជពិធីបុណ្យអុំទូក បណ្តែតប្រទីប និងសំពះព្រះខែ អកអំបុក	សម្រាក ០៣ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី០៩	វិច្ឆិកា	ពិធីបុណ្យឯករាជ្យជាតិ	សម្រាក ០១ថ្ងៃ

ប្រការ២ .-

ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវចំណែកទិវានោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។

ប្រការ៣ .-

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងឡាយណា ដែលកម្មវត្ថុអាជីវកម្មមានចរិតលក្ខណៈសកលត្រូវប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ និងមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពបាន ហើយការឈប់សម្រាកបុណ្យនៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ព្រមគ្នា ក្នុងពេលតែមួយនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំបែងចែកឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកទៅតាមថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗដោយផ្លាស់ប្តូរគ្នា។

ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតសាមី និងនិយោជក ឬមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬអនុសញ្ញារួម ការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តនៅពេល ណាមួយផ្សេងទៀត ដែលខុសពីថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យដូចមានកំណត់នៅក្នុងប្រកាសនេះ។

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរផ្ទាល់ ឬសម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗ ហើយរក្សាទុកជាប្រចាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

ក្នុងកំឡុងពេលនៃការឈប់សម្រាកដោយផ្លាស់ប្តូរផ្ទាល់នេះ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចប្រើ ប្រាស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងជាបណ្តោះអាសន្នមកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាក។

ប្រការ៤ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៥ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងគ្រប់ប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តទៅ។

ថ្ងៃ ១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩



អ៊ុត សំរោង

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- ដើម្បីជូនជ្រាប
- គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់
- ដូចប្រការ ៥
- ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

Long Service Award Benefit





ឧបសម្ព័ន្ធទី០៨៖ ការឧបត្ថម្ភលំហែមាតភាព

Maternity Financial Support



RMA shall provide financial assistance of **USD 350** for each giving child's birth to female staff.



Note:

- Doctor Recommendation and Birth Certificate are required.

ឧបសម្ព័ន្ធទី០៩៖ពិធីដប់លៀង និងដំណើរការកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ



ឧបសម្ព័ន្ធទី១០ ៖ ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា

Staff Education Loan Policy

Purpose & Objective

To provide opportunity and develop talented staffs to gain academic qualification.

To enable talented staff to learn and grow in the company

To promoting continuous professional development.



ទម្រង់ស្នើសុំប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ការសិក្សា

	RMA Cambodia Co.,LTD	EFFECTIVE DATE: 10-Sep-18	VERSION: 1
	EDUCATION LOAN REQUEST FORM		REVISION: 00 PAGE: 1 OF 1

Requisition Date/ថ្ងៃស្នើសុំ :
 12-Dec-19

Requester/ អ្នកស្នើសុំ :

Employee Name/ ឈ្មោះបុគ្គលិក :	
Employee ID/ លេខសម្ងាត់ បុគ្គលិក :	
Position/ តំណែង :	
Division/Location/ ផ្នែក/ទីតាំង :	

Loan Details/ព័ត៌មានលំអិត នៃ កម្ចី

Justification/ មូលហេតុនៃកម្ចី:

Loan Requested Amount/ ចំនួនកម្ចីដែលស្នើសុំ

Description/បំណកស្រាយ	Amount in USD/ ចំនួន ពិតជា ដុល្លារ	To be paid in Month/ បង់នៅម៉េច	Repayment term/កំឡុងពេល ក្នុងការបង់	Monthly Repayment/ចំនួនកម្ចី បង់ប្រចាំខែ	From/ចាប់ពី	Till/រហូតដល់
☐ Subject/ មុខវិជ្ជា ☐ Course/ វិញ្ញាបនបត្រ ☐ Degree/ ក្របខណ្ឌ ☐ Semester/ ឆមាស ☐ Year/ ឆ្នាំ	\$250.00	Jan-19	5	\$50.00	Mar-19	Jul-19
Total/សរុប	\$250.00					

I will allow HR Division to deduct from my monthly payroll based on the repayment schedule set by policy.
 ខ្ញុំអនុញ្ញាតឱ្យអគ្គនាយកដ្ឋានប្រាក់កម្ចី កាត់ប្រាក់បៀវត្សខ្ញុំ ប្រចាំខែ ដោយផ្អែកលើតារាង
 គោលការណ៍ក្នុងការបង់ប្រាក់បៀវត្សខ្ញុំ

Requester/អ្នកស្នើសុំ :
 Date: ដើម្បីចុះហត្ថលេខា

Noted: The invoice must be handed to the HRD after paying to each courses/ បុគ្គលិកត្រូវយក វិក័យចំពោះកម្រៃបង់ប្រាក់កម្ចី ផ្នែកធនធានមនុស្ស បន្ទាប់ពីបង់រួច

AUTHORIZATION

Approved by Direct Line Manager	Name: _____	Signature: _____	Date: _____
Approved by General Manager	Name: _____	Signature: _____	Date: _____
Verified by C&B Manager	Name: _____	Signature: _____	Date: _____
Verified by HR General Manager	Name: _____	Signature: _____	Date: _____
Approved by Country Manager	Name: _____	Signature: _____	Date: _____

EDUCATION LOAN REQUEST FORM-HRD-R001

ទម្រង់បែបបទស្នើសុំទូទាត់ប្រាក់

RMA (Cambodia) Co.,Ltd.

PAYMENT REQUEST

DATE :

12-Dec-19

PAY TO :

Mr.

AMOUNT : IN FIGURE

- USD

IN WORDS

FOR THE FOLLOWING:

ITEMS/DESCRIPTION	QTY.	UNIT PRICE	TOTAL
Education Loan for Mr., ID:			
Position:			
Tel:			
Purposed:			
Deduct salary \$ from his salary for months in Payroll with the Tax (Effective from)			
Attached with payment schedule, Education loan Form and Guarantee Letter			
TOTAL			\$ -

PURPOSE :

Education Loan for Mr., ID:

CHARGE TO JOB/No.

REQUESTED BY

AGREED BY

APPROVED BY

SIGNATURE

DIVISION MANAGER

GM/FINANCE MANAGER

លិខិតសន្យាអ្នកធានា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



កិច្ចសន្យាអ្នកធានា

ខ្ញុំបាទ/ខ្ញុំនាងខ្ញុំឈ្មោះ.....សញ្ជាតិ..... ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត...../...../.....
មានអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ..... ធ្វើនៅ..... ចុះថ្ងៃទី...../...../.....
មុនរបរនិងមុនងារបច្ចុប្បន្ន..... ឈ្មោះស្រីមីន.....
អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ផ្ទះលេខ..... ផ្លូវលេខ..... ភូមិ-ក្រុម.....
ឃុំ-សង្កាត់..... ស្រុក-ខណ្ឌ..... ខេត្ត-ក្រុង.....
ខ្ញុំបាទ/ខ្ញុំនាងខ្ញុំឈ្មោះ.....សញ្ជាតិ..... ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត...../...../.....
មានអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ..... ធ្វើនៅ..... ចុះថ្ងៃទី...../...../.....
មុនរបរនិងមុនងារបច្ចុប្បន្ន..... ឈ្មោះស្រីមីន.....
អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ផ្ទះលេខ..... ផ្លូវលេខ..... ភូមិ-ក្រុម.....
ឃុំ-សង្កាត់..... ស្រុក-ខណ្ឌ..... ខេត្ត-ក្រុង.....

☐ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ☐ ខ្ញុំបាទ/ខ្ញុំនាងខ្ញុំត្រូវជា..... ដែលជាអាណាព្យាបាល
សូមធានាអះអាង និង ទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងថា

ឈ្មោះ.....សញ្ជាតិ..... ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត...../...../..... ☐ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ.....
សៀវភៅគ្រួសារ.....សៀវភៅស្នាក់នៅលេខ..... ចុះថ្ងៃទី...../...../..... អាសយដ្ឋានប
ច្ចុប្បន្ន ផ្ទះលេខ..... ផ្លូវលេខ..... ភូមិ-ក្រុម..... ឃុំ
សង្កាត់..... ស្រុក-ខណ្ឌ..... ខេត្ត-ក្រុង.....

..... សូមប្តីប្រាក់ចំនួន USD (..... ពុំល្អាសហរជួរអាមេរិច) ពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ទូទិស
ឌី ដើម្បីបន្តការសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសពិសេសប្រាកដមែន។

☐ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ☐ ខ្ញុំបាទ/ខ្ញុំនាងខ្ញុំសូមទទួលស្គាល់សងប្រាក់ទាំងអស់ដែលឈ្មោះ..... បានផ្ញើពី ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ
(ខេមបូឌា) ទូទិសឌី ក្នុងករណីឈ្មោះ..... មិនសងប្រាក់តាមការកំណត់ រឺ គេចវេច។

☐ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ☐ ខ្ញុំបាទ/ខ្ញុំនាងខ្ញុំបានយល់នូវសារធានានេះហើយនិង សូមផ្តិតមេដៃស្តាំទុកជាភស្តុតាងតាមផ្លូវច្បាប់។

ធ្វើនៅ..... ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ.....
ស្នាមមេដៃស្តាំ និង ឈ្មោះអ្នកធានា
អ្នកធានាទី ១ អ្នកធានាទី ២

សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ខ្ញុំសង្កាត់/ឃុំ

អត្ថបទនេះត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ
ដោយអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណនៃកម្មសិទ្ធិស្នាមមេដៃ ឬ ឈ្មោះ
ឯសៀវភៅគ្រួសារនៃកម្មសិទ្ធិស្នាមមេដៃ ឬ ឈ្មោះ

ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ.....

ឧបសម្ព័ន្ធទី១១ ៖ កម្រងសំណួរស្តីពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នៅក្នុង
កិច្ចសម្ភាសន៍

ប្រធានបទស្តីពី

«ការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia»

សំណួរទាក់ទងនឹងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

1. តើប្រវត្តិក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេច?
2. តើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានទស្សនៈវិន័យយ៉ាងដូចម្តេច?
3. តើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានគោលបំណងចូលប្រគូតដណ្តើមយកចំណែកទីផ្សារនៅក្នុងកម្រិតណា?
4. តើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានផលិតផល និងសេវាកម្មអ្វីខ្លះ?
5. តើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ពឹងផ្អែកលើមូលដ្ឋានអ្វី? ជាការវាយតម្លៃការងារ?
6. តើការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកប្រព្រឹត្តិឡើងនៅពេលណា? វាយតម្លៃដោយអ្នកណា? ដោយរបៀបណា?
7. តើការដំឡើងឋានៈ និងការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សកើតឡើងដោយផ្អែកលើអ្វីខ្លះ?
8. ចំពោះបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ តើក្រុមហ៊ុនមានបានផ្តល់ជានរង្វាន់អ្វីខ្លះដល់បុគ្គលិក?
9. ចំពោះបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារមិនបានល្អឬមិនសម្រេចតាមគោលដៅ ដែលក្រុមហ៊ុនចង់បាន តើក្រុមហ៊ុនមានវិធានការយ៉ាងដូចម្តេច?
10. តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះដល់បុគ្គលិកថ្មី?
11. តើបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដែរឬទេ?
12. តើការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមដល់បុគ្គលិក បានលើកទឹកចិត្តយ៉ាងណាខ្លះដល់បុគ្គលិក?
13. តើក្រុមហ៊ុនមានកម្មវិធីជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរការសាងសង់ប្រចាំឆ្នាំរៀបចំឡើងនៅពេលណា?
14. តើក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានការទទួលស្គាល់ការងារ ឬការទទួលស្គាល់ពីភាពល្បីល្បាញរបស់បុគ្គលិកដែរឬទេ?

ឧបសម្ព័ន្ធទី១២៖ កម្រងសំណួរស្តីពីការជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

សម្រាប់បុគ្គលិកទូទៅនៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

ប្រធានបទស្តីពី

«ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia»

ជម្រាបសួរ! នាងខ្ញុំឈ្មោះ អាយ ណាលីន ជានិស្សិតជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី៤ នៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ នាងខ្ញុំជាបេក្ខនារីម្នាក់ដែលសរសេរបាយណ៍ ការកម្មសិក្សាដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដូច្នេះនាងខ្ញុំសូមការអនុញ្ញាតដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីអ្នកដែលជាបុគ្គលិក ដើម្បីបំពេញ កម្រងសំណួរដោយផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិធីសាស្ត្រ ជម្រុញលើកទឹកចិត្តដូចខាងក្រោម ដោយក្តីអនុគ្រោះ។ ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវនេះ គឺសម្រាប់គោលបំណងក្នុងការសរសេរបាយ ការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ ហើយនាងខ្ញុំសន្យាថានឹងរក្សាការស្រាវជ្រាវនេះជាសម្ងាត់។ នាងខ្ញុំ សូមអរគុណទុកជាមុននូវការជួយ និង សហប្រតិបត្តិការក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរនេះបានល្អ និងត្រឹមត្រូវ។

ផ្នែកទី១ ៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន៖

ផ្នែក (Division) ៖

ភេទ ៖ ☐ប្រុស

☐ស្រី

អាយុ ៖ ☐១៨-៣០ឆ្នាំ

☐៣០-៤០ឆ្នាំ

☐៤០ឆ្នាំឡើង

រយៈពេលបំពេញការងារនៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

☐ តិចជាង ៦ខែ

☐ ៦ខែ-១ឆ្នាំ

☐ ១ឆ្នាំ-៣ឆ្នាំ

☐ ៥ឆ្នាំឡើង

តើហេតុអ្វីបានជាអ្នក សម្រេចចិត្តជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ដើម្បីធ្វើការ?

(អ្នកអាចជ្រើសរើសចម្លើយច្រើនជាងមួយ)

☐ការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់

☐ទីតាំងល្អ

☐រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងល្អ

☐បទពិសោធន៍ និងការរីកចម្រើន

☐ចំណងចំណូលចិត្ត

☐សុវត្ថិភាពការងារ

☐បរិយាកាសការងារល្អ

☐ការងារល្អ

☐ការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់

☐មិត្តរួមការងារល្អ

☐ប្រាក់ខែខ្ពស់

☐ស្តង់ដារក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ

☐ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិសាសន៍

ផ្នែកទី២ ៖ សំណួរទាក់ទងនឹងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia

១. តាមការយល់ឃើញរបស់អ្នក និងគោលការណ៍នៃដំណើរការងារនៅក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia តើយុទ្ធសាស្ត្រជម្រុញលើកទឹកចិត្តខាងក្រោមនេះ ផ្តល់ការពេញចិត្តដល់អ្នកដល់កម្រិតណា?

❖ សូមគូសរង្វង់លើកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់អ្នក នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

១. មិនពេញចិត្តខ្លាំង ២. មិនពេញចិត្ត ៣. ធម្មតា ៤. ពេញចិត្ត ៥. ពេញចិត្តខ្លាំង

ល.រ	ខ្លឹមសារ	កម្រិតនៃការពេញចិត្ត				
១	ឱកាសក្នុងការដំឡើងដំណែង ឬឋានៈ	១	២	៣	៤	៥
២	ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ	១	២	៣	៤	៥
៣	អត្រានៃការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សន៍	១	២	៣	៤	៥
៤	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើប្រាក់បំពេញក្រុមហ៊ុន	១	២	៣	៤	៥
៥	គោលការណ៍ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង	១	២	៣	៤	៥
៦	ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ ឬភាពល្បីល្បាញ (Job Recognition)	១	២	៣	៤	៥
៧	បរិយាកាសការងារ (Workplace Environment)	១	២	៣	៤	៥
៨	ម៉ោងបំពេញការងារ (Working hour)	១	២	៣	៤	៥
៩	សេវាកម្មធានារ៉ាប់រង (Insurance)	១	២	៣	៤	៥
១០	សេវាកម្មបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប ស ស ឬ NSSF)	១	២	៣	៤	៥
១១	ការរីកលូតលាស់នៃអាជីប (Professional Growth)	១	២	៣	៤	៥
១២	ភាពឯករាជ្យក្នុងការងារ (Social Responsibility)	១	២	៣	៤	៥
១៣	សកម្មភាពសង្គម (Social Responsibility)	១	២	៣	៤	៥
១៤	ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ (Annual Trip)	១	២	៣	៤	៥
១៥	ពិធីផ្សេងៗប្រចាំឆ្នាំ (Annual Party)	១	២	៣	៤	៥
១៦	ស្ថេរភាពការងារ (Job security)	១	២	៣	៤	៥
១៧	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (Annual leave)	១	២	៣	៤	៥
១៨	ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ (Public Holiday)	១	២	៣	៤	៥

១៩	ការឈប់សម្រាកពេលឈឺ (Sick Leave)	១	២	៣	៤	៥
២០	ការឈប់សម្រាកពិសេស (Special leave)	១	២	៣	៤	៥
២១	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរ និង ថ្លៃកាតទូរស័ព្ទ (Fuel and phone Allowance)	១	២	៣	៤	៥
២២	កិច្ចសន្យាការងារ (Contract of Employment)	១	២	៣	៤	៥

២. តើអ្នកយល់យ៉ាងណា ចំពោះការពន្យល់ណែនាំការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក?

☐ពេញចិត្តខ្លាំង ☐ពេញចិត្ត ☐ធម្មតា ☐មិនពេញចិត្ត ☐មិនពេញចិត្តខ្លាំង

៣. តើអ្នកគិតថា ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកកម្រិតណា?

☐ពេញចិត្តខ្លាំង ☐ពេញចិត្ត ☐ធម្មតា ☐មិនពេញចិត្ត ☐មិនពេញចិត្តខ្លាំង

៤. តើអ្នកពេញចិត្ត និងការងារដែលអ្នកកំពុងធ្វើកម្រិតណា?

☐ពេញចិត្តខ្លាំង ☐ពេញចិត្ត ☐ធម្មតា ☐មិនពេញចិត្ត ☐មិនពេញចិត្តខ្លាំង

៥. ប្រសិនបើ អ្នកមានយប់បន្ថែមបំពេញការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia សូមសរសេរនៅក្នុងផ្នែកខាងក្រោម។

.....

។

នាងខ្ញុំសូមគោរព និង ថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រៅជ្រះចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏ល្អមានតម្លៃក្នុងការជួយផ្តល់ព័ត៌មាន និង បំពេញព័ត៌មានដែលមានសារៈសំខាន់មួយនេះសម្រាប់ការសរសេរបាយការណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចរបស់ខ្ញុំ។ ជាចុងក្រោយ នាងខ្ញុំសូមបង្គំសូមដល់អ្នកទាំងអស់គ្នាឱ្យជួបតែសេចក្តីសុខគ្រប់ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និង កុំប្តីឃ្លាឃ្លាតឡើយ។ សូមអរគុណ !