



អត្ថបទស្រាវជ្រាវ

តើការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តជំរុញឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតប្រសើរឡើងដែរ
 ឬទេ? ភស្តុតាងពីសណ្ឋាគារផ្កាយប្រាំនៅខេត្តសៀមរាប

Do training and motivation improve employee performance? Evidence from a five-star
 hotel in Siem Reap Province

កាំប គឹមពុទ្ធ^១ យ៉េវ៉ិច សុចន៍^២ ឃឹម សោភ័ណ៍^២ និង អ៊ុន និមល^{២*}

Kimpoun Vang¹, Sothan Yoeung², Sophoan Khim², and Nimol Enn^{2*}

^១សាលាក្រោយបរិញ្ញាបត្រ សាកលវិទ្យាល័យ សេរីស៊ីស៊ីអេសសេរី ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

¹Graduate School, University of South-East Asia, Kingdom of Cambodia

^២មហាវិទ្យាល័យ គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម និងទេសចរណ៍ នៃសាកលវិទ្យាល័យ ជាតិមានជ័យ
 ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

²Faculty of Business Management and Tourism, National Mean Chey University,
 Kingdom of Cambodia

ទទួលបានអត្ថបទ

Received date: 13 June 2024

កែសម្រួល

Revived date: 26 June 2024

យល់ព្រមឱ្យបោះផ្សាយ

Accepted date: 29 June 2024

មូលដ្ឋានសង្ខេប

ការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងវាយតម្លៃពីទំនាក់ទំនងរវាងការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្ត និងឥទ្ធិពល
 នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តនិយោជិតចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតនៃសណ្ឋាគារ “A” ក្នុងខេត្តសៀមរាប។
 ការស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ។ ទំហំសំណាក៧៧ នាក់ ជ្រើសរើសចេញពីនិយោជិតសរុប៣៣២ នាក់
 នៃសណ្ឋាគារ “A” ក្នុងក្រុង-ខេត្តសៀមរាប តាមបច្ចេកទេសចៃដន្យស្រទាប់សមាមាត្រ។ ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានបង្កើត
 ឡើងតាមទម្រង់មាត្រដ្ឋានរង្វាស់ប្រាក់មិត្តរបស់ Likert ហើយប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការដាក់កម្រងសំណួរ។ ទិន្នន័យដែល
 ប្រមូលបាន ត្រូវបានវិភាគតាមស្ថិតិវិទ្យាបែបពណ៌នា និងបែបសន្និដ្ឋានដោយប្រើកម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ SPSS v. 26។
 លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្ត។ ទន្ទឹមនឹងនេះ
 ការអនុវត្តការងារ ក៏ទទួលបានឥទ្ធិពលពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តផងដែរ។

ពាក្យគន្លឹះ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល ការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត ការលើកទឹកចិត្ត

Abstract

This study aims to assess the connection between training and motivation and their impact on employee
 performance at Hotel “A” in Siem Reap Province. The research followed a quantitative approach, with a sample
 size of 77 employees selected from a total of 332 at Hotel “A” in Siem Reap Province using the proportionate

*អ៊ីម៉ែលអ្នកនិពន្ធទទួលបន្ទុកឆ្លើយឆ្លង៖ enn.nimol@nmu.edu.kh



stratified random sampling technique. The data collection instrument was developed as a 5-point Likert scale and collected through questionnaires. The data collected was analyzed by descriptive and inferential statistics using SPSS v. 26. The results of this research showed that training and motivation have a significantly positive correlation, and employee performance is significantly positively influenced by training and motivation.

Keywords: training, employee performance, motivation

សេចក្តីផ្តើម

អង្គភាពនានានៅទូទាំងពិភពលោកកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ និងប្រកួតប្រជែងជាមួយអ្នកដែលបិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មតែមួយ។ ដើម្បីធ្វើដូច្នេះបាន នោះអង្គភាពត្រូវទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ អង្គភាពត្រូវដឹងអំពីការប្រឈមនឹងភាពជាក់ស្តែងចំពោះការរក្សាធនធានមនុស្សរបស់ពួកគេឱ្យទាន់សម័យ (Rivaldo & Nabella, 2023) ។ រយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានក្លាយជាផ្នែកមួយសំខាន់របស់អង្គភាពដែលមានភារកិច្ចសំខាន់មួយក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិត (Abdelhamied et al., 2023) ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារដែលគូសបញ្ជាក់នូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ នេះគឺមានសារៈសំខាន់នៅពេលនិយាយពីការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃការងារហើយវាអាចធ្វើបានតាមរយៈការពង្រឹងការអនុវត្តគោលនយោបាយអង្គភាព (Lin-Schilstra et al., 2024) ។ អង្គភាពកំពុងប្រឈមនឹងការកើនឡើងនូវការប្រកួតប្រជែង ព្រោះតែសាកលការប្រកួតប្រជែង ការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា នយោបាយ និងបរិស្ថានសេដ្ឋកិច្ច (Dorta-Afonso et al., 2021) ។ ដូច្នេះ អង្គភាពជំរុញឱ្យនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតរបស់អង្គភាព ដែលជាវិធីបង្កើនសមត្ថភាពនិយោជិតដើម្បីកែតម្រូវឱ្យមានការកើនឡើងនូវការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលមិនត្រូវព្រងើយកន្តើយចំពោះភស្តុតាងទូទៅស្តីពីការរីកចម្រើននៃចំណេះដឹងនៅក្នុងពិភពអាជីវកម្មនៅក្នុងទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ។ កំណើននេះ មិនត្រឹមតែបាននាំមកនូវការរីកចម្រើនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជាការបង្កើននូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពផងដែរ។ ដូច្នេះ គ្រប់អង្គភាពទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើននូវការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតតាមរយៈការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍ និងការលើកទឹកចិត្ត គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយដែលក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនត្រូវសម្រេច ឱ្យបាន (Paais & Pattiruhu, 2020) ។ អ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវមានការស្វែងយល់ថា តើមានការលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះសម្រាប់មនុស្សផ្សេងៗគ្នា កត្តាណាមួយជះឥទ្ធិពលលើកម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ និងជំហានអ្វីខ្លះដែលអាចជួយជំរុញការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សានូវកម្រិតនៃភាពពេញចិត្ត (Bos-Nehles et al., 2023) ។

សំយោគទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធ

ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិត

ការបណ្តុះបណ្តាល “ជាការផ្តល់ឱ្យអ្នករៀនសូត្រនូវចំណេះដឹង ឬជំនាញជាក់លាក់ដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ ឬការជួយកែតម្រូវដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីរយៈខ្លីដើម្បីអនុវត្តការងារក្លាមៗប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល” (Yoeung, 2024, p.236) ។ ការបណ្តុះបណ្តាល ជាការបង្កើន ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថរបស់និយោជិត (Noe et al., 2019) តាមរយៈការបង្រៀន និងរៀនពីរបៀប វិធីសាស្ត្រ គំនិតដើម្បីអនុវត្តការងារក្នុងមុខងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព (Bateman & Snell, 2022; Dessler, 2023) ។ ហេតុនេះ ការបណ្តុះបណ្តាល មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់និយោជិតសម្រាប់អនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព (Yoeung, 2024) ។

ការលើកទឹកចិត្តនិយោជិត

ការលើកទឹកចិត្ត ជាការផ្តល់នូវហេតុផលមួយសមរម្យក្នុងការធ្វើអ្វីមួយឱ្យបានលទ្ធផលល្អជាងការស្ងៀមស្ងៀម ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម និងបង្កើតនូវមជ្ឈដ្ឋានការងារដែលល្អ (Bandhu et al., 2024) ដែលអាចធ្វើឱ្យនិយោជិតមានការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង និងមានសន្ទុះការងារកាន់តែខ្លាំងស្របទៅតាមគោលបំណងរបស់អង្គភាព (Layek & Koodamara, 2024)។ ដូចគ្នានេះដែរ ការលើកទឹកចិត្តអាចត្រូវបានគេកំណត់ជាដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងមួយដែលជំរុញមនុស្សឱ្យធ្វើការបានល្អជាងមុនសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់របស់អង្គភាព ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវចំណង់ដែលអាស្រ័យលើតម្រូវការដែលពួកគេមិនបានបំពេញ (Yoeung, 2024)។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានគេកំណត់ថាជាកម្លាំងផ្លូវចិត្តដែលកំណត់ទិសដៅរបស់អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលម្នាក់នៅក្នុងអង្គភាព កម្រិតនៃការខំប្រឹងប្រែង និងកម្រិតនៃការតស៊ូរបស់មនុស្សប្រឈមនឹងឧបសគ្គ (Salamone & Correa, 2024)។

ការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត

ការអនុវត្តការងារ គឺជាការវាស់ពីចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់និយោជិតក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងមុខងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ (Yoeung, 2024)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ Karyatun et al. (2023) បានគូសបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតគឺជាបរិមាណនៃលទ្ធផលការងារ គុណភាពនៃលទ្ធផលការងារ ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តការងារ វិន័យការងារ គំនិតផ្តួចផ្តើម ភាពហ្មត់ចត់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពច្នៃប្រឌិត។ បន្ថែមពីនេះ ការកំណត់ការអនុវត្តរបស់និយោជិត ជាកម្រិតនៃសមត្ថភាពក្នុងការសម្រេចកិច្ចការជាក់លាក់មួយនៅក្នុងបរិបទនៃចំណេះដឹង ជំនាញ និងតម្រូវការការងាររបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលដែលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដល់កម្រិតនៃកំណើន និងភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាព (Otoo, 2024)។

ទំនាក់ទំនងរវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត

ការលើកទឹកចិត្តរបស់និយោជិត សំដៅទៅលើកម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្តដើម្បីរៀនសូត្រនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងបំណងប្រាថ្នានៃការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលទៅអនុវត្តក្នុងការងារ (Khan, 2012)។ ជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលទទួលបានតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនឹងមិនត្រូវបានយកទៅអនុវត្តនៅលើការងារទេប្រសិនបើការលើកទឹកចិត្តមិនមាននៅអង្គភាពនោះ (Gegenfurtner et al., 2009)។ Sweis et al. (2019) បានលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្ត ក៏ព្រោះចំណេះដឹងនឹងកើនឡើងបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល។ ការសិក្សាបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងដ៏សំខាន់រវាងការលើកទឹកចិត្តរបស់និយោជិត និងប្រសិទ្ធភាពនិយោជិតខ្លួនឯងជាមួយនឹងការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាល (Nafukho et al., 2023)។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវរបស់ Niati et al. (2021) និង Putri and Hartono (2023) បង្ហាញកស្តតាងជាក់ស្តែងថា ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់និយោជិតមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើការលើកទឹកចិត្ត។ បន្ថែមពីនេះ Singh and Bal (2024) បានរកឃើញសហព័ន្ធភាពជាវិជ្ជមានរវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ។ នេះបញ្ជាក់ថា និយោជិតក៏នឹងទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តពីការបណ្តុះបណ្តាល ដែលធ្វើឱ្យនិយោជិតមានកម្លាំងចិត្តក្នុងការធ្វើការងារដោយគ្មានកំហុសអ្វីទាំងអស់ ព្រោះនិយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល យល់កាន់តែច្បាស់ ហើយមានទំនុកចិត្តលើការងាររបស់ពួកគេ។ ដោយផ្អែកលើកស្តតាងខាងលើនេះ នោះសម្មតិកម្មទី១ ត្រូវបានដាក់ស្នើដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី១ (H1)៖ ការបណ្តុះបណ្តាលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្ត។

ឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តចំពោះការអនុវត្តការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាកត្តាជំរុញមួយដែលបង្កើនចំណេះដឹងរបស់និយោជិតឆ្ពោះទៅរកការងារ (Korhonen et al., 2023)។ Hosen et al. (2024) បានបញ្ជាក់ថាការបណ្តុះបណ្តាល ជាមធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតក្នុងការធ្វើឱ្យល្អប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះ Khan (2012) បានលាតត្រដាងថា អង្គភាពដែលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបានត្រឹមត្រូវ

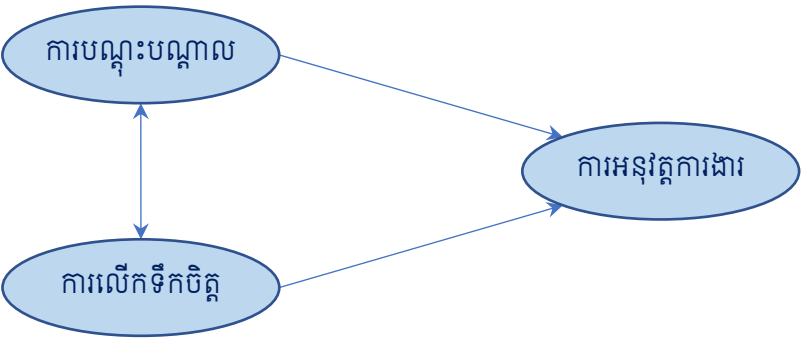
និងស្របតាមតម្រូវការរបស់និយោជិត នឹងបង្កើនជំនាញនិយោជិត ធ្វើឱ្យដំណើរការការងារខ្ពស់ និងមានប្រសិទ្ធភាព។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវមុនៗ បានវាយតម្លៃយ៉ាងរឹងមាំថា ការអនុវត្តការងារបានល្អដោយគ្មានកំហុសឆ្គងកើតឡើង គឺអាស្រ័យទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ (Hosen et al., 2024) និងកត្តាបុគ្គលផ្ទាល់របស់និយោជិត (Na-Nan et al., 2021)។ បន្ថែមពីនេះ ការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត ក៏ទាមទារឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងអង្គភាពផងដែរ (Yafi et al., 2021) ។ ការស្រាវជ្រាវដែលធ្វើឡើងដោយ Dinata et al. (2024) បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ការលើកទឹកចិត្តមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើការបំពេញការងាររបស់និយោជិត ព្រោះជំនឿ អាកប្បកិរិយា និងតម្លៃលើសពីការរំពឹងទុករបស់និយោជិតនឹងបង្កើនផលិតភាពការងាររបស់និយោជិត។ ផ្ទុយមកវិញ ផលិតភាពការងាររបស់និយោជិតនឹងថយចុះហើយបណ្តាលឱ្យមានបញ្ហាផ្លូវចិត្ត ប្រសិនបើគ្មានការលើកទឹកចិត្តពីអង្គភាព (Ardina et al., 2022)។ ការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានធ្វើឡើងទាំងក្នុង និងខាងក្រៅ ដែលជាចំណុចសំខាន់សម្រាប់ផលិតភាពនិយោជិតដែលកំពុងបន្តអនុវត្តការងារ (Layek & Koodamara, 2024)។ នេះមានន័យថា មនុស្សដែលមានការលើកទឹកចិត្តការងារខ្ពស់ នឹងបញ្ចប់ការងារដោយប្រសិទ្ធភាព។ ហេតុដូច្នេះ ការលើកទឹកចិត្តការងារអាចប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានដល់ដំណើរការការងាររបស់និយោជិត (Budiono, 2024)។ តាមរយៈការបង្ហាញភស្តុតាងខាងលើនេះ សកម្មភាពទី២ និងទី៣ ត្រូវបានដាក់ស្នើឡើងដើម្បីស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី១ (H1)៖ ការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើការអនុវត្តការងារ។

សម្មតិកម្មទី៣ (H3)៖ ការលើកទឹកចិត្តមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើការអនុវត្តការងារ។

តាមរយៈការបង្ហាញ និងបកស្រាយពីទំនាក់ទំនងអថេរក្នុងក្របខណ្ឌទ្រឹស្តីខាងលើរួចមក អ្នកស្រាវជ្រាវគូសចេញជាដ្យាក្រាមទំនាក់ទំនងអថេរនៃម៉ូដែលសិក្សាលើប្រធានបទនេះដូចក្នុងរូបភាពទី១ ខាងក្រោម។

រូបភាពទី១
ម៉ូដែលនៃការសិក្សា



វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ប្រភេទនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ។

ទីតាំងសិក្សា និងទំហំសំណាក

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានជ្រើសរើសយកសណ្ឋាគារផ្កាយប្រាំចំនួន១ ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅតាមផ្លូវជាតិលេខ៦A កែង វិថីស៊ីវត្តា ភូមិតាកុលសង្កាត់ស្វាយដង្គំ ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប ហើយយើងតាងកូដឱ្យថា សណ្ឋាគារ “A”។ ការជ្រើសរើសយកសណ្ឋាគារ “A” មកសិក្សា ក៏ព្រោះតែសណ្ឋាគារនេះមានដំណើរការអាជីវកម្មល្អ និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អ ហើយទន្ទឹមនឹងនោះ និយោជិតគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ស្រឡាញ់ និងពេញចិត្តបន្តធ្វើការងារក្នុងសណ្ឋាគារនេះ ដោយមិនព្រមចាកចេញ ឬលាឈប់ពីការងារឡើយ។

ទំហំសំណាកដែលត្រូវយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានគណនាតាមរូបមន្ត Yamane ដូចខាងក្រោម៖

$$n = \frac{N}{1 + N * (e^2)}$$

ដែល៖

- n ជាទំហំសំណាក
- N ជាសាកលសិក្សា (៣៣២នាក់)
- e ជាកម្រិតនៃកាតព្វកិច្ច ១០% (០.១)

$$n = \frac{332}{1 + 332 * (0.1^2)} = 76.85 \approx 77$$

តាមរូបមន្តខាងលើ យើងទទួលបានទំហំសំណាកចំនួន ៧៧នាក់។

នីតិវិធីជ្រើសរើសសំណាក

ការជ្រើសរើសសំណាកសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺប្រើបច្ចេកទេសជ្រើសរើសសំណាកចៃដន្យជាស្រទាប់សមាមាត្រ (Proportionate Stratified Random Sampling) សម្រាប់ជ្រើសរើសសំណាកតាមផ្នែកនីមួយៗរបស់សណ្ឋាគារ (Yoeung, 2021)។ ជាលទ្ធផល អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបាននិយោជិតចំនួន១៨ នាក់បម្រើការងារក្នុងការិយាល័យខាងមុខ និងនិយោជិតចំនួន១៥ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកគេហកិច្ច និងនិយោជិតចំនួន១២ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកម្ហូបអាហារនិងកេសដ្ឋៈ និងនិយោជិតចំនួន៧ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកវិស្វកម្ម និងនិយោជិតចំនួន១ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកលក់និងម៉ាយីតជីង និងនិយោជិតចំនួន១០ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្ស និងនិយោជិតចំនួន១ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងនិយោជិតចំនួន៧ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកស្បៀង និងនិយោជិតចំនួន៦ នាក់បម្រើការងារក្នុងផ្នែកផ្ទះបាយ (សូមមើលតារាងទី១)។

ឧបករណ៍ និងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ

ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ មានទម្រង់កម្រងសំណួរបិទដោយចែកជា៤ ផ្នែក៖ ផ្នែកទី១ គឺបរិយាយពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកឆ្លើយតបដូចជាមុខតំណែង ផ្នែកកំពុងប្រតិបត្តិការ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងរយៈពេលចូលបម្រើការងារ។ ផ្នែកទី២ រៀបរាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល មានសូចនាករចំនួន៥ (១. និយោជិតត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា)។ ផ្នែកទី៣ បរិយាយពីការអនុវត្តការងារ មានសូចនាករចំនួន៤ (១. ខ្ញុំមានការយល់ដឹងពីរបៀបអនុវត្តការងារ)។ ផ្នែកទី៤ បរិយាយពីការលើកទឹកចិត្ត មានសូចនាករចំនួន៥ (១. និយោជិតសណ្ឋាគារ មានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការដំឡើងឋានៈ)។ កម្រងសំណួរនេះប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃជាមាត្រដ្ឋាន៥ កម្រិតរបស់ Likert (5-point Likert Scale)។ កម្រងសំណួរបានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃ IOC ពីអ្នកជំនាញចំនួន៣ នាក់ ហើយបានបញ្ជាក់ថាអាចប្រើប្រាស់បានសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យជាក់ស្តែង។

ដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ជំហានដំបូងអ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំការអនុវត្តពីប្រធានគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ “A” ជាមុនសិន។ បន្ទាប់បានការអនុញ្ញាតពីប្រធានអង្គភាពហើយ អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើផែនការចុះប្រមូលទិន្នន័យដោយពិភាក្សាជាមួយប្រធានអង្គភាព ដើម្បីកំណត់ពេលវេលាសមស្របចុះចែកកម្រងសំណួរដោយផ្ទាល់តាមនាយកដ្ឋាន។ នៅពេលប្រគល់កម្រងសំណួរស្តង់ដារទៅឱ្យសំណាក អ្នកស្រាវជ្រាវបានពន្យល់ពីគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ និងសូចនាករនីមួយៗក្នុងកម្រងសំណួរ ដើម្បីជៀវជៀវកាន់ច្រឡំអត្ថន័យ និងយល់មិនច្បាស់។ ដូច្នេះការបំពេញកម្រងសំណួររបស់សំណាក ឬអ្នកចូលរួមឆ្លើយ មានភាពច្បាស់លាស់ ដែលនាំឱ្យចម្លើយដែលទទួលបានមកវិញ គឺធានាបានភាពត្រឹមត្រូវ ពុំកើតមានកាតព្វកិច្ចទិន្នន័យនៃអ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរឡើយ (Yoeung, 2021)។

ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពីសំណួរស្ទង់មតិ ជាទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យ ហើយត្រូវបានវិភាគដោយប្រើកម្មវិធី SPSS v. 26 តាមវិធានស្ថិតិវិទ្យាដូចខាងក្រោម៖

- ប្រើប្រាស់ស្ថិតិបែបពណ៌នា៖ ពន្យល់និងបកស្រាយពីចរិតលក្ខណៈនៃអថេរនីមួយៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ។ ការវិភាគនេះត្រូវប្រើដើម្បីបង្ហាញពីប្រេកង់ ឬចំនួន (Frequencies) ភាគរយ (Percentage) មធ្យម (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation) នៃអថេរនីមួយៗ។
- ប្រើប្រាស់ស្ថិតិវិទ្យាបែបសន្និដ្ឋាន៖ ការវិភាគកត្តា (Factor Analysis) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជម្រុះមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ (Measurement scales) ដោយវិភាគមេគុណកត្តា (Factor Loading) ហើយការធ្វើតេស្តភាពជឿជាក់នៃកម្រងសំណួរ (Reliability Test) ត្រូវបានវិភាគដោយ Cronbach's alpha (α) និង Composite Reliability (CR)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ Average Variance Extracted (AVE) ប្រើសម្រាប់វាយតម្លៃ Convergent Validity។ ចំណែកឯ មេគុណសហព័ន្ធភាពនៃអថេរ (Coefficient correlation) នឹងត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់វាយតម្លៃពីកម្រិតទំនាក់ទំនងនៃអថេរទាំងអស់ដើម្បីឈានទៅវិភាគចុងក្រោយតាមពហុនិទស្សភាពលីនេអ៊ែរ (Multiple Linear Regression)។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

ព័ត៌មានអំពីសិស្ស

តារាងទី១

ប្រជាសាស្ត្រនៃអ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ

	ប្រេកង់	ភាគរយ (%)		ប្រេកង់	ភាគរយ (%)
ភេទ			អាយុ		
ប្រុស	50	64.94	ពី១៨-២៥ឆ្នាំ	41	53.25
ស្រី	27	35.07	ពី២៦-៣៥ឆ្នាំ	27	35.07
កម្រិតវប្បធម៌			ពី៣៦-៤៥ឆ្នាំ	7	9.091
បឋមភូមិ	11	14.29	លើស៤៥ឆ្នាំ	2	2.60
មធ្យមទុតិយភូមិ	41	53.25	ផ្នែកកំពុងបម្រើការ		
វិជ្ជាជីវៈ (TVET)	3	3.90	ការិយាល័យខាងមុខ	18	23.38
បរិញ្ញាបត្រ	22	28.57	គេហកិច្ច	15	19.48
រយៈពេលចូលបម្រើការងារ			ម្ចាស់អាហារ និងភោជនៈ	12	15.584
ក្រោម១ឆ្នាំ	35	45.46	វិស្វកម្ម	7	9.09
ពី១-៣ឆ្នាំ	28	36.36	លក់ និងម៉ាយ៉ាតជីង	1	1.30
ពី៤-៦ឆ្នាំ	7	9.09	ធនធានមនុស្ស	10	12.99
ពី៧-៩ឆ្នាំ	1	1.30	ហិរញ្ញវត្ថុ	1	1.30
លើសពី៩ឆ្នាំ	6	7.79	ស្បៀង និងម៉ាសា	7	9.09
			ផ្ទះបាយ	6	7.79

Note: n=77.

និយោជិតដែលបានចូលរួមឆ្លើយតបកម្រងទាំង៧៧ នាក់បានបង្ហាញពីតំរូវការបុគ្គលដូចជា ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ រយៈពេល ចូលបម្រើការងារ អាយុ និងផ្នែកដែលកំពុងបម្រើការងារដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងទី១។ តារាងៈតារាងទី១ ចង្អុលបង្ហាញថា និយោជិតដែលបានចូលបម្រើការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសណ្ឋាគារ “A” គឺមានជាបុរស (៥០នាក់, ៦៤.៩៣%) ដោយមាន កម្រិតវប្បធម៌ត្រឹមមធ្យមទុតិយភូមិ (៤១នាក់, ៥៣,២៥%) ប៉ុណ្ណោះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជិតដែលបានចូលបម្រើការងារមាន អតីតភាពការងារក្រោម១ឆ្នាំច្រើនជាងគេ (៣៥នាក់, ៤៥,៤៦%) និងមានអាយុចន្លោះពី១៨-២៥ឆ្នាំច្រើនជាងគេ (៤១នាក់ ៥៣,២៥%) ដោយកំពុងបម្រើការក្នុងការិយាល័យខាងមុខ (១៨នាក់, ២៣,៣៨%)។ នេះបានន័យថា វិស័យសណ្ឋាគារ ភាគច្រើន បានផ្តល់ឱកាសឱ្យបុរសវ័យក្មេងៗ មានចំណេះដឹងទាបនិងគ្មានជំនាញ ចូលមប្រើការងារនៅក្នុងការិយាល័យខាងមុខ។ នេះក៏ដោយសារតែ សណ្ឋាគារនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបន្ថែមដល់ពួកគាត់ ដើម្បីមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព អាចអនុវត្តការងារបាន។ ព័ត៌មានលម្អិតអំពីប្រជាសាស្ត្រនៃអ្នកចូលរួមឆ្លើយតបកម្រងសំណួរ មានបង្ហាញក្នុងតារាងទី១។

ការធ្វើតេស្តលើភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន និងសុពលភាពនៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់

តារាងទី២

លទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តលើភាពជឿជាក់មាត្រដ្ឋានរង្វាស់

Codes	Research Constructs/Indicators	Mean	SD	FL
TR	ការបណ្តុះបណ្តាល ($\alpha=0.856$; $CR=0.897$; $AVE=0.635$)			
TR2	និយោជិតត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបបំណែងនាំអំពីផលិតផល និងសេវាកម្មថ្មីៗ	4.169	0.571	0.841
TR4	និយោជិតថ្មីត្រូវបានផ្តល់កម្មវិធីតម្រង់ទិសការងារសម្រាប់អនុវត្តការងារឱ្យបានល្អៗ	4.195	0.563	0.808
TR1	និយោជិតនឹងចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនជំនាញបម្រើសេវាកម្មភ្ញៀវ។	4.039	0.616	0.803
TR5	សណ្ឋាគារ ធ្វើការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍និយោជិតជាប្រចាំ។	4.195	0.670	0.791
TR3	និយោជិតត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា។	4.247	0.566	0.740
EP	ការអនុវត្តការងារ ($\alpha=0.715$; $CR=0.825$; $AVE=0.543$)			
EP3	ខ្ញុំមានការយល់ដឹងពីរបៀបអនុវត្តការងារ។	4.143	0.555	0.814
EP1	ខ្ញុំមកធ្វើការជាប្រចាំ និងទៀងពេលវេលា។	4.039	0.658	0.799
EP4	ខ្ញុំអាចកំណត់ និងបែងចែកតួនាទីបានយ៉ាងល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់អនុវត្ត ការងារក្នុងក្រុម។	4.091	0.589	0.685
EP2	ខ្ញុំអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលមិនបានរំពឹងទុកបានទាន់ពេលវេលា។	4.078	0.703	0.633
MO	ការលើកទឹកចិត្ត ($\alpha=0.749$; $CR=0.833$; $AVE=0.500$)			
MO2	សណ្ឋាគារផ្តល់ប្រាក់បន្ថែម ឬផែនការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិត ផ្អែកលើការអនុវត្ត ការងាររបស់និយោជិត។	3.870	0.593	0.758
MO1	សណ្ឋាគារផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់និយោជិត ខ្ពស់ជាងដៃគូប្រកួតប្រជែង។	3.779	0.681	0.728
MO3	ប្រព័ន្ធគបស្នងក្នុងសណ្ឋាគារជួយជំរុញឱ្យនិយោជិតចេះចែករំលែកចំណេះដឹងគ្នា។	3.429	0.785	0.689
MO4	ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស អាស្រ័យលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត។	3.896	0.640	0.679
MO5	និយោជិតសណ្ឋាគារ មានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការដំឡើងឋានៈ។	3.987	0.659	0.675

Note: n=77.

ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់លើភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ក្នុងការសិក្សានេះ នោះដំណើរការពីរត្រូវបានលើកយកមក បកស្រាយរួមមាន វិភាគកត្តា ឬវិភាគសមាសភាគ (Factor Analysis) និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញតិនីមួយៗ (Research Construct)។ ចំណែកឯ សុពលភាពនៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ក្នុងការសិក្សានេះ ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយសុពលភាពរួមរឹស័យ (Convergent Validity)។

តារាងទី២ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តលើភាពជឿជាក់មាត្រដ្ឋានរង្វាស់នៃការបណ្តុះបណ្តាល ការអនុវត្តការងារ និង ការលើកទឹកចិត្ត។ តាមរយៈតារាងទី២ នេះបានបង្ហាញថា សូចនាករទាំងអស់នៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ទទួលបានមេគុណកត្តា $FL > 0,៦០$ (Hair et al., 2019)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការវាយតម្លៃភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញតិនីមួយៗ បានចង្អុលតម្លៃ $\alpha > 0,៧០$ និង $CR > 0,៧០$ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងថា មាត្រដ្ឋានរង្វាស់មានភាពរឹងមាំនិងជឿជាក់ផ្នែកខាងក្នុង និងមានភាពអាចជឿ ទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញតិនីមួយៗសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ (Byrne, 2016)។ ហេតុដូច្នេះ ការសិក្សានេះមានភាពអាចជឿ ទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញត្តិ (Construct Reliability)។ ចំណែកឯ សុពលភាពរួមរឹស័យនៃការសិក្សានេះ ត្រូវបានបង្ហាញជាតម្លៃនៃ បម្រែបម្រួលរួមជាមធ្យម (Average Variance Extracted, AVE) សម្រាប់គ្រប់អថេរបញ្ញត្តិដែលមានតម្លៃធំជាង $0,៥០$ ($AVE > 0,៥០$) ត្រូវបានស្នើឡើងដោយ Fornell and Larcker (1981) (សូមមើលតារាងទី២)។ ដូច្នេះ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានសុពលភាពរួមរឹស័យ ដែលអាចបញ្ជាក់បានថា គ្រប់អថេរបញ្ញត្តិនៃការសិក្សានេះ គឺត្រឹមត្រូវ អាចបន្តទៅធ្វើតេស្តម៉ូដែលបាន។

ការធ្វើតេស្តសម្មតិកម្មនៃម៉ូដែលអថេរបញ្ញត្តិ

តារាងទី៣

ស្ថិតិបែបពិណ្ឌនា និងសហព័ន្ធភាពសម្រាប់ការសិក្សាអថេរ

អថេរបញ្ញត្តិ	Mean	SD	1	2	3
1. ការលើកទឹកចិត្ត	3.792	0.474	-		
2. ការបណ្តុះបណ្តាល	4.169	0.476	0.438***	-	
3. ការអនុវត្តការងារ	4.088	0.458	0.488***	0.544***	-

Noted: n=77. Pearson's correlation method was employed.

*** $p < 0.001$

តារាងទី៣ បង្ហាញពីការវាយតម្លៃមេគុណសហព័ន្ធភាព Pearson ក្នុងចំណោមអថេរបញ្ញត្តិ។ អថេរការបណ្តុះបណ្តាល និង ការលើកទឹកចិត្ត មានសហព័ន្ធភាពជាវិជ្ជមានកម្រិតខ្ពស់ ($r = 0,៤៣៨, p < 0,០០១$)។ ដូច្នេះសម្មតិកម្មទី១ ត្រូវបាន គាំទ្រសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត មានសហព័ន្ធភាពជាវិជ្ជមានកម្រិត ខ្ពស់ជាមួយនឹងការអនុវត្តការងារ ($r = 0,៥៤៤, p < 0,០០១$; $r = 0,៤៨៨, p < 0,០០១$) រៀងគ្នា។ ដូច្នេះអថេរឯករាជ្យទាំង នេះ អាចយកទៅព្យាករណ៍អថេរអាស្រ័យតាមគោលវិធីវិភាគពហុនិស្សភាពលីនេអ៊ែរបាន។

តាមតារាងទី៤ បង្ហាញថាមានផលជះជាវិជ្ជមាននៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តទៅលើអថេរលទ្ធផលការអនុវត្ត ការងារ ($\beta_{H2} = 0,៤០៨$; $t = ៣,៩៨៨$; $p < 0,០០១$; $\beta_{H3} = 0,៣០៩$; $t = ៣,០១៦$; $p < 0,០១$) រៀងគ្នា។ នេះមានន័យ ថាមានបម្រែបម្រួលកើនឡើងស្របគ្នារវាងអថេរព្យាករណ៍ និងអថេរលទ្ធផល។ ឧបមាថាប្រសិនបើមានការឡើងក្នុង១ ឯកតា (1 unit) នៃការបណ្តុះបណ្តាលនិងការលើកទឹកចិត្ត នោះនឹងមានការកើនឡើង $0,៤០៨$ (ឬ $៤០,៨\%$) និង $0,៣០៩$ (ឬ $៣០,៩\%$) រៀងគ្នានៅក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ហេតុដូច្នេះ សម្មតិកម្មទី២ និងទី៣ ត្រូវបានគាំទ្រសម្រាប់ការសិក្សានេះ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត តារាងទី៤ ក៏បានបង្ហាញថា ANOVA នៃការវិភាគពហុនិស្សភាពលីនេអ៊ែរដែលព្យាករណ៍អថេរអាស្រ័យការ អនុវត្តការងារតាមរយៈអថេរព្យាករណ៍ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត មានតម្លៃស្ថិតិ $F = ២១,៩៧៤$, $p < 0,០០១$

បញ្ជាក់បានថា អថេរព្យាករណ៍ទាំងពីរនេះរួមគ្នា ពិតជាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានកម្រិតខ្ពស់ទៅលើអថេរអាស្រ័យ ដោយមានមេគុណសហសម្ព័ន្ធភាពរួម $R = 0,610$ ដែលមានតម្លៃគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការវិភាគពហុនិទស្សន៍។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ អថេរព្យាករណ៍ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត ទាំងពីររួមគ្នាបរិយាយអំពីបម្រែបម្រួលនៃអថេរអាស្រ័យការអនុវត្តការងារ ដោយមានកម្រិតទុកចិត្តត្រឹមត្រូវស្មើ $R^2 = 0,373 > 0,10$ ឬ $37,3\%$ (Gaur & Gaur, 2009)។ បន្ថែមពីនេះ អថេរព្យាករណ៍ទាំងពីរមានមេគុណ Collinearity Tolerance ធំជាង $0,1$ (Menard, 1995) មេគុណ Variance Inflation Factor តូចជាង 5 ($VIF < 5$) (Rogerson, 2001) និងតម្លៃស្ថិតិ Durbin-Watson $< 2,0$ បញ្ជាក់ថាអថេរព្យាករណ៍ទាំងពីរ ពុំកើតនូវបញ្ហា Multicollinearity រវាងគ្នានោះទេ (Kline, 2023)។

តារាងទី៤

សង្ខេបលទ្ធផលនៃការវិភាគពហុនិទស្សន៍សម្រាប់ព្យាករណ៍អថេរ "ការអនុវត្តការងារ"

អថេរ	ការអនុវត្តការងារ					Collinearity Tolerance	VIF
	B	SE B	β	t	Sig.		
(Constant)	1.315	0.420		3.126	0.003		
ការបណ្តុះបណ្តាល	0.393	0.099	0.408***	3.988	<0.001	0.808	1.237
ការលើកទឹកចិត្ត	0.299	0.099	0.309**	3.016	0.004	0.808	1.237
$R = 0.610, R^2 = 0.373, Adjusted R^2 = 0.356, F = 21.974***$							

Note: n=77; Stepwise was conducted to analyze data.

Durbin-Watson = 2.203

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$

ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ បានរកឃើញថា ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត មានសហព័ន្ធភាពគ្នាជាវិជ្ជមានដែលស្របគ្នាជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ Niati et al. (2021); Nafukho et al. (2023); Putri and Hartono (2023) និង Singh and Bal (2024)។ ការបណ្តុះបណ្តាលមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្នុងនិងខាងក្រៅដែលទាក់ទងនឹងការបង្កើននូវសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងជំនាញថ្មីៗបន្ថែមទៀត (Singh & Bal, 2024)។ និយោជិតដែលបានទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាលតែងតែរំពឹងថាខ្លួននឹងអាចទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តពីអង្គភាពនៅពេលដែលលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេមានភាពប្រសើរឡើង (Nafukho et al., 2023)។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយដែលជំរុញឱ្យនិយោជិតចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដោយពេញចិត្តដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ (Putri & Hartono, 2023)។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើពួកគេពុំទទួលបាននូវការលើកទឹកចិត្តវិញនោះ ពួកគេនឹងចាប់ផ្តើមឈប់ចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិងលែងចង់ធ្វើការអភិវឌ្ឍខ្លួនតទៅទៀត (Sweis et al., 2019)។

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានរកឃើញផងដែរថាការអនុវត្តការងារទទួលរងឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានពីការបណ្តុះបណ្តាលនិងការលើកទឹកចិត្តពិតប្រាកដមែន ដែលមានសង្គតិភាពជាមួយអ្នកស្រាវជ្រាវ Putri and Hartono (2023); Budiono (2024); និង Dinata et al. (2024)។ Hosen et al. (2024) បានយល់ស្របថាការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យមានផលជះជាវិជ្ជមានចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតនៅក្នុងអង្គភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះ Keltu (2024) បានបង្ហាញថាការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតនៅក្នុងអង្គភាព ពីព្រោះថាការបណ្តុះបណ្តាលនិង

ការអភិវឌ្ឍមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ នេះបង្ហាញថា និយោជិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ហើយលើកទឹកចិត្តពីអង្គភាពថែមទៀត នោះពួកគេនឹងប្រើប្រាស់ ចំណេះដឹង និងជំនាញថ្មីៗដែលទទួលបាននេះទៅបង្កើនសមត្ថភាព ផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារ និងបំពេញការងារបានល្អប្រសើរជាងមុនដែលជួយឱ្យអង្គភាពមានការរីកចម្រើន (Budiono, 2024)។ Rusilawati (2023) បានបញ្ជាក់ពីការលើកទឹកចិត្តការងារពិតជាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត។ មានន័យថាកម្រិតលើកទឹកចិត្តកាន់ខ្លាំងស្របនឹងតម្រូវការរបស់អង្គភាព នាំទៅរកការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតកាន់តែល្អប្រសើរឡើង (Suprayitno, 2024)។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្ត ជំរុញឱ្យនិយោជិតមានទិដ្ឋភាពការងារកើនឡើង (Putri & Hartono, 2023)។ ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត មិនមានភាពប្រសើរជាងមុនទេនោះវាឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តរបស់អង្គភាព (Putri & Hartono, 2023)។ ដោយសារតែការជំរុញទឹកចិត្តនិយោជិតផ្នែកខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ មានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងាររបស់ពួកគេ ពួកគេអាចប្រើប្រាស់ឱកាសការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ (Budiono, 2024)។ ហេតុដូច្នេះការប្រើប្រាស់នូវការលើកទឹកចិត្តកាន់តែច្រើននិងត្រឹមត្រូវនោះ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតកាន់តែល្អប្រសើរ តែប្រសិនបើការលើកទឹកចិត្តតិច ហើយប្រើប្រាស់វាមិនបានត្រឹមត្រូវនោះ វានឹងធ្វើឱ្យលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតមានការធ្លាក់ចុះ ព្រោះពួកគេអាចនឹងគិតថាខិតខំយ៉ាងណាក៏មិនបានទទួលនូវការលើកទឹកចិត្ត តែបែរជាបាក់ទឹកចិត្តទៅវិញ (Dinata et al., 2024)។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការបណ្តុះបណ្តាលពិតជាមានសហព័ន្ធភាពជាមួយការលើកទឹកចិត្តនិយោជិត ហើយការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតពិតជាទទួលបានឥទ្ធិពលពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ “A” នៅក្នុងក្រុង-ខេត្តសៀមរាប។ ការបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាព អាស្រ័យទៅលើការលើកទឹកចិត្តសិក្ខាកាម ហើយលទ្ធផលការងារនិយោជិតល្អប្រសើរ គឺអាស្រ័យលើចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល។ លទ្ធផលការងារ ក៏ត្រូវបានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តស្របតាមគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សណ្ឋាគារផងដែរ។

អនុសាសន៍ និងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម

- តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវមានអនុសាសន៍មួយចំនួនដល់សណ្ឋាគារ ដូចខាងក្រោម៖
- សណ្ឋាគារគួរតែធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា និងផ្ដោតទៅលើការបង្កើតការងារជាក្រុម និងជំនាញការងារជាក្រុម។
 - សណ្ឋាគារគួរផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយនូវគោលការណ៍ វិធីសាស្ត្រនៃការលើកទឹកចិត្ត និងសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តការងារដល់និយោជិតក្នុងសណ្ឋាគារឱ្យបានទូលំទូលាយ។
 - ក្រោយការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ សណ្ឋាគារគួរតែផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យនិយោជិតបានបញ្ចេញមតិយោបល់ ឬសំណូមពរបានគ្រប់ៗគ្នា។
 - ជំរុញលើកទឹកចិត្តនិយោជិត ព្រោះវាមានសហព័ន្ធភាពជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ធ្វើឱ្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សណ្ឋាគារទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធភាព។
 - ជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលស្របតាមកម្មវិធី និងលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិត ដើម្បីចូលរួមរៀនសូត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបាននូវចំណេះដឹង ជំនាញថ្មីៗ សមត្ថភាព និងឥរិយាបថល្អសម្រាប់បំពេញការងារតាមតួនាទី។

ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវនេះ រួមមានភូមិសាស្ត្រសិក្សា និងទំហំសំណាកតិចដែលតិចតួចលទ្ធផលនៃបេកគំហើញនេះ។ ដូច្នេះការសិក្សាអនាគត គួរតែពង្រីកវិសាលភាពភូមិសាស្ត្រ និងទំហំសំណាកឱ្យបានធំទូលាយដើម្បីធានាឱកាសកម្មនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។ ការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតតែវិស័យសណ្ឋាគារដែលមានភាពមិនទូលំទូលាយនៃលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ។ ដូច្នេះការស្រាវជ្រាវអនាគត គួរតែស្រាវជ្រាវរួមវិស័យគ្នាដូចជាវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ វិស័យអចលនទ្រព្យ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យអប់រំជាដើម។ លទ្ធផលនៃបេកគំហើញនៃអថេរអាស្រ័យ “ការអនុវត្តការងារ” គឺទទួលបានឥទ្ធិពលពីអថេរឯករាជ្យ “ការបណ្តុះបណ្តាល” និង “ការលើកទឹកចិត្ត”។ នៅមានអថេរឯករាជ្យដទៃទៀតជាច្រើន អាចនឹងមានឥទ្ធិពលចំពោះការអនុវត្តការងារ ដូចជាបរិយាកាសការងារ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឥរិយាបថនិយោជិត នវានុវត្តន៍ភាពជាដើម។ ដូច្នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវអនាគត គួរតែយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអថេរទាំងនោះ។

ឯកសារយោង

- Abdelhamied, H. H., Elbaz, A. M., Al-Romeedy, B. S., & Amer, T. M. (2023). Linking green human resource practices and sustainable performance: The mediating role of job satisfaction and green motivation. *Sustainability*, 15(6), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su15064835>
- Ardina, H., Supardi, S., Yusup, Y., & Sudirman, W. F. R. (2022). The impact of training and work motivation on the employee performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *eCo-Buss*, 4(3), 594–605. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v14i1.2371>
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2022). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (15th ed.). McGraw Hill.
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the ability, motivation and opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725–739. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12332>
- Budiono, A. (2024). Organisational commitment influenced by motivation and training with job satisfaction and performance as mediator: Case study at Starbucks Regional VII Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 16–32. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.2836>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Dessler, G. (2023). *Human resources management* (17th ed.). Pearson.
- Dinata, K. E. P., Sara, I. M., & Amerta, I. M. S. (2024). Training and motivation on employee performance: Mediated by job satisfaction. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(2), 1672–1687. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.2.1581>
- Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., Garcia-Rodriguez, F. J., & Romero-Domínguez, L. (2021). Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. *Sustainability*, 13(6), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13063226>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation modes with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39–50.
- Gaur, A. S., & Gaur, S. S. (2009). *Statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS* (2nd ed.). SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D., & Gruber, H. (2009). Integrative literature review: Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 8(3), 403–423.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Aziz, M. F. A., & Rahman, M. M. (2024). Training and development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Karyatun, S., Wahyono, T., Apriadi, I., Priyono, P., Arief, H., Hakim, M. A. R., & Soelton, M. (2023). Determinants of employee performance in the Manufacturing Industry. *American International Journal of Business Management*, 6(9), 79–89.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Khan, M. I. (2012). The impact of training and motivation on performance of employees. *Business Review*, 7(2). <https://doi.org/10.54784/1990-6587.1205>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). The Guilford Press.
- Korhonen, T., Jääskeläinen, A., Laine, T., & Saukkonen, N. (2023). How performance measurement can support achieving success in project-based operations. *International Journal of Project Management*, 41(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.11.002>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lin-Schilstra, L., Bai, Y., Lin, L., & Mo, C. (2024). HR practices, service orientation and employee outcomes: A regulatory foci. *Management Decision*, 63(3), 840–861. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2022-1168>
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis: Sage University Series on quantitative applications in the social sciences*. SAGE Publications, Inc.
- Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., Mansour, W. E., Tang, S., Etchells, M., & Wang, Z. (2023). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0070>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 1–19. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>

- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute: Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-08-2023-0070>
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, leadership style, and work environment on employee performance: The role of work motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 197-214.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8889>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182-188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rogerson, P. A. (2001). *Statistical methods for geography*. SAGE Publications, Inc.
- Rusilawati, E. (2023). Mediation effect of work motivation on the relationship between soft skills and hard skills, and impact on employee performance in Skincare Clinical. *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(2), 475-483. <https://doi.org/10.35145/icobima.v1i2.3471>
- Salamone, J. D., & Correa, M. (2024). The neurobiology of activational aspects of motivation: Exertion of effort, effort-based decision making, and the role of dopamine. *Annual Review of Psychology*, 75, 1-32.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020223-012208>
- Singh, S., & Bal, B. S. (2024). Motivational correlates of sports and physical activity. *Physical Education of Students*, 28(3), 168-174. <https://doi.org/10.15561/20755279.2024.0305>
- Suprayitno, D. (2024). The influence of leadership on employee performance. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(2), 87-91. <https://myjournal.or.id/index.php/JLSSH>
- Sweis, R. J., Ghalion, R., Mashaleh, M. E., Amayreh, I., Niveen, A.-S., & Balkhi, W. A. (2019). The effects of training and motivating employees on improving performance of Construction Companies: The case of Jordan. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 179-211.
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability*, 10(13), 1-15.
<https://doi.org/10.3390/su13105624>
- Yoeung, S. (2021). វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវសម្រាប់សរសេរសារណា ឬនិក្ខេបបទ [Research methodology for writing thesis/dissertation] (1st ed.). Khmer Books Edition.
- Yoeung, S. (2024). ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព [Human resource management in organization] (1st ed.). Khmer Books Edition.