

កំណត់ហេតុវេទិកាវេទនាស្តីពីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៨:

# ប្រាក់អតីតភាពការងារ & ការដោះស្រាយបណ្តឹងសារធុក្តីរបស់បុគ្គលិក



គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គ.ស.ក)  
ផ្ទះលេខ ៩-១០, ផ្លូវ ៤៧៦, សង្កាត់ទួលទំពូង១,  
ខណ្ឌចំការមន, ប្រអប់សំបុកលេខ ៨៨៩,  
រាជធានីភ្នំពេញ, ប្រទេសកម្ពុជា



# មាតិកា

- សេចក្តីផ្តើម..... 1
- គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ..... 2
- លទ្ធផលរំពឹងទុក..... 2
- ដំណើរការ និង លទ្ធផល ..... 2
  - 1. មតិស្វាគមន៍ និង បើកវេទិការៀនសូត្រ ..... 2
  - 2. រំលឹកឡើងវិញនូវចំណុចដែលបានរៀនសូត្រ និងពិភាក្សាកាលពីវេទិកាលើកមុន ..... 3
  - 3. បទបង្ហាញស្តីពីការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ..... 4
  - 4. បទបង្ហាញស្តីពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹតស្តីពីពិន័យអន្តរការចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម..... 7
  - 5. កិច្ចពិភាក្សាវាគ្មិនស្តីពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក..... 8
  - 6. ការឆ្លុះបញ្ចាំងទូទៅស្តីពីវេទិការៀនសូត្រ ..... 11
  - 7. ប្រធានបទលើកក្រោយ..... 12
  - 8. មតិបិទវេទិការៀនសូត្រ..... 12
- ឧបសម្ព័ន្ធ ..... 12
  - 1 របៀបវារៈ: ..... 12
  - 2 បទបង្ហាញស្តីពីការរំលឹកមេរៀនលើកមុនពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ ..... 14
  - 3 បទបង្ហាញស្តីពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹតស្តីពីពិន័យអន្តរការចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម..... 14
  - 4 បទបង្ហាញស្តីពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក ..... 14

# វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៨ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងដំណោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក

## Seniority Payment and Staff Complaint Resolution

ថ្ងៃទី ១៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩

ម៉ោង ៨:០០ ព្រឹក ដល់ ១៧:០០ រសៀល

មជ្ឈមណ្ឌលដាយកូនៀ ផ្ទះលេខ១៩-២១ ផ្លូវលេខ៣៣០ សង្កាត់បឹងកេងកង ទី៣

### សេចក្តីផ្តើម

ត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ អង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គសក) មានសមាជិកសរុបទាំងអស់ចំនួនជាង ២០០ស្ថាប័ន ទាំងអង្គការក្នុងស្រុក និងអង្គការបរទេស ដែលធ្វើការលើវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗគ្នា និងជាវេទិកាសមាជិកមួយធំជាងគេបំផុត សម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការរៀនសូត្រ និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រកម្មវិធីទាំង ៧ សម្រាប់សមាជិកភាព អង្គការ គសក និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដទៃទៀត ដែលមានមានចំណាប់អារម្មណ៍លើយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ ជាទូទៅ អង្គការ គសក រៀបចំ វេទិការៀនសូត្រ នេះឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ មានដូចជា៖ ១. វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRM) ២. វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (M&E) ៣. វេទិការៀនសូត្រស្តីពីព័ត៌មាន ទំនាក់ទំនង និងបច្ចេកវិទ្យា (ICT) និងទី ៤. វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (Finance)។ វេទិការៀនសូត្រទាំងនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងារ រួមទាំងលទ្ធផលក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មរបស់អង្គការសមាជិក។

ដើម្បីធានានូវគុណភាពនៃវេទិការៀនសូត្រ អង្គការ គសក បានបង្កើតក្រុមការងារ (Working Group) ដើម្បីផ្តល់នូវធាតុចូល និងដំបូន្មានដល់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ហើយក្រុមការងារនេះ មានតួនាទីជាគណៈកម្មាធិការតម្រង់ទិសលើផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេស ដល់សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនេះ អង្គការ គសក បានរៀបចំវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៣៨ ក្រោមប្រធានបទ “**ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងដំណោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក**” ។ នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នៅមជ្ឈមណ្ឌលដាយកូនៀ ដោយមានអ្នកចូលរួមសរុប ១១៧នាក់ (៧២នាក់ ជាស្ត្រី) ដែលអញ្ជើញមកពី ៨០ស្ថាប័ន ក្នុងនោះអង្គការក្នុងស្រុកចំនួន ៧៦ និងអង្គការបរទេសចំនួន៥៩ និង២៤ ស្ថាប័នដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ គសក។

## គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ

- ដើម្បីពិនិត្យមើលលទ្ធផល និង ផលជះនៃវេទិការៀនសូត្រលើកមុន
- ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងពីប្រាក់អតីតភាពការងារ (ការគណនា និងការទូរទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ)
- ដើម្បីធ្វើការចែករំលែក និងពិភាក្សាពីការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យអ្នកចូលរួមមានជម្រើសកាន់តែច្រើនក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងពី សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីពិន័យអន្តរការចំពោះអំពើល្មើសទៅនិងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម
- ដើម្បីបង្កើនបណ្តាញ និងទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមអ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកប្រតិបត្តិ សម្រាប់ការរៀនសូត្របន្តស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត

## លទ្ធផលរំពឹងទុក

- អ្នកចូលរួមនឹងទទួលបាននូវការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរ ក្នុងការអនុវត្តការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារនិងរបៀបគណនា
- អ្នកចូលរួមនឹងមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់លាស់ទៅលើ សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យ និងការរៀបចំផែនការអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម
- អ្នកចូលរួមនឹងទទួលបានចំនេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងបន្ថែមពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- អ្នកចូលរួមអាចបង្កើនបណ្តាញ និងទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមអ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

## ដំណើរការ និង លទ្ធផល

### 1. មតិស្វាគមន៍ និង បើកវេទិការៀនសូត្រ

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមនៃវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៨នេះ **លោក សៀង សារឿន នាយកប្រតិបត្តិអង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គសក)** បានអញ្ជើញមានមតិស្វាគមន៍ និង បើកកម្មវិធីវេទិកា។ លោក បានមានប្រសាសន៍ថា អ្នកចូលរួមភាគច្រើនជាអ្នកដែលចាប់អារម្មណ៍និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺសំខាន់ជាងគេបំផុត ដោយសារគ្មានអ្វីអាចគ្រប់គ្រងមនុស្សបានទេ មានតែមនុស្សទេដែលគ្រប់គ្រងលើអ្វីៗទាំងអស់។ គាត់បានលើកពីធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៅក្នុងអង្គភាពមួយ តើគួរធ្វើអ្វីខ្លះ? ជាពិសេស គឺផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ។ គាត់បានភ្ជាប់ជាមួយឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងទៅនិងបទពិសោធន៍របស់គាត់ផ្ទាល់ អំពី Performance Management។ គាត់បាន

លើកអំពី Seniority Payment ការអនុលោមតាមច្បាប់ថ្មីក្រោយនេះ “កុងត្រាដែលមានសុពលភាពអត់ដែនកំណត់-UDC” និងបានលើកឡើងពី grievance policy ដែលជាយន្តការមួយក្នុងកាបង្ការ និងឆ្លើយតបទៅនឹង Conflicts or Complaint នៅក្នុងអង្គការ។ លោកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្នុងអង្គការ គតិក មានយន្តការមួយចំនួនដូចជា ទី១ Staff Representative យន្តការទី២ Complaint Box យន្តការទី៣ Online such as Feedback ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀតពេលដែលមានបញ្ហា តំបូងគឺត្រូវធ្វើដំណោះស្រាយតាមរយៈ Staff Meeting , គឺតាមរយៈការជួបជាមួយអ្នកគ្រងគ្រងខ្លួនជាមុនសិន ហើយជាបន្តបន្ទាប់តាមបន្ទានុក្រុម ដោយចុងក្រោយបញ្ចប់បញ្ហាទាំងនោះត្រឹម Board ។ តែបើបុគ្គលិកមិនសុខចិត្ត យើងរីករាយ និងស្ម័គ្រចិត្តចូលដោះស្រាយក្នុងតុលាការ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់គឺស្ថិតត្រង់ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលខ្លួនឯងផ្ទាល់។ គាត់សំណូមពរឱ្យក្នុងអង្គការគួរតែមានវប្បធម៌ឥរិយាបថល្អ។ គាត់បានបញ្ជាក់ថា នៅអង្គការ គតិក មានតំណាងបុគ្គលិក ២នាក់ គឺបុរសម្នាក់ និងស្ត្រីម្នាក់ ពីព្រោះថា កិច្ចការខ្លះរបស់ស្ត្រី គឺមានការពិបាកប្រាប់ដល់បុរស ហើយកិច្ចការខ្លះរបស់បុរសក៏ពិបាកនិយាយប្រាប់នារីដែរ និងមានប្រអប់ទទួលបណ្តឹងមួយនៅជិតកន្លែងញ៉ាំកាហ្វេដែលមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់ជាយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់បុគ្គលិក។ គាត់ក៏បានបន្តទៀតថា ក្នុងការគ្រងគ្រងធនធានមនុស្ស យើងទាំងអស់គ្នាគួរគិតដល់ PESTLE ដែលត្រូវគិតអំពី P=Political, E=Economic S=Social T=Technology (ជួយសម្រួលដល់ការងារ), L=Legal (ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ), E=Environment។ ហើយលោក ក៏បានបញ្ចប់មតិ និងប្រកាសបើកកម្មវិធី ដោយជូនពរ ទាំងប្រាំប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ និងបដិភាណៈ ហើយនិងពរមួយទៀតគឺ សុខសប្បាយក្លាយជាសេដ្ឋីទាំងអស់គ្នា។

2. រំលឹកឡើងវិញនូវចំណុចដែលបានរៀនសូត្រ និងពិភាក្សាកាលពីវេទិកាលើកមុន

ជាធម្មតាមុននឹងចាប់ផ្តើមពិភាក្សាពីប្រធានបទថ្មី វេទិការៀនសូត្រតែងតែមានការរំលឹកពីអ្វីដែលយើងបានពិភាក្សាកាលពីវេទិកាលើកទី៣៧ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងបំពេញការងារ (Performance Management)។ ការរំលឹកនេះ សម្របសម្រួលដោយ **លោកស្រី សៀង សក្យា អ្នកឯកទេសខាងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ គតិក។**



ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីបទបង្ហាញរំលឹកវេទិកាលើកមុន (ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ) សូមចូលទៅកាន់ឧបសម្ព័ន្ធទី២។

3. បទបង្ហាញស្តីពីការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ

ជាកិច្ចបន្ត **លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** និងជាសមាជិកនៃក្រុមការងារអនុវត្តប្រកាសលេខ ៤៤៣ បានធ្វើបទបង្ហាញ ពីប្រកាស៤៤៣ និងលិខិតផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ និងការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ។

លោកក៏បានលើកឡើងថា នេះជាការបង្ហាញលើកទី២របស់លោក ហើយលោកបញ្ជាក់ថា វាមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតែបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះលោក និងមិនបង្ហាញច្រើនទេ លោកនឹងទុកពេលឲ្យអ្នកចូលរួមសួរឲ្យបានច្រើនវិញ។

*ព័ត៌មានលម្អិតទាក់ទងនឹងបទបង្ហាញរបស់ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ សូមចូលទៅកាន់ឧបសម្ព័ន្ធទី៣។*

**វេទិកាសំណួរ&ចម្លើយ**

**សំណួរ៖ សហគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្រ្តី**

ដោយឃើញថា ប្រទេសកម្ពុជាយើងកំពុងតែរីកស្តុះស្តាយពីការបង្កើតសណ្ឋាគារ និងភោជនីយដ្ឋាន តើលោកដែលជាមន្ត្រីនៅខាងក្រសួងមានបានពិនិត្យនៅតាមសណ្ឋាគារ ឬ ភោជនីយដ្ឋាននោះដែររឺអត់? នៅតាមទីក្រុងភ្នំ ឬ នៅតាមខេត្តភ្នំ? ពីព្រោះពាក់ព័ន្ធនឹងអ្វីដែលខ្ញុំបានពីព័ត៌មានហើយខ្ញុំក៏បានសម្ភាសន៍ក្មេងៗនោះផងដែរ នៅពេលល្ងាច ដោយពួកគេបានទទួលរងគ្រោះយ៉ាងខ្លាំងជាងកម្មកររោងចក្រទៅទៀត ដោយពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹម ១០០ ដុល្លារ ហើយចំពោះថ្ងៃសម្រាកគឺ គេពុំមានថ្ងៃសម្រាកទេ (ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់អាទិត្យ) ហើយប័ណ្ណ បសស ក៏មិនទទួលបានដែរ។ ដូច្នេះខ្ញុំចង់ដឹងថាតើក្រសួង ឬមន្ទីរមានធ្វើការងារទៅលើ សណ្ឋាគារ និងភោជនីយដ្ឋាន នោះដែររឺទេ?

**ចម្លើយ៖**

ខ្ញុំផ្ទាល់ពេលដែលចុះទៅធ្វើសិក្ខាសាលានៅតាមខេត្តហើយក៏បានឈរសួរនាំបួនៗដែលធ្វើការនៅក្នុងសណ្ឋាគារនោះខ្លះដែរ។ ខ្ញុំដឹងច្រើនដែរ ដូច្នេះខ្ញុំសូមនិយាយជាគោលការណ៍។ ចំពោះការងារចុះគឺពុំមានបែងចែក សណ្ឋាគារឬមិនសណ្ឋាគារ ប៉ុន្តែមន្ទីរ និងក្រសួងមានដែនគោលដៅគេចុះរៀងខ្លួនៗ បើនៅតាមខេត្ត ខាងមន្ទីរគេហ្នឹងចុះទៅមើល។ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន នៅក្នុងគ្រប់វិស័យ គឺខាងមន្ទីរឬ ក្រសួងនិងចុះធ្វើអធិការកិច្ច ក្នុងមួយឆ្នាំម្តង ប៉ុន្តែក៏មានការខ្វះចន្លោះខ្លះដែរ ដោយសារតែគោលដៅយើងគឺចុះទៅមើលខាងណាដែលមានការប្រឈមខ្លាំង។ ក៏ប៉ុន្តែយើងមានក្រុមអន្តរាគមន៍ពិសេស គឺយើងនិងចុះនៅពេលមានបណ្តឹង ហើយសូមបងប្អូងផ្ទាល់តាមលេខខ្ញុំក៏បាន ផេករបស់ក្រសួងក៏បាន ប៉ុន្តែសូមផ្តល់ទីតាំងក៏ដូចជាលេខរបស់បុគ្គលិកមួយដើម្បីធ្វើការទាក់ទង ពួកខ្ញុំនិងចុះទៅនៅក្នុងពេលយ៉ាងយូរមួយអាទិត្យ។

**សំណួរ & ចម្លើយ**

**អង្គការម្តប់បែតង៖** ទី១ ឧទាហរណ៍ថាបុគ្គលិកហ្នឹងគាត់និងចង់គម្រោងរបស់គាត់នៅខែ ៣ គាត់ក៏បានឈប់តាមគម្រោង។ ក៏ប៉ុន្តែក៏មានគម្រោងថ្មីមួយទៀតដែលអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលបាននៅខែ ៦ ទៀត។ តើគាត់ទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារនេះដែររឺអត់?ហើយក្នុងករណីនេះដដែលឧទាហរណ៍ថាបុគ្គលិកនេះគាត់ លាឈប់ដោយខ្លួនឯងនៅខែ៣ ហើយគាត់ដាក់ពាក្យចូលគម្រោងថ្មីម្តងទៀត តើគាត់បានប្រាក់អតីតភាពពីខែ ៣ទៅខែ៦ហ្នឹងដែររឺទេ?

**លោក ណារិទ្ធ៖** តើកិច្ចសន្យារបស់គាត់ មានកំណត់ឬក៏ឥតកំណត់?

**អង្គការម្តប់បែតង៖** ក្នុងត្រាគាត់គឺចុះមួយឆ្នាំម្តងៗ

**លោក ណារិទ្ធ៖** កិច្ចសន្យានិងក្លាយជាឥតកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដែលគ្រប់ឆ្នាំរបស់វាសំណួរសួរវិញថាតើប្អូនមានផ្តល់ ប្រាក់៥%នោះឱ្យគាត់ដែររឺអត់?

**អង្គការម្តប់បែតង៖** ចាំខ្ញុំបានបង់ជូនគាត់ហើយ

**លោក ណារិទ្ធ៖** ដោយសារតែប្អូនបានបង់ជូនគាត់រួចហើយដូច្នោះវាគ្មានបញ្ហាអ្វីទេ

**អង្គការម្តប់បែតង៖** តើខ្ញុំតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារដល់គាត់ដែររឺទេប្រសិនបើរយៈពេលសាកល្បង ដែលផុតហើយគាត់ចូលពេញសិទ្ធិនៅខែ៦ ហើយខ្ញុំក៏បានផ្តល់ឱ្យគាត់ ៧ថ្ងៃកន្លះ ពីខែ៦ដល់ខែ១២ផងដែរ

**លោក ណារិទ្ធ៖** ប្រសិនបើគាត់ធ្វើការក្នុងជា UDC បាន២១ថ្ងៃនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះគឺគាត់និងទទួលបាន ៧ថ្ងៃកន្លះហើយ

**អង្គការម្តប់បែតង៖** ចំពោះប្រាក់បន្ទាប់បន្សំតើយើងគិតពេលកាត់ពន្ធហើយឬក៏មិនទាន់ដកពន្ធ

**លោក ណារិទ្ធ៖** គិតពេលមិនទាន់កាត់ពន្ធ

**អង្គការម្តប់បែតង៖** នៅពេលដែលគម្រោងបានចប់នៅខែ១២ គឺគាត់ត្រូវបានបញ្ឈប់នៅខែ១២ ហើយកិច្ចសន្យាគាត់គឺកិច្ចសន្យា UDC តើគាត់ទទួលបានអ្វីក្រៅពីប្រាក់អតីតភាពនេះដែររឺអត់?

**លោក ណារិទ្ធ៖** នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាគាត់ជា UDC ក្នុងករណីដែលគម្រោងបានបញ្ចប់ នេះមិនមែនជាហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការបញ្ឈប់គាត់នោះទេ។ ដូច្នោះគាត់និងទទួលបានអ្វីផ្សេងៗនៅក្នុងចំណុចបណ្តេញចេញ។ បើសិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា នោះគឺមិនមានបញ្ហាអ្វីទេ ប៉ុន្តែប្រសិនបើគាត់មិនព្រម គឺប្អូនត្រូវផ្តល់ឱ្យគាត់តាមច្បាប់។

ប្រសិនបើខាងអង្គការមិនចង់ប្រែក្លាយFDC ទៅជា UDC អង្គការនិងបុគ្គលិកអាចស្រុះស្រួលគ្នាឱ្យបុគ្គលិកឈប់រយៈពេលមួយខែដោយមិនមានប្រាក់ខែមួយខែ រួចហើយចុះក្នុងត្រាថ្មីមួយទៀតដែលជាFDC ដ៏ដែល។

**សំណួរអង្គការសាមគ្គី៖** នៅអង្គការខ្ញុំមានការតំឡើងប្រាក់ខែក្នុងមួយឆ្នាំៗ គឺ៥% ហើយមានប្រាក់ខែទី១៣ទៀត តើខ្ញុំគួរតែគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពបែបណា?

**លោក ណារិទ្ធ៖** ចំពោះមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺបងគិតទៅតាមចំនួនប្រាក់ខែដែលបានចុះនៅក្នុងកុងត្រា ។ ក៏ប៉ុន្តែបើប្រាក់បំណាច់ចាប់ពី ឆ្នាំ២០១៩ គឺបងគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំថែមទៀតដែលមិនទាន់ កាត់ពន្ធ។

**ចំណុចសំខាន់៖** ឧទាហរណ៍ការរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែម ដូចជាប្រាក់ខែទី១៣ គឺយើងត្រូវពិនិត្យ មើលដែរថាតើ ប្រាក់ខែទី១៣នេះ អង្គការបានផ្តល់ជូនជាសាច់ប្រាក់ផ្ទាល់ហើយប្រគល់ឱ្យជាទៀង ទាត់រាល់ឆ្នាំដែររឺទេ? ប្រសិនបើផ្តល់ឱ្យទៀងទាត់ នោះគឺយើងនិងរាប់បញ្ចូល ប៉ុន្តែបើមានឆ្នាំខ្លះ មាន ឆ្នាំខ្លះអត់ គឺយើងមិនរាប់បញ្ចូលទេ។ ប្រាក់បន្ថែមដូចជាកាតទូរស័ព្ទវីវីតូផ្សេងៗដែលមិន មែនជាប្រាក់សុទ្ធ ហើយមិនបានជូនដល់ដៃបុគ្គលិកផ្ទាល់ រឺក៏មិនទៀងទាត់ក៏យើងមិនរាប់បញ្ចូល ដែរ។ ត្រង់ចំណុចនេះក៏មានការពិបាកខ្លះដែរដោយក្រសួងមិនទាន់បានចែងឲ្យច្បាស់លាស់ថា ប្រភេទណាមួយខ្លះដែលនិងរាប់បញ្ចូលដោយសារតែប្រាក់បន្ថែមមានសណ្ឋានច្រើនប្រភេទពេក។ សម្រាប់ការងាយស្រួល ខាងអង្គការអាចផ្ញើរលិខិតមកក្រសួងដោយដាក់រាល់ប្រភេទប្រាក់បន្ថែម ហើយខាងក្រសួងនិងពិនិត្យមើលជូនថាតើប្រភេទណានិងរាប់បញ្ចូល។

**សំណួរ អង្គការ PFDA ៖** ប្រសិនបើ អង្គការមួយនេះមិនបានបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ ពីឆ្នាំ ២០០៨ រហូតមកទល់ពេលនេះ ហើយបុគ្គលិកហ្នឹងបានឈប់បាត់ហើយ ហើយគាត់បានធ្វើការឲ្យអង្គការ នោះរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ក្នុងករណីដែលអង្គការនោះត្រូវបានប្តឹងទៅក្រសួង តើអង្គការនោះមាន ទោសអីខ្លះ?

**លោក ណារិទ្ធ៖** នៅពេលដែលមានករណីបែបនេះខាងក្រសួងនិងដាក់កំហិតឲ្យខាងអង្គការបង់ ទៅបុគ្គលនោះ។ ប៉ុន្តែជាកិច្ចដំបូងខាងក្រសួងត្រូវហៅភាគីពាក់ព័ន្ធមកជុំរួមសិន។ ហើយមិន មានទោសទណ្ឌអ្វីផ្សេងទេ។

**សំណួរ ការីតាស អូស្ត្រាលី៖** យើងបានបើកប្រាក់បំណាច់គាត់ហើយ ប៉ុន្តែយើងធ្លាប់បណ្តេញបុគ្គលិកនោះ ចេញ តើគាត់ហ្នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់អ្វីផ្សេងទៀតដែររឺទេ?

**លោក ណារិទ្ធ៖** បងត្រូវមើលក្នុងច្បាប់ឡើងវិញថាតើមានគោរពទៅតាមដំណើរការនិមួយៗរឺទេ? បើអត់ទេគឺត្រូវទូទាត់ជូនគាត់តាមច្បាប់ដូចគ្នា។ ហើយចំពោះថ្លៃសងដំងើចិត្តគឺត្រូវមានភស្តុតាង ទើបគាត់អាចទទួលបាន។ ហើយនាយកមានសិទ្ធិតតាំងវិញ ការទូទាត់គឺគិតតាមច្បាប់ទាំងអស់។

**ការីតា អូស្ត្រាលី៖** ប្រាក់អតីតភាពការងារគឺបើករួចហើយនៅខែ ៦ ប៉ុន្តែគាត់ឈប់ខែ៩ តើយើងត្រូវ បើកប្រាក់អតីតភាពការងារឱ្យគាត់នៅខែ១២ ដែររឺទេ?

**លោក ណារិទ្ធ៖** មិនត្រូវបានទូទាត់ជូនទេចំពោះករណីនិង។

**សំណួរ អង្គការ IDR៖** ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ តើគិតបន្ទាប់ពីកាត់ពន្ធហើយរឺយ៉ាងណា?

**លោក ណារិទ្ធ៖** គឺយើងយកប្រាក់ដែលមិនទាន់កាត់ពន្ធមកគិត

**សំណួរ MSA :** បុគ្គលិកមួយគាត់ចប់ រយៈពេលសាកល្បងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែ៦ តើគាត់អាចទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារដែររឺទេ?

**លោក ណារិទ្ធ:** មិនទទួលបានទេ លុះណាតែគាត់ចូលពេញសិទ្ធិបានរយៈពេល ២១ថ្ងៃ

**MSA :** តើជនបរទេសអាចនិងទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារនេះរឺទេ?

**លោក ណារិទ្ធ:** បានដូចគ្នា បើគាត់ចូលជា UDC ហើយ

**សំណួរ មតជ៖** ប្រសិនបើអង្គការនោះមិនមាន Fund សម្រាប់បង់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ តើក្រសួងអាចនិងមានវិធានការអីទេ? ប៉ុន្តែអង្គការបានបង់ជូនចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩មកហើយ

**លោក ណារិទ្ធ:** ការអនុវត្តច្បាប់គឺគេនិងធ្វើតាមច្បាប់ដោយមិនយល់ថាជាអង្គការរឺមិនអង្គការឡើយ។ ហេតុផលអត់fund គ្រប់គឺយើងមិនអាចទទួលបានឡើយ។ នៅពេលដែលមានបណ្តឹង ក្រុមអន្តរាគមន៍ពិសេសនិងចុះទៅមើលផ្ទាល់ហើយ។

**4. បទបង្ហាញស្តីពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីពិន័យអន្តរការ ចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម**

ជាកិច្ចបន្ត **លោកយឿង សុធាវ៉ា ប្រធានផ្នែក CAN របស់អង្គការ គសក** បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទាក់ទងទៅនឹងសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីពិន័យអន្តរការចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម។ លោកមានប្រសាសន៍ថា វាមិនទាន់មានអ្វីប្រែប្រួលច្រើនទេទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់នេះ ដោយលោកបានទៅចូលរួមប្រជុំអំពីសេចក្តីប្រកាសនេះថ្មីៗនេះដែរ នៅសណ្ឋាគារភ្នំពេញ

ផ្នែក ២  
សម្រាប់ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

មាត្រា ៥.-  
អង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាលត្រូវទទួលបានពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់ចំពោះបទល្មើសដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	អំពើល្មើស	ចំនួនដីកាប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍
១	ការប្រើកាលបរិច្ឆេទគណនេយ្យខុសពីច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុន	៥០០, ០០០ រៀល
២	ការប្រើភាសា និងរូបិយប័ណ្ណ នៅក្នុងបញ្ជីគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ក្រៅពីភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេសដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុន	១, ០០០, ០០០ រៀល
៣	ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការដាក់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមពេលវេលាដែលកំណត់មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតជាមុន	១, ៥០០, ០០០រៀល
៤	ការធ្វើឯកសារគណនេយ្យ	៥,០០០,០០០ រៀល
៥	ការមិនកាន់បញ្ជីគណនេយ្យ	៥, ០០០, ០០០ រៀល
៦	ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមិនស្របតាមស្តង់ដារគណនេយ្យបានមាន	៥, ០០០, ០០០ រៀល

៧	ការខកខានមិនដាក់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឱ្យរដ្ឋសវនកម្មដោយសវនករឯកជន តាមលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	១០, ០០០, ០០០ រៀល
៨	ការមិនយករបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបំពេញកាតព្វកិច្ចសារពើពន្ធ	២, ០០០, ០០០ រៀល
៩	ការមិនរក្សាទុកឯកសារគណនេយ្យក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំ យ៉ាងតិច	៥, ០០០, ០០០ រៀល

**ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីអនុក្រឹត្យស្តីពីពិន័យអន្តរការលើចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម សូមចូលទៅកាន់ខុបសម្ព័ន្ធទី៤**

# វេទិកាសំណួរ&ចម្លើយ

**សំណួរ:** របាយការណ៍រងសវនកម្មនេះមានន័យថាម៉េច? ហើយក្រសួងនិងយករបាយការណ៍មួយណា?

**ចម្លើយ:** ចំពោះខែមិថុនា គឺគេដាក់របាយការណ៍រងសវនកម្ម ដែលជារបាយការណ៍ដែលមានសវនករ ចុះមកaudit ហើយលុះណាតែអង្គការក្នុងស្រុកនោះមានលុយ ៨ពាន់លានរៀលនៅក្នុងពីរឆ្នាំដូចគ្នា វិមាននិយោជិកលើស២០នាក់(ដោយបាន operate 1ឆ្នាំឡើង)។លោកបានបន្ថែមទៀតថា ភាសាជាមូលដ្ឋានសំរាប់របាយការណ៍នោះគឺភាសាខ្មែរ តែបើយើងដាក់ជាអង់គ្លេសក៏បានដែរ ព្រោះច្បាប់គេអនុញ្ញាតិទាំងពីរ។

**សំណួរ:** តើរបាយការណ៍រងសវនកម្ម និងយ៉ាងម៉េច?ហើយរបាយការណ៍មិនទាន់រងសវនកម្មនិងយ៉ាងម៉េច?

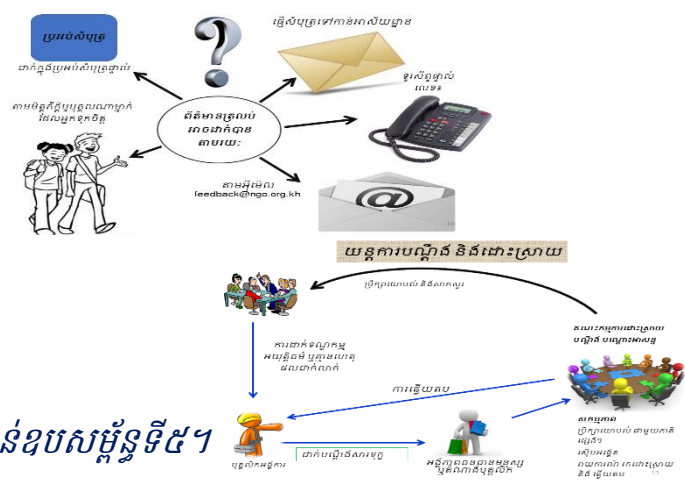
**ចម្លើយ:** របាយការណ៍មិនទាន់រងសវនកម្មគឺរបាយការណ៍ដែលយើងមិនទាន់ជួលក្រុមហ៊ុន រឺពួកអ្នកឌីតមកធ្វើសវនកម្មលើវានៅឡើយ។ដល់ពេលសវនករគេពិនិត្យរួចគេផ្តល់យោបល់ និងធ្វើរបាយការណ៍ចេញពីការធ្វើអ្នកឌីតនិងមក ចឹងរបាយការណ៍និងក្លាយជារបាយការណ៍រងសវនកម្ម។

**សំណួរ:** ចឹងតើរបាយការណ៍ដែលយើងដាក់ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យត្រូវដាក់អាណៅវីដាក់អារងសវនកម្ម?

**ចម្លើយ:** ប្រសិនបើដើមឆ្នាំក្រោយខាងNACគេដាក់ទំរង់និងឲ្យប្រើប្រាស់វិញ ចឹងនៅខែមិថុនាយើងដាក់មួយណាក៏បានដាក់អាណៅក៏បាន តែរបាយការណ៍នៅខែ៦គឺត្រូវដាក់របាយការណ៍ដែលរងសវនកម្ម ចឹងគេទុកពេលឲ្យយូរដែរ ពីខែ៣ដល់ខែ៦នោះ តែទាល់តែអង្គការយើងនិងវាចូលទៅនិងលក្ខណ៍របស់គេ ។

## 5. កិច្ចពិភាក្សាវាគ្មិនស្តីពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក

បន្ទាប់មកទៀត អ្នកសម្របសម្រួលក៏បានចាប់ផ្តើមប្តូរវិធីសាស្ត្រ ដោយរៀបចំជាវេទិកាវាគ្មិនដោយមានជំរែកពិភាក្សា នៅក្នុងនោះមាន **លោក យន ប៊ុនចុង ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការនៃអង្គការ គសក** ជាអ្នកសម្របសម្រួល និងវាគ្មិន២រូបទៀត គឺ **លោក ឈួន វុឌ្ឍី ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ PSI/C** និង **លោកស្រី ហេង រតនា ជា ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ WVI** ជាកិច្ចចាប់ផ្តើម អ្នកសម្របសម្រួលបានណែនាំពីសមាសភាព និងបទពិសោធន៍របស់វាគ្មិននីមួយៗ ហើយបន្ទាប់មកទៀតក៏អញ្ជើញ **លោក ឈួន វុឌ្ឍី** ធ្វើបទបង្ហាញអំពីយន្តការនៃការដោះស្រាយទំនាស់សម្រាប់ស្ថាប័ន។



ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីបទបង្ហាញសូមចូលទៅកាន់ឧបសម្ព័ន្ធទី៥។

បន្ទាប់ពីបទបង្ហាញចប់ វេទិកាសំណួរចម្លើយក៏ចាប់ផ្តើមឡើង។ លោក យឿង សុធាវ៉ា ដែលមកពី អង្គការគុណកម្ម ក៏បានចូលរួមបញ្ជាក់អំពី ពាក្យថា **តំណាងបុគ្គលិក** និងពាក្យថា **សហជីពកម្មករ** លោកបានសង្កត់ធ្ងន់ថា **សហជីព** គឺមានអំណាចខ្លាំងក្នុងការតវ៉ា ដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជក តែតំណាងបុគ្គលិកវិញ គឺមិនសូវមានអំណាចទេ គឺមានតួនាទីគ្រាន់តែនាំសារពីបុគ្គលិកប្រាប់ដល់ និយោជក តែប៉ុណ្ណោះ ។

រីឯខ្លឹមសារសំណួរផ្សេងៗទៀតរបស់អ្នកចូលរួមមានខ្លឹមសារទាំងស្រុងដូចខាងក្រោម

**សំណួរ៖ ម្តប់បែកង៖ ទី១៖** តើបុគ្គលិកដែលមានហ៊ុននៅក្នុង Union រឺក៏ AC ហើយដល់ពេលដែលគាត់ចប់ទៅហ៊ុននោះនៅដីដែលតើរឿងនិងយ៉ាងម៉េចវិញ? **ទី២៖** លើថាដូចជាតំរូវឲ្យមាន Policy Corruption មួយផ្សេងទៀតពីស្ថាប័ន រឺយ៉ាងណាប្រសិនបើ Policy នោះមានចែងហើយមានកថាខ័ណ្ឌមួយដែលមានចែងឧទាហរណ៍ បងប្អូនមិនអាចរើសបាន តែជីទ្ធតម្ភមួយអាច មានគណកម្មការលទ្ធកម្ម បមាននីតិវិធីក្នុងការប្តឹងទៅកាន់ board រឺ Management Team រួចហើយ តើគួរតែមាន Policy និងដាច់ដោយឡែកមួយផ្សេងទៀតដែររឺទេ? **ទី៣៖** លើថាមានការចុះបញ្ជីជមួយក្រសួងការងារសំរាប់ស្ថាប័នដែលមានគ្នាចាប់ពី៨នាក់ឡើងទៅហើយតំរូវឲ្យមាន staff Representative តើអាចជួយប្រាប់ពីនីតិវិធីបន្តិចបានទេ?

**ចម្លើយ ទី១៖** ភាគហ៊ុនជាមួយសហគមន៍កសិកម្ម (Agricultural Cooperative - AC) វាពិបាកដែរ តែជាគោលការណ៍ បុគ្គលិកមិនមានសិទ្ធិទៅដាក់ភាគហ៊ុនជាមួយ AC ទេ ពីព្រោះកាលណាយើងធ្វើការជាមួយពួកគាត់ យើងចង់លើកកំពស់ពួកគាត់ឲ្យចេះចាត់ចែងនិងគ្រប់គ្រងធនធានដោយខ្លួនគាត់ដល់ពេលយើងទៅធ្វើចឹងដូចយើងទៅចងការប្រាក់ចំរើន តែបើបុគ្គលិកនិងរៀបការហើយមានផ្ទះក្នុងសហគមន៍និង ចឹងមិនអីទេ ឲ្យគាត់ប្រកាសមកថាភាគហ៊ុននិងជាប់ប្រពន្ធគាត់ និងយើងអាចទទួលយកបាន មិនអីទេ មានបទពិសោធន៍មួយបុគ្គលិកគេមិនឲ្យទិញដីនៅតំបន់ដែលយើងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទេ តែបុគ្គលិកយើងគាត់រៀបការប្រពន្ធនៅនិង បើមិនឲ្យគាត់ទិញដីនៅនិងតើឲ្យគាត់ទៅទិញនៅណាវិញ ចឹងក្នុងករណីនិងយើងឲ្យគាត់ប្រកាសមក តែដីនោះមិនត្រូវជាដីមានជំលោះទេ។ ជាមួយគ្នានោះអ្នកស្រី ហេង រតនា ក៏បានបន្ថែមទៀតថាខាងអង្គការកំប្រាក់ជាមួយសហគមន៍បានឡើយ ព្រោះវាទាក់ទងជាមួយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងមានឥទ្ធិពលទៅលើសហគមន៍ដោយសារគាត់មានលុយច្រើន និងមានពាក់ផ្លាករបស់អង្គការផង។ រឿងមួយទៀតចុងសប្តាហ៍គាត់ទៅខ្ចីលុយពី AC បើទោះជាគាត់មិនមែនជាសមាជិកក្រុមសន្សំក៏ដោយតែគាត់ពាក់

អង្គការដូចនេះគាត់មានឥទ្ធិពល ពេលនោះសហគមន៍គាត់មកប្តឹងយើងតែម្តង ក្នុងករណីនេះ មិនបានទេ ទោះបីជាសងវិញក៏ដោយ ក៏ត្រូវតែបញ្ឈប់ដែរ ម្យ៉ាងទៀតកន្លែងខ្ញុំមិនមានPolicy ទាក់ទងរឿងបងប្អូនទេតែមានចែងក្នុងច្បាប់ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ តែមិនមែនគ្រប់តួនាទីសុទ្ធតែ បងប្អូន វិប្បិប្បន្នមិនអាចធ្វើការជាមួយគ្នាបានទេវាអាស្រ័យទៅតាមតួនាទីខ្លះប៉ុណ្ណោះ គឺកុំឲ្យតែតួ នាទីទាំងនោះវាមានឥទ្ធិពលលើគ្នា។ **ទី២៖** បើយើងមានpolicy ច្បាស់ហើយវាមានចែងពីនិយម ន័យនៃពាក្យនីមួយៗច្បាស់លាស់ គេមិនច្រឡំ ហើយជារួមមិនចាំបាច់សរសេរមួយដាច់ដោយ ឡែកទេ តែជាក់sub title វាឲ្យច្បាស់ ចឹងទៅគេស្រួលមើល។ **ទី៣៖** សំរាប់ការចុះបញ្ជីនៅក្រសួង គឺមានជំរើសពីរ ទី១ ទៅនាយកដ្ឋានដើម្បីសុំឯកសារសំនុំបែបបទគេហើយគេមានតំលៃប្រាប់យើង ស្រាប់ ។ ជំរើសទី២គឺមានភ្នាក់ងារក្នុងការរត់ការធ្វើមួយចប់តែម្តង ប្រហែលជាទ្វេដង៦០០ដុល្លា តែត្រូវពិនិត្យមើលផងថាតើអង្គការយើងមានចរិការខ្លាំងនិងសំរាប់ធ្វើអត់? តែកន្លែងខ្ញុំមិនប្រើសេវា ភ្នាក់ងារទេ ព្រោះវាជាផ្នែកនៃcorruption ដូច្នោះយើងសំរេចទៅចង់ប្រើសេវាមួយណា ។

**សំណួរ មគធ ទី១៖** សម្រាប់អង្គការដែលមានគ្នាច្រើនវាងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើសតំណាង បុគ្គលិក តែតើធ្វើបែបណាក្នុងការរើសនោះកុំឲ្យមានការច្រនៃនសំរាប់កន្លែងដែលមានគ្នាតិច? ការ រើសពីគ្រប់ផ្នែកមកម្នាក់ៗគឺគ្រប់ហើយ បើរើស តំណាងបុគ្គលិកម្នាក់មកទៀតវានិងធ្វើឲ្យលើសខាង ផ្នែកណាមួយហើយ ដូច្នោះតើគួររើសរបៀបណាកុំឲ្យមានភាពលំអៀង ហើយតើការរើសដូចខ្ញុំនិងតើ ត្រឹមត្រូវដែររឺទេ? **ទី២៖** លឺថាប្រធានមិនឲ្យប្តឹងបកវិញទេ ចុះបើក្នុងករណីសេ្តប្តីអង្កេតទៅវាខុស ហើយប្រធានគេច្បាស់លាស់ដែរ តើវាគ្មិនធ្លាប់មានបទពិសោធរឿងនិងទេសូមជួយចែករំលែកផង រឿងនិងវា យ៉ាងម៉េចវិញ?

**ចម្លើយ ទី១៖** បើសិនជាអង្គការយើងតូច យើងធ្វើតាមតូចទៅ ជ្រើសរើសត្រឹមតែបីនាក់ទៅបាន ហើយនេះ ជាយោបល់ខ្ញុំ ហើយការរើសនេះមិនមែនចេះតែរើសស្រេចតែចិត្តយើងទេ ត្រូវប្រជុំឲ្យ បុគ្គលិកមានការបោះឆ្នោត ហើយបើគេបោះឆ្នោតឲ្យអ្នកណាគឺជាប់អ្នកនិងហើយ ហើយត្រូវមាន កំណត់ហេតុត្រឹមត្រូវ វាជាការនៃនាំរបស់ក្រសួងគឺគេនិយាយចឹង បន្ទាប់មកត្រូវយកទៅឲ្យក្រសួង បោះត្រាទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវ។ ហើយការ បោះឆ្នោតកុំឲ្យប្រធានឈរឈ្មោះ ព្រោះបើជាប់គាត់បើ គាត់មានការរំលោភអីមួយចឹងទៅយើងពិបាកក្នុងការជជែកគ្នា។ **ទី២៖ ការប្តឹងបក** យើងត្រូវចាត់ ទុកថា Management គឺជាម៉ែឪ ហើយបើកូនថាយើងខុសបន្តិចបន្តួច យើងទទួលទៅ ចាំបាច់ទៅ ប្តឹងកូនធ្វើអីវិញ ចឹងហើយបានមានstaff មានsupervisor កាលណាគាត់មានមិនសប្បាយចិត្តគាត់ ទៅនិយាយជាមួយsupervisor គាត់ ហើយបើគាត់មិនសប្បាយចិត្តជាមួយsupervisor គាត់ គាត់

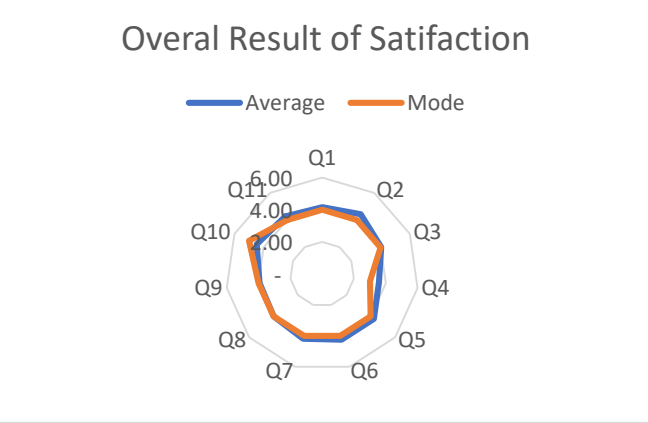
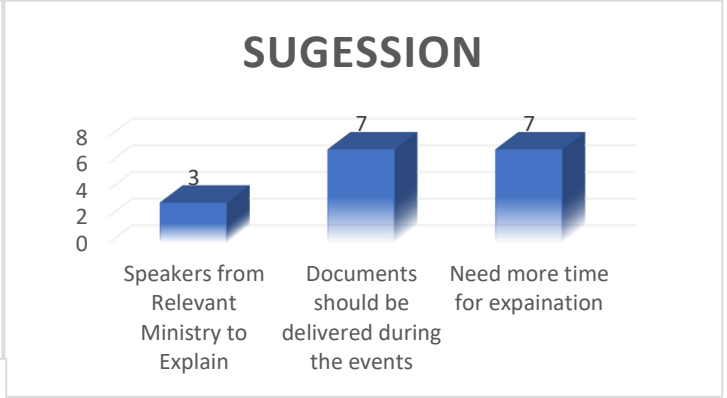
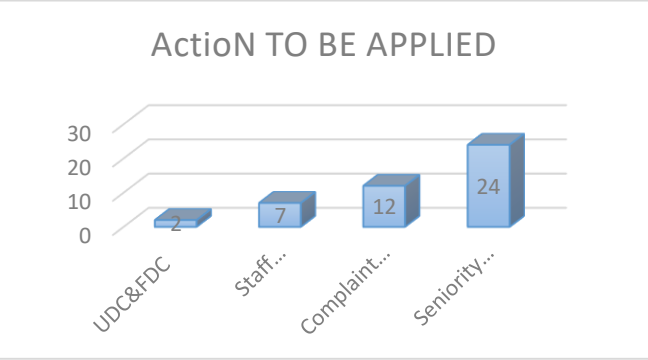
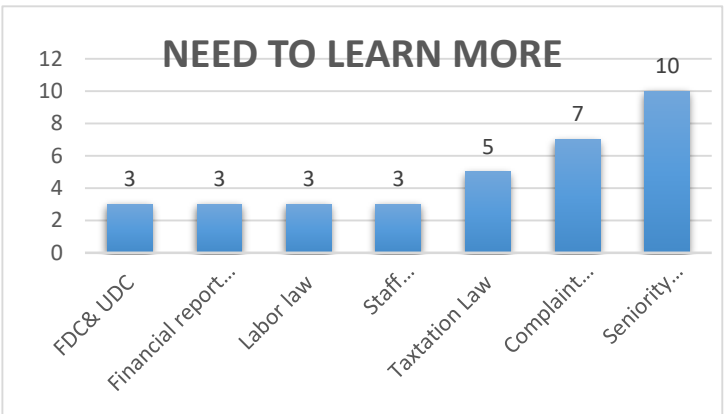
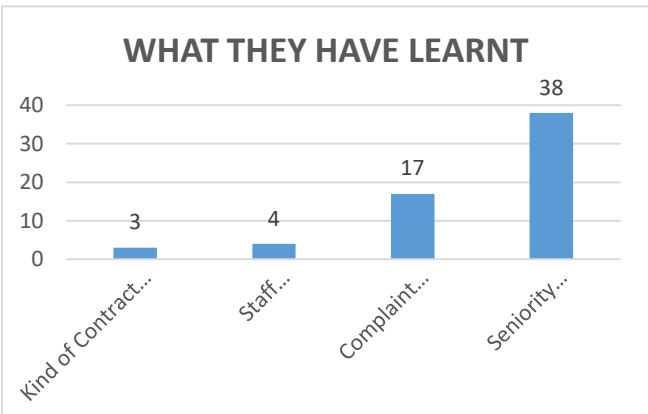
ទៅនិយាយជាមួយ Staff Rep. ការប្តឹងផ្តល់នេះវាមិនងាយទេ វាមានរឿងវែងឆ្ងាយណាស់ទើបគាត់សំរេចប្តឹង ហើយទាល់តែរឿងនិងអត់មានអ្នកណាជួយសោះ ទើបគាត់សំរេចប្តឹង។

**សំណួរ** ប្រសិនបើបុគ្គលិកទៅរកស៊ីជាមួយសហគមន៍ខុស ចុះបើអង្គការទាំងមូលទៅរកស៊ីជាមួយសហគមន៍វិញ វាយ៉ាងម៉េចវិញ ឧទាហរណ៍ ថាអង្គការនោះទៅបើកហាងលក់ដូរជាមួយសហគមន៍តើរឿងនិងគិតយ៉ាងណាដែរ?

**ចម្លើយ** ចំពោះការរកស៊ីជាមួយសហគមន៍ វាមិនខុសទេ ប្រសិនបើវាជា operation របស់អង្គការឧទាហរណ៍៖ Hagar គាត់ធ្វើការជាមួយស្រ្តី តែគាត់មានភោជនីយ៍ដ្ឋាន អាត់និងវាមិនខុសទេព្រោះជាផ្នែកមួយនៃ Operation របស់គាត់។ ដូចនេះខុស ឬ ត្រូវ បងត្រូវទៅមើលលើ ប្រភេទជំនួញនោះឲ្យច្បាស់សិន។

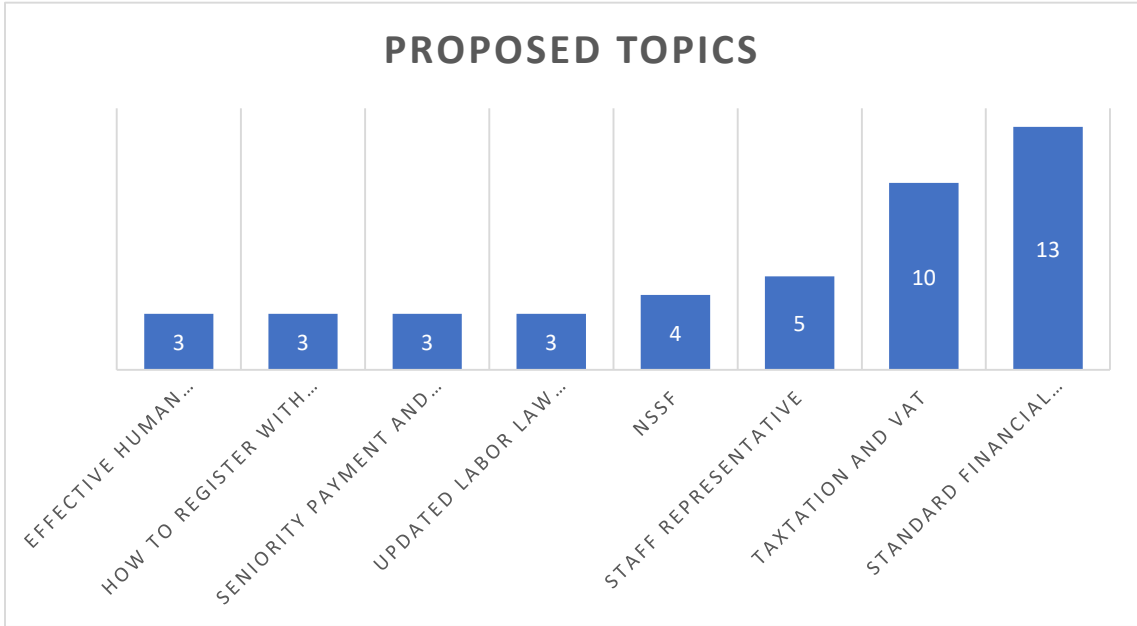
### 6. ការឆ្លុះបញ្ចាំងទូទៅស្តីពីវេទិការៀនសូត្រ

បន្ទាប់ពីវេទិកាសួរនិងឆ្លើយបានបញ្ចប់ទៅ អ្នកកាន់កម្មវិធីក៏សំណូមពរឲ្យអ្នកចូលរួមក្នុងវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ផ្តល់នូវព័ត៌មានត្រឡប់ ពិភាក្សាទៅលើប្រធានបទសំរាប់វេទិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកក្រោយ ហើយនិងការវាយតម្លៃទៅលើវេទិកាទាំងមូលដោយអ្នកចូលរួម។ ខាងក្រោមគឺជាមតិរបស់អ្នកចូលរួមដែលមានសរុប៤៧នាក់:



## 7. ប្រធានបទលើកក្រោយ

ជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមចំនួន២៩នាក់ក៏បានផ្តល់យោបល់លើប្រធានបទដែលពួកគាត់ ចង់រៀននៅវេទិកាលើកក្រោយទៀត ដែលមានដូចខាងក្រោម៖



## 8. មតិបិទវេទិការៀនសូត្រ

ជាចុងបញ្ចប់លោក យន ប៊ុនចុង ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការ គសក បានធ្វើការបូក សរុបលទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលា ដោយលោកបានថ្លែងអំណរគុណដល់វាក្ខិន អ្នកចូលរួម និងសហការី នៃអង្គការ គសកទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាចូលរួមក្នុងវេទិការៀនសូត្រនេះ ដែលធ្វើឲ្យ វេទិកានេះដំណើរការយ៉ាងរលូន ហើយលោកក៏បានគោរពជូនពរដល់វាក្ខិននិងអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ឲ្យជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំងប្រាំប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងបដិភាណ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។ វេទិការទាំងមូលបានបញ្ចប់ទៅក្រោមបរិយាកាសដ៏រីករាយ និងប្រកបដោយផ្លែផ្កា។

## ឧបសម្ព័ន្ធ

### 1 របៀបវារៈ

ម៉ោង	មាតិកា	អ្នកសម្របសម្រួល
07:30-08:20	ការចុះឈ្មោះអ្នកចូលរួម	• ក្រុមការងារ គសក
08:20-08:30	ការគោរពភ្លេងជាតិ	លោក អ៊ិន សិទ្ធិ

	កិច្ចស្នាគមន៍ ណែនាំគោលបំណងវេទិការៀនសូត្រ និង ការជម្រាបជូនដំណឹង និងព័ត៌មានទូទៅ	អ្នកកាន់កម្មវិធីវេទិការៀនសូត្រ
08:30-08:50	មតិស្នាគមន៍ និងប្រកាសបើកវេទិការៀនសូត្រ	<b>លោក សៀង សារៀន</b> នាយកប្រតិបត្តិ អង្គការ គសក
08:50-09:20	<b>វគ្គទី១:</b> ការរំលឹកឡើងវិញពីលទ្ធផលនៃការពិភាក្សា កាលពីវេទិកាលើកមុន ស្តីពី <b>ការគ្រប់គ្រងបំពេញការងារ</b>	<b>អ្នកស្រី សៀង សត្យា</b> អ្នកឯកទេសគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អង្គការ គសក
09:20-09:40	<b>ការសម្រាក</b>	អ្នកចូលរួមទាំងអស់
09:40-12:00	<b>វគ្គទី២:</b> បទបង្ហាញពី ការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ និង ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ (តាមសេចក្តីណែនាំ លេខ៥៨ ) សំណួរ & ចម្លើយ	<b>លោក ម៉ាញ ណារីទ្វី</b> ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT)
12:00-01:30	<b>សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់រួមគ្នា</b>	
01:30-02:00	<b>វគ្គទី៣:</b> ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ទៅលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពី ពិន័យអន្តរការណ៍ចំពោះអំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់គណនេយ្យនិងសវនកម្ម	<b>លោក យឿង សុធាវ៉ា</b> ប្រធានផ្នែក CAN អង្គការ គសក
02:00-02:30	<b>វគ្គទី៤:</b> បទបង្ហាញស្តីពី បណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក និងដំណោះស្រាយ	<b>លោក ឈួន រុទ្ធី</b> ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អង្គការ PSI/C
02:30-03:30	<b>វគ្គទី៥:</b> កិច្ចពិភាក្សាវាក្ខន៍ស្តីពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សំណួរ & ចម្លើយ	<b>វាក្ខនៈ</b> <b>លោក យន ប៊ុនថុង</b> អ្នកសម្របសម្រួល <b>លោក ឈួន រុទ្ធី</b> (អង្គការ PSI/C) <b>អ្នកស្រី ហេង រតនា</b> (អង្គការ WVI)
3:30-3:50	<b>សម្រាក</b>	អ្នកចូលរួមទាំងអស់
03:50-04:10	យោបល់ត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមស្តីពី វេទិការៀនសូត្រ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	• រាល់សមាសភាពអ្នកចូលរួមទាំងអស់
4:10-4:30	- ការពិភាក្សាទៅលើ ប្រធានបទសម្រាប់វេទិកាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកក្រោយ - ការវាយតម្លៃវេទិកាដោយអ្នកចូលរួម	ក្រុមការងារ គសក
4:30-4:50	<b>ការបូកសរុប និង បិទអង្គកម្មវិធី</b>	សមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

2 បទបង្ហាញស្តីពីការរំលឹកមេរៀនលើកមុនពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ



Review  
Performance Manag

3 បទបង្ហាញស្តីពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹតស្តីពីពិន័យអន្តរការចំពោះ  
អំពើល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម



Drafted of  
Sub-degree on Tran

4 បទបង្ហាញស្តីពីរបៀបដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាបុគ្គលិក



FEEDBACK AND  
RESPONSE\_CV.pptx