



គណៈកម្មាធិការ  
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា  
Cooperation Committee  
for Cambodia  
Comité de Coopération  
Pour le Cambodge

វេទិកាវៀនស្ស៊ូត

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៣៧

# ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

Performance Management



២៥ មេសា ២០១៩

មជ្ឈមណ្ឌលងាយកូនៀ

# ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

## Performance Management

### សេចក្តីផ្តើម

អង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គសក) គឺជាអង្គការសមាជិកភាពធំជាងគេបំផុត ដោយមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាជាសមាជិក។ នៅឆ្នាំ ២០១៨ អង្គការ គសក មានសមាជិកសរុបទាំងអស់ចំនួន ១៨១ ស្ថាប័ន ទាំងអង្គការក្នុងស្រុក និងអង្គការបរទេស ដែលធ្វើការលើវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងប្រទេស។

យុទ្ធសាស្ត្រកម្ពុជា ក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រកម្ពុជាទាំង ៧ គឺ ការរៀនសូត្រ និង ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់សមាជិក អង្គការ គសក និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដទៃទៀតដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍លើយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ ជាទូទៅ អង្គការ គសក រៀបចំវេទិកា រៀនសូត្រជាដៀងរាល់ឆ្នាំ មានដូចជា៖ ១.វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRM) ២.វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ (M&E) ៣.វេទិការៀនសូត្រស្តីពីព័ត៌មាន ទំនាក់ទំនង និង បច្ចេកវិទ្យា (ICT) និង ៤.វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (Finance) ។ វេទិកាទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងារ ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មរបស់សមាជិក។

ដើម្បីធានាគុណភាពនៃវេទិការៀនសូត្រ អង្គការ គសក បានបង្កើតក្រុមការងារ (Working Group) មួយចំនួន ដើម្បីផ្តល់នូវធាតុចូល និង ជំនួយ ដល់សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមការងារ នឹងដើរតួជាគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីផ្តល់នូវជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្រដល់សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ដើម្បីរក្សាការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនេះ អង្គការ គសក បានរៀបចំឲ្យមានវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៣៧ ក្រោមប្រធានបទ "ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ" នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ នៅមជ្ឈមណ្ឌលដាយកូនឿ ដោយមានអ្នកចូលរួមសរុប ១១៨នាក់ (៥៤នាក់ ជាស្ត្រី)។

### គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ

- ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្ថានភាព និងទទួលបានយោបល់ត្រឡប់ស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ផ្សេងទាក់ទងនឹងការងារ
- ដើម្បីពិនិត្យមើលលទ្ធផល និង ផលជះនៃវេទិការៀនសូត្រលើកមុន
- ដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាមពីរបៀបដែលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការធ្វើការងារអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកជាលក្ខណៈបុគ្គល និងក្រុម
- ដើម្បីរំលឹកចំណេះដឹង និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ស្តីពី យុទ្ធសាស្ត្រ និងរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងការធ្វើការងារ ដូច្នោះពួកគាត់អាចត្រៀមជាស្រេចសម្រាប់ការវាយតម្លៃការធ្វើការងារ និងលទ្ធផលការងារបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ
- ដើម្បីបង្កើនបណ្តាញ និងទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមអ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

## លទ្ធផលរំពឹងទុក

សិក្ខាកាមនឹង៖

- មានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ
- មានចំណេះដឹងកាន់តែប្រសើរស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ
- ទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍សម្បូរបែបទាក់ទងនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងទិចនិកក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ
- ពង្រីក និង ពង្រឹងបណ្តាញជាមួយអ្នកអនុវត្ត និងអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

## ដំណើរការ និង លទ្ធផល

### 1. មតិស្វាគមន៍ និង បើកវេទិការៀនសូត្រ



លោក សៀង សារ៉េន នាយកប្រតិបត្តិអង្គការ គសក

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើម នៃវេទិកាៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លើកទី៣៧នេះ **លោក សៀង សារ៉េន** នាយកប្រតិបត្តិអង្គការគណៈកម្មា ធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គសក) បានអញ្ជើញមានមតិស្វាគមន៍ និងបើកកម្មវិធីវេទិកា។ លោក បានមានប្រសាសន៍ថា ស្តីពីឆ្នាំថ្មី ឆ្នាំខ្មែររបស់យើងដែលទើបតែកន្លងផុតទៅនេះ ខ្ញុំជឿជាក់ថាអ្នកចូលរួមភាគច្រើនជាអ្នកដែលចាប់អារម្មណ៍នឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺសំខាន់ជាងគេបំផុត ដោយសារគ្មានអ្វីអាចគ្រប់គ្រងមនុស្សបានទេ មានតែមនុស្សទេដែលគ្រប់គ្រងលើអ្វីៗទាំងអស់ (ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ)។

លោកបានបន្ថែមទៀតថា ក្នុងអង្គការសង្គមស៊ីវិល នាយកប្រតិបត្តិមិនអាចតាំងខ្លួនជានយោជកទេ គឺមានតែស្ថាប័នទេ ជានយោជក។ បើយើងនិយាយពីការបំពេញការងារ គឺយើងត្រូវនិយាយចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងរហូតដល់បញ្ចប់ពីស្ថាប័ន (Exit interview)។ ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗគឺសំខាន់បំផុត បើឥរិយាបថមិនល្អ បណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងណាក៏មិនបានការដែរ ដោយសារខ្ញុំមានបទពិសោធន៍ជាង ២០ឆ្នាំក្នុងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។ នៅពេលដែលយើងរើសបុគ្គលិកភ្លាម ការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាការសំខាន់ ដើម្បីសង្កេតទៅលើឥរិយាបថអ្នកថ្មីនេះ ថាអ្នកផ្តល់ឲ្យ ឬក៏មកស្រូបយក ឬបង្កបក្សពួកនិយម និងបញ្ហាក្នុងស្ថាប័ន។ ប្រសិនបើយើងបណ្តុះបណ្តាលមនុស្សមិនបានល្អទេ យើងនឹងធ្វើឲ្យស្ថាប័នមានបញ្ហា។

ហើយគាត់បានសួរសំណួរទៅអ្នកចូលរួមថា តើអ្នកចូលរួមក្នុងថ្ងៃនេះ បានបង្កើតបណ្តាញជាមួយគ្នាហើយឬនៅ? ដូចនេះគួរបង្កើតបណ្តាញសង្គម សម្រាប់ទំនាក់ទំនង និងចែករំលែកព័ត៌មាន បញ្ហា និងដំណោះស្រាយ។ ភ្លាមៗនោះដែរ សិក្ខាកាមយល់ព្រមក្នុងការបង្កើតបណ្តាញសង្គម Telegram សម្រាប់ការទំនាក់ទំនង និងចែករំលែកស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

គាត់បានបញ្ជាក់ថា នៅអង្គការ គសក មានតំណាងបុគ្គលិក ២នាក់ ប្រអប់ទទួលបណ្តឹង សម្រាប់ជាយន្តការបណ្តឹងសារទុករបស់បុគ្គលិក។ ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស យើងទាំងអស់គ្នាគួរគិតដល់ PESTLE ដែល P=Political, E=Economic (ប្រាក់ខែ), S=Social (បុណ្យសព ការ បុណ្យផ្កា កម្មវិធី) តាំងពីក្នុងគ្រួសារ រហូតដល់សង្គម បុគ្គលិករបស់យើងអាចធ្វើការបានរលូត ដោយមានការគាំទ្រពីគ្រួសារ, T=Technology (ជួយសម្រួលដល់ការងារ), L=Legal (ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ), E=Environment (ឥទ្ធិពលវិបាកសក្តានុពល)។ សង្គមយ៉ាងមានការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំង ដែលយើងត្រូវតាមឲ្យទាន់ និងស្វែងយល់ពីការវិវត្តន៍របស់វា ដើម្បីអាចឆ្លើយតបនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់មនុស្ស។

## 2. រំលឹកឡើងវិញនូវចំណុចដែលបានរៀនសូត្រ និងពិភាក្សាកាលពីវេទិកាលើកមុន

ជាធម្មតា មុននឹងចាប់ផ្តើមពិភាក្សាពីប្រធានបទថ្មី វេទិការៀនសូត្រតែងតែមានការរំលឹកពីអ្វី ដែលយើងបានពិភាក្សាកាលពីវេទិកាលើកមុន (៦ កញ្ញា ២០១៨) ស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារ (Redundancy & Layoff)។ ការរំលឹកនេះ សម្របសម្រួលដោយ លោក សេង សាវុធ សមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (Human Resource Working Group) និងជាអគ្គនាយករងក្រុមហ៊ុន V CHARTERED ACCOUNTANTS CO., LTD ។



លោក សេង សាវុធ អគ្គនាយករងក្រុមហ៊ុន V CHARTERED ACCOUNTANTS CO., LTD

តាមការសាកសួររបស់លោក យើងសង្កេតឃើញថា អ្នកចូលរួមទាំងអស់សុទ្ធតែថ្មី មិនដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលកាលពីវេទិកាលើកមុនទេ។

បន្ទាប់មកលោក បានបន្តរំលឹកអ្វីដែលបានពិភាក្សាគ្នាកាលពីវេទិកាលើកមុនទាក់ទងនឹង កុងត្រាបុគ្គលិកមាន ២ប្រភេទ កុងត្រាមានរយៈពេលកំណត់ (FDC) និងកុងត្រាមិនកំណត់រយៈពេល (UDC) នៅពេលដែលធ្វើ Mass Layoff គេត្រូវគិតពីក្របខណ្ឌច្បាប់។

តើអ្នកត្រូវបញ្ឈប់ គេមានលក្ខខណ្ឌបែបណា? ឬ អ្នកណាត្រូវបញ្ឈប់មុនគេ ក្នុងករណីមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិកជាលក្ខណៈទ្រង់ទ្រាយធំ?

លក្ខខណ្ឌមួយចំនួនត្រូវបានយកមកពិចារណា ទៅលើបុគ្គលិកដែលត្រូវបញ្ឈប់៖

- តើគាត់រៀបការហើយឬ?
- មានកូនអត់?
- មានកូនប៉ុន្មាន?....

<p><b>Relevant Terminologies/Words used in the Labour Law</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Termination of labour contract</li> <li>Mass Layoff</li> <li>Labour Contracts of Specified Duration</li> <li>Labour Contracts of Unspecified Duration</li> <li>Serious offenses</li> <li>Indemnity for dismissal</li> <li>Damage</li> </ul>	<p><b>Relevant Articles in Labour Law</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Article 73 (Labour Contracts of Specific Duration)</li> <li>Article 74 (Labour Contracts of Unspecified Duration)</li> <li>Article 75 (The minimum period of a prior notice)</li> <li>Article 89 (Indemnity for Dismissal)</li> <li>Article 91 (Damage)</li> <li>Article 95 (Mass Layoff)</li> <li>Article 284 (Shop Steward) Their involvements</li> </ul>
<p><b>MASS LAYOFF</b></p> <p>Any layoff resulting from a reduction in an establishment's activity or an internal re-organisation that is foreseen by the employer is subject to the following procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The employer establishes the order of the layoffs in light of professional qualifications, seniority within the establishment, and family burdens of the workers.</li> <li>The employer must inform the workers' representatives in writing in order to solicit their suggestions, primarily, on the measures for a prior announcement of the reduction in staff and the measures taken to minimize the effects of the reduction on the affected workers.</li> </ul>	<p><b>MASS LAYOFF (continue)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The first workers to be laid off will be those with the least professional ability, then the workers with the least seniority. The seniority has to be increased by one year for a married worker and by an additional year for each dependent child.</li> </ul>

គេប្រហែលត្រូវបញ្ឈប់អ្នកនៅលើវេជ្ជសាស្ត្រ ព្រោះគាត់មិនសូវមានបន្ទុកទទួលខុសត្រូវច្រើន។ ប៉ុន្តែក៏មានការចងក្លាប់ជាមួយសមត្ថភាពការងាររបស់បុគ្គលិកដែរ។ បើផ្អែកទៅតាមការសាកសួររបស់អ្នកសម្របសម្រួល ប្រមាណជា ៣០-៤០% នៃអ្នកចូលរួមមានគោលនយោបាយបុគ្គលិក អ្នកសម្របសម្រួលក៏បានលើកទឹកចិត្តអ្នកចូលរួមទាំងអស់ឲ្យបង្កើតគោលនយោបាយបុគ្គលិកឲ្យបានទាំងអស់គ្នា ឲ្យស្របនឹងច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងងាយស្រួលដោះស្រាយនៅពេលមានបញ្ហាអ្វីមួយកើតឡើងដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័ន និងមែនអារម្មណ៍នៃការធ្វើការងាររបស់ HR ឬ គណៈគ្រប់គ្រងរបស់ស្ថាប័ន។

**3. បទបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់វិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ**

បន្ទាប់មកទៀត **លោក យឿង សុធាវ៉ា** អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកតស៊ូមតិ និងចងក្រងបណ្តាញ នៃអង្គការ គសក បានធ្វើបទបង្ហាញស្តីពីលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់វិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ខាងក្រោម៖

- វិសោធនកម្មច្បាប់ការងារនៅថ្ងៃទី ២៦ មិថុនា ២០១៤
- ប្រកាសលេខ ៤៤៣ (ការបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ) ៤៤២ (ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង/ខែ) នៅថ្ងៃទី ២១ កញ្ញា ២០១៤៖ ប្រកាសលេខ ៤៤២ ប្រហែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ច បើចង់ឲ្យសេដ្ឋកិច្ចដើរ ទាល់តែមនុស្សចាយលុយញឹកញាប់ ហើយក៏ប្រហែលជាអាចពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាផ្សេងៗទៀតដែរ។ បើយោងតាមតំណាងក្រសួងការងារដែល



លោក យឿង សុធាវ៉ា អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកតស៊ូមតិ និងចងក្រងបណ្តាញនៃអង្គការ គសក

បានមកធ្វើការបង្ហាញក្នុងវេទិកាឆ្នាំ ២០១៨ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនយោជក និងនយោជិកក៏ដោយ ក៏មិនអាចយកជាការបានដែរ បើយោងតាមក្របខណ្ឌច្បាប់

- ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ

មុននឹងធ្វើការបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការផ្ទង់មតិ លោក បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើប្រកាសលេខ ៤៤២ និង ៤៤៣ ថា៖

ប្រកាសទាំង២លេខនេះ ត្រូវបានលើកលែងចំពោះស្ថាប័ន ៣ ប្រភេទ៖

- តំណាងស្ថានបរទេសប្រចាំនៅកម្ពុជា
- អង្គការអន្តរជាតិ គឺជាអង្គការអន្តររដ្ឋាភិបាល ដោយមានការចុះហត្ថលេខីរវាងរដ្ឋ និងរដ្ឋ (ឧ. UN, WB, ADB, IMF, គណកម្មការមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ) ចាយកញ្ចប់ថវិការបស់រដ្ឋាភិបាលដែលបានចុះហត្ថលេខី
- ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយបរទេស៖ ស្ថាប័នចុះកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរដ្ឋ និងរដ្ឋ (JICA, USAID, KOIKA ...)។ ការពន្យល់ដូចជាមិនសូវច្បាស់ ព្រោះបើតាមនិយមន័យ វាអាចចាត់ចូលក្នុងអង្គការអន្តរជាតិដែរ។

ក្រៅពីស្ថាប័នទាំង ៣ ខាងលើត្រូវអនុវត្តទាំងអស់។

តែកន្លងមក វាមានភាពខុសគ្នារវាង **ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ** ត្រូវអនុវត្តសម្រាប់បុគ្គលិកទូទៅទាំងខ្មែរ និង បរទេស និង **សណ្ឋានរបស់ទីស្តីការគណរដ្ឋមន្ត្រី** ដែលអនុវត្តចំពោះតែបុគ្គលិកខ្មែរ តែប៉ុណ្ណោះ។ ជាមួយ លោក បានផ្តល់យោបល់ថា យើងគួរអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ ដោយសារវាជាក្រសួងអណាព្យាបាលរបស់យើង។

លោកបានបន្ថែមថា ការស្ទង់មតិនេះ ធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងមួយ ដើម្បីដាក់លិខិតទៅក្រសួងការងារដើម្បីស្នើសុំបើកប្រាក់ខែតែ ១ដង/ខែ តែយើងត្រូវមានហេតុផលច្បាស់លាស់ក្នុងការស្នើសុំ។ លោក បានមានប្រសាសន៍ថា ផ្អែកលើលទ្ធផលមានអង្គការតិចណាស់ដែលបានអនុវត្តអនុលោមភាពច្បាប់ការងារ។ បន្ទាប់មក លោក បានធ្វើការបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិទៅដល់វេទិកាទាំងមូល និងជម្រាបជងដែរថា យើងប្រមូលបានការឆ្លើយតបពី ស្ថាប័នចំនួន ៦០។

(សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតពីបទបង្ហាញសូមអានឧបសម្ព័ន្ធទី១)

**សំណួរ & ចម្លើយ**

- ស១៖ **VSO**៖ តើការបង្ហាញថា ទទួលបានចម្លើយតប ៦០សំឡេង តើមួយសំឡេង ស្មើ ១ស្ថាប័នឬ? តើ អង្គការ **គសក** មានផែនការបន្ទាប់ទៀតឬទេ?
- ចំ១៖ មួយសំឡេងស្មើ១ស្ថាប័ន។ អង្គការ គសក ចង់ឲ្យមានជម្រើសក្នុងការអនុវត្តបើកប្រាក់ខែ អាច ២ដង ឬ ១ ដង/ខែ អាស្រ័យទៅលើស្ថានភាព និងការចង់បានរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
- ស២៖ **Hagar**៖ ប្រាក់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ តើមានជាប់ពន្ធឬទេ? មានអ្វីជាអំណះអំណាងឬទេ? ហើយការបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ១ឆ្នាំ១ដង មិនមែនមានន័យថាតម្រូវឲ្យបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់អតីតភាពទាំងអស់នោះទេ?

ចំ២៖ បើយោងតាមប្រកាសថ្មី សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងវាយនភណ្ឌ ត្រូវបើប្រាក់រំលឹក ១៥ថ្ងៃ/ឆ្នាំ ជាធម្មតា។ តែសម្រាប់យើងជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល យើងអាចបើករំលឹក ៦ថ្ងៃ/ឆ្នាំ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០២១ តែជាទូទៅនយោជក នៅតែជំពាក់បុគ្គលិក ៩ថ្ងៃ/ឆ្នាំ ដដែល។

**ទាក់ទងនឹងពន្ធ ពុំទាន់មានអ្វីដែលបញ្ជាក់ថាជាបំណង ឬអត់ទេ** ទៅលើប្រាក់អតីតភាពការងារ ។ ក្រុមការងារចម្រុះរវាង រដ្ឋាភិបាល និង អង្គការងារមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីចែករំលែកពីច្បាប់សារពើពន្ធ។ ខ្ញុំនឹងសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមតាមរយៈក្រុមការងារចម្រុះនេះ។ តែខ្ញុំដឹងថា ក្រសួងការងារបានដាក់លិខិតទៅកាន់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុហើយ។

ការបើករំលឹកទាំងអស់ ឬ តាមឆ្នាំ វាអាស្រ័យថាតើ ស្ថាប័នមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបើកឬទេ។ បើអត់មានលុយត្រូវធ្វើយ៉ាងណា? តែយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបើករំលឹក ៦ថ្ងៃ/ឆ្នាំ ចាប់ពី ២០១៩នេះទៅ។ តែមានអង្គការខ្លះបានយកប្រាក់បំណាច់ការងារ មកជំនួសប្រាក់អតីតភាពការងារ តែការធ្វើបែបនេះ វាមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ព្រោះប្រាក់បំណាច់ការងារ ជាសមាណចិត្តរបស់ស្ថាប័នផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក មិនមែនជាអតីតភាពការងារទេ។ តែទោះជាយ៉ាងណា វាអាស្រ័យទៅលើការសម្រេចនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន និងថវិកាក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗ។

ទាក់ទងនឹងការបង់ពន្ធលើប្រាក់អតីតភាពការងារ យើងអាចលើកទៅពិភាក្សានៅក្នុងខែឧសភា ដូចនេះយើងអាចប្រមូលបញ្ហា និងអំណះអំណានបន្ថែមសម្រាប់ការពិភាក្សានេះ។

ស៣៖ **API**៖ វាគ្មានចង់ដាក់លិខិតទៅក្រសួងការងារ ខ្ញុំចង់ស្នើសុំឲ្យមានការសិក្សាបន្ថែមទៀត ព្រោះយើងមិនទាន់មានហេតុផល ដែលមានទំងន់គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្នើសុំទៅក្រសួងនោះទេ។

**Hagar**៖ ខ្ញុំចង់បន្ថែមថា បើអាច គសក អាចភ្ជាប់ទៅកាន់ CAMFEBA ដែលគេគ្របដណ្តប់ក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ហើយ CAMFEBA ក៏កំពុងធ្វើការងារនេះដែរ។ ដូច្នេះបើយើងរួមគ្នា សំឡេងយើងកាន់តែធំក្នុងការស្នើសុំទៅកាន់តែក្រសួង។

**4. ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ (Performance Management)**



លោកបណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព សមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HR Working Group) និង ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន 5P Up2date Co., LTD. បានអញ្ជើញចូលរួមជាវាគ្មិនកិត្តិយស និងជាអ្នកសម្របសម្រួលប្រធានបទ **ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ (Performance Management)** នៃវេទិការៀនសូត្រលើកទី៣៧នេះ។ ជាបឋម គាត់ធ្វើការបង្ហាញពីប្រវត្តិការងាររបស់គាត់ ទាំងអង្គការក្នុងស្រុក អង្គការបរទេស ទីភ្នាក់ងារUN និងក្រុមហ៊ុនឯកជន ហើយអ្នកសម្របសម្រួល គាត់បានបញ្ចប់ថ្នាក់បណ្ឌិត **គ្រប់គ្រងការងារធុរកិច្ច** ។

ក្នុងការចែករំលែកថ្ងៃនេះ អ្នកសម្របសម្រួលយើងផ្តោតទៅលើចំណុចសំខាន់ៗចំនួន ៩ ដូចខាងក្រោម៖

- a. ការណែនាំពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ (Introduction to Performance Management)
- b. ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ? (Performance Management?)
- c. ការណែនាំគ្រាប់ដំបូង (Induction) ដំណាក់កាលសាកល្បង (Probationary period) និងការកំណត់គោលដៅនៃការបំពេញការងារ (Performance objective setting)
- d. ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ (Performance appraisal)
- e. ការវាយតម្លៃ ៣៦០ដឺក្រេ (360 degree feedback)
- f. ផែនការពង្រឹងការបំពេញការងារ (Performance Improvement Plan)
- g. ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារខ្សោយ (Managing Poor/Unsatisfactory Performance)
- h. ការអភិវឌ្ឍការបំពេញការងារ (Performance development)
- i. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ (Career development)

នៅពេលចាប់ផ្តើមបទបង្ហាញដំបូង អ្នកសម្របសម្រួលបានពន្យល់ ពាក្យគន្លឹះចំនួន ៣ ទៅដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ឲ្យបានច្បាស់គឺ៖

- **បុគ្គលិក៖** មានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីចំណាយប្រាក់ខែប្រចាំខែ (Payroll)
- **នយោជិក៖** អ្នកដែលធ្វើការងារក្នុងស្ថាប័ន (Consultant, Part-time, staff...)
- **នយោជក៖** អ្នកដែលប្រើគេ អ្នកគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដាក់ផែនការឲ្យគេធ្វើ។ វាគ្រាន់តែខុសគ្នាត្រង់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិល ធ្វើការដើម្បីផលប្រយោជន៍សហគមន៍/សង្គម តែក្រុមហ៊ុនធ្វើការដើម្បីប្រាក់ចំណេញចូលហោប៉ៅខ្លួនឯង។

#### 4.1. ការណែនាំពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

បន្ទាប់មកទៀតអ្នកសម្របសម្រួល បានសួរទៅអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ដើម្បីពិភាក្សា និងចូលរួមមកអង្កេតទិកាវិញថា **ដើម្បីដំណើរការស្ថាប័នមួយ តើយើងត្រូវការអ្វីខ្លះ?**

- ថវិកា
- ធនធានមនុស្ស
- គោលនយោបាយ
- រចនាសម្ព័ន្ធដឹងនាំ និងគ្រប់គ្រង
- ឧបករណ៍ផ្សេងៗ
- ធ្វើជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- ផែនការ និងគោលដៅច្បាស់លាស់
- ទស្សនវិស័យ និង គុណតម្លៃ
- ការចុះបញ្ជីដោយស្របច្បាប់

ក្រោយពីព្យុះគំនិត (Brainstorming) ជាមួយសិក្ខាកាមរួមមក អ្នកសម្របសម្រួលបានសួរសំណួរ ១ទៀតទៅកាន់សិក្ខាកាម មុននឹងបកស្រាយសំណួរខាងលើ។ តើពាក្យ **Human Resource** និង **Human Resources** ដូចគ្នាឬទេ? ចូរពន្យល់។ អ្នកចូលរួមភាគច្រើនឆ្លើយថាដូចគ្នា។

បន្ទាប់មកអ្នកសម្របសម្រួល ផ្តល់ការពន្យល់ថា៖

- **Human Resource:** ធនធានមនុស្ស សំដៅទៅលើ (រូបវន្តបុគ្គល ជាមនុស្ស)
- **Human Resources:** ធនធានមនុស្ស សំដៅទៅលើចំនួនមនុស្ស និង បញ្ញា ការគិត (Human & Mental) យើងចង់បានន័យថា យើងមានចំនួនមនុស្សធ្វើការដូចគ្នា តែប្រាជ្ញា និងការគិត មិនដូចគ្នាទេ។ ប្រសិនបើយើងមានមនុស្សធ្វើការ ៥នាក់ តែពួកគាត់រៀនចប់តែថ្នាក់ទី១២ តើវាមានអ្វីខុសគ្នានឹងការដើរយើងមានបុគ្គលិកធ្វើការ ៥នាក់ដូចគ្នាតែគេរៀនចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិតនោះ។ នេះហើយជាភាពខុសគ្នារវាងពាក្យថា **Human Resource** និង **Human Resources** ។

បន្ទាប់មកអ្នកសម្របសម្រួលបានធ្វើការបកស្រាយ និងពន្យល់ពីកត្តាចាំបាច់ ដែលស្ថាប័នមួយត្រូវការ ដើម្បីអាចដំណើរស្ថាប័នបាន។ ហើយជាដំបូង យើងត្រូវការ M ចំនួន ៤ ៖

- រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង/ដឹកនាំ (Management)
- ធនធានមនុស្ស (Manpower)
- ដើមទុន/ថវិកា (Money)
- ឧបករណ៍/សម្ភារៈ (Machineries)

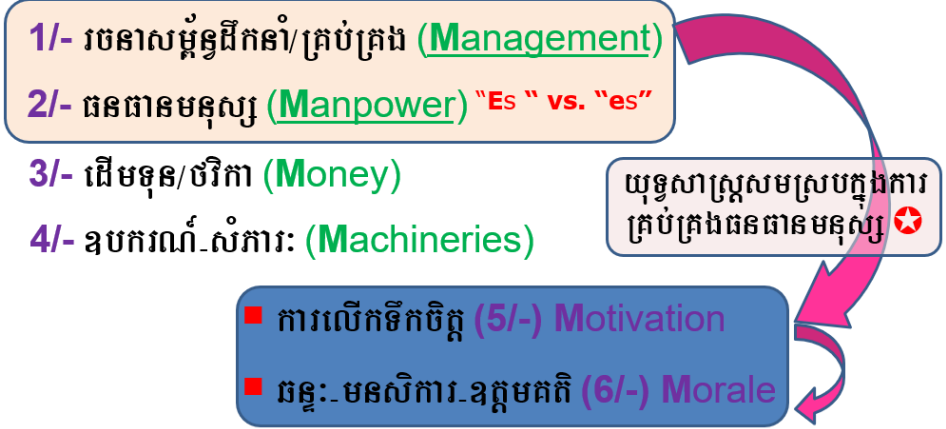
ក្នុងចំណោម **4M** ខាងលើ **2M** ខាងលើសំខាន់ជាងគេដែលទាមទារឲ្យមានទំនាក់ទំនង និងការយល់ពីគ្នាទៅវិញទៅមករវាង ("Es" vs "es") នយោជក និង នយោជិក។ ដោយសារមនុស្សមានអារម្មណ៍ មានការគិត ដែលបង្ហាញពីការរម្មណ៍ពេញចិត្ត មិនពេញចិត្ត ស្តាប់ ដែលអាចធ្វើឲ្យការបំពេញការងារ មិនត្រឹមតែគ្មានលទ្ធផលទេ ថែមទាំងបង្កបញ្ហាដល់ស្ថាប័នទៀត។

បន្ទាប់មកទៀត យើងត្រូវបង្កើតឲ្យមាន M ចំនួន ២ ទៀត៖

- ការលើកទឹកចិត្ត (Motivation)
- ឆន្ទៈ/មនសិការ/ឧត្តមគតិការងារ (Morale)

## កត្តាចាំបាច់ដើម្បីឱ្យស្ថាប័ន អង្គការអាចដំណើរការបាន

ដើម្បីអាចដំណើរការបានស្ថាប័ន អង្គការណាក៏ដោយត្រូវតែមានជាចាំបាច់នូវ៖



★: រាប់បញ្ចូលទាំងមានវិធាន មានគោលនយោបាយ និងមានការអនុវត្តន៍បានល្អ ការគ្រប់គ្រងការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិក ។

ដើម្បីឲ្យនយោជក និង នយោជិកបានល្អ វាទាមទារឲ្យមានការលើកទឹកចិត្ត (Motivation) តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រសម្របសម្រួលការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីជម្រុញលើកទឹកចិត្ត ឆន្ទៈ មនសិការ និង ឧត្តមគតិការងារ (Morale)។ តាមរយៈ 2M នេះ

(Motivation & Morale) វាធ្វើឲ្យមានជោគជ័យពេញលេញ។ តែអ្វីទាំងអស់នេះ អាចដំណើរការទៅបាន វាទាមទារនូវ បរិយាកាស អំណោយផល (Enabling Environment)។

អ្នកសម្របសម្រួលយើង បានបន្ថែមទៀតថា ប្រសិនបើ អ្នកគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន ជាមនុស្សមានជំនាញគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺនៅ ក្នុងស្ថាប័នពុំសូវមានបញ្ហាអ្វីទេ ដោយសារគាត់ជាមនុស្សចេះយល់គេ យល់ឯង។ ប៉ុន្តែជាទូទៅប្រធានធនធានមនុស្ស គេច្រើនរាប់ បញ្ចូលក្នុងក្រុមគ្រប់គ្រង។

4.2. ការណែនាំគ្រាដំបូង (Induction) ដំណាក់កាលសាកល្បង (Probationary period) និងការកំណត់គោលដៅ នៃការបំពេញការងារ (Performance objective setting)

អ្នកសម្របសម្រួលបានផ្តល់បទបង្ហាញស្តីពីការណែនាំគ្រាដំបូង បន្ទាប់មកបើកឲ្យមានសំណួរចម្លើយពីអ្នកចូលរួម។

ការណែនាំគ្រាដំបូងគេណែនាំពីអ្វីខ្លះ ?		ដំណាក់កាលសាកល្បង
១. អោយស្គាល់វិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន	២. ណែនាំអោយស្គាល់ និយោជិតផ្សេងៗទៀត នៅក្នុងស្ថាប័ន	<p>ដំណាក់កាលសាកល្បង គឺជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការធ្វើការងារ ដែលអ្នកចូលរួមត្រូវសង្កេតពីចរន្តនៃការងារដោយហ្មត់ចត់ ថាតើនិយោជិតអាចធ្វើការបានដល់កំរិតបួនដាន និងការរំពឹងទុកនៃតួនាទីការងារនោះដែរឬទេ? និងអង្គការត្រូវរក្សាទុកនិយោជិតនោះ អោយចូលជាសិរិយោជិតពេញសិទ្ធិក្នុងក្រុមខ្ញុំដែរឬទេ? ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បង ការងារអ្នកគ្រប់គ្រង/និយោជិត វាយតម្លៃនិយោជិតអំពី៖</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• លទ្ធភាពក្នុងការរៀនសូត្រ និងក្នុងការបំពេញតួនាទីនោះ</li> <li>• គុណភាពការងារ</li> <li>• ទិន្នផលការងារ</li> <li>• ទម្លាប់ធ្វើការងារ</li> <li>• សហប្រតិបត្តិការជាមួយអ្នកទាំងឡាយ</li> <li>• ការគោរពរាល់បែប</li> <li>• បទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពការងារនៃនិយោជិតនោះ។</li> </ul>
៣. ពន្យល់ពីមុខងារ នៃផ្នែក ការងារទាំងឡាយ នៅក្នុង ស្ថាប័ន	៤. ទស្សនកិច្ចតាមផ្នែកនានា	
៥. ពន្យល់ពីទស្សនវិជ្ជា គោលបំណង និងគោលដៅផ្សេងៗ របស់ស្ថាប័ន	៦. ពន្យល់ពី វិធាន គោលការណ៍ និង បញ្ហាគោលនយោបាយ ទាំងអស់របស់ស្ថាប័ន	

**សំណួរ និង ចម្លើយ**

ស១៖ ជាទូទៅបុគ្គលិកថ្មីមិនដឹងពីស្ថានភាពរបស់ស្ថាប័នទេ តើជាទូទៅ Induction Period គួរមានរយៈពេលប៉ុណ្ណា? ដើម្បី អនុញ្ញាតឲ្យស្ថាប័នស្វែងយល់ពីបុគ្គលិកម្នាក់ហ្នឹងបាន។ ផ្អែកទៅលើបទពិសោធន៍នៃអាជីពការងារគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សរបស់ខ្ញុំ និងការសម្ភាសន៍បុគ្គលិក គាត់បានឲ្យដឹងថា អារម្មណ៍របស់គាត់ដាក់ជាប់នឹងការចាប់ផ្តើមដំបូង ប្រសិនបើ ស្ថាប័នហ្នឹង មានការស្វាគមន៍គាត់បានល្អ វាភ្ជាប់នឹងការធ្វើការងារ និងឆន្ទៈ ឬការប្តេជ្ញាធ្វើការងាររបស់គាត់។ ចំណែកឯក សារឲ្យគាត់អាន គ្រាន់តែជាការផ្តល់ឲ្យ១ផ្នែកតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែការជួបទល់មុខគឺជារឿងសំខាន់បំផុតព្រោះវាបង្ហាញនូវការ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការ និងធ្វើឲ្យមានអារម្មណ៍ថាកន្លែងការងារគឺជាផ្ទះទី២របស់គាត់។

ចំ១៖ រយៈពេលនៃ Induction គឺអាស្រ័យទៅលើបុគ្គលិកថ្មី។ សំខាន់គឺ ណែនាំគេឲ្យស្គាល់ពី

- រចនាសម្ព័ន្ធ និងស្ថាប័ន
- នៃនាំឲ្យស្គាល់ និយោជិតផ្សេងៗទៀត
- ពន្យល់ពីមុខងារនៃផ្នែកការងារទាំងឡាយនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ទស្សនកិច្ចតាមផ្នែក
- ពន្យល់ពីទស្សនវិជ្ជា គោលបំណង និងគោលដៅផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន

VSO: Induction មានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះបុគ្គលិកដាក់អារម្មណ៍នឹងការចូលដំបូងព្រោះយើងមិនអាចផ្តល់តែឯក សារឲ្យគាត់អានខ្លួនឯង ហើយចប់នោះទេ។ អ្នកគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវតែមានតួនាទីក្នុងការជួយពង្រឹង ដើម្បីធ្វើឲ្យបុគ្គលិកថ្មីមាន អារម្មណ៍កក់ក្តៅនឹងការងារ។

**VSO:** ការធ្វើ Induction ទៅលើវប្បធម៌ (Culture) គឺជារឿងសំខាន់ណាស់។ សម្រាប់ខ្មែរយើងចូលចិត្តនិយាយបែប Save Face (ទុកមុខឲ្យ) មិនចូលចិត្តនិយាយត្រង់ៗនោះទេ វាខុសពីបរទេសដែលភាគច្រើនគេចូលចិត្តនិយាយត្រង់ៗ (Straight and Direct)។ ពេលខ្លះ Manager មួយចំនួន របៀបធ្វើការរបស់គាត់ផ្ដោតលើលទ្ធផល ឬ របៀបធ្វើការផ្ដោតការការទំនាក់ទំនងតាមអ៊ីម៉ែល ជាជាងជួបពិភាក្សា។ ដូច្នេះការណែនាំពីរបៀបធ្វើការ ឬបែបបទនៃការធ្វើការរបស់យើងមានលក្ខណៈបែបណា គឺជារឿងសំខាន់បំផុតសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី ដើម្បីឲ្យគាត់ងាយស្រួលក្នុងការបន្តខ្លួន។

**ស២:** ក្នុងករណីវេសបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រង (Direct line manager) មិនពេញចិត្ត និងបេក្ខជនថ្មីទេ តែដោយគណកម្មការផ្សេងទៀតពេញចិត្ត គាត់(Direct line manager) ក៏ព្រមទទួលយក ប៉ុន្តែក្រោយមក អ្នកគ្រប់គ្រងនោះព្យាយាមដាក់ផែនការទំលាក់បុគ្គលិកថ្មីនោះក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បងការងារ។ តើក្នុងករណីនេះ យើងត្រូវធ្វើយ៉ាងណាក្នុងនាមយើងជាអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីកុំឲ្យ (Direct line manager) ទំលាក់បុគ្គលិកថ្មីនោះក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បងតាមរយៈការដាក់ផែនការខ្ពស់ហួសហេតុ?

**ចំ២:** ត្រូវធ្វើ (Screening) ទៅលើបេក្ខជន ដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់។ ជាធម្មតា យើងមានគណកម្មការក្នុងការការពិន្ទុ ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ ហើយ HR ក៏ជាផ្នែកមួយនៃគណកម្មការ ដើម្បីការពារការរើសអើង (ស្រលាញ់ អាណិត ស្អប់ ឬ ក៏គ្នាអញ គ្នាគេ) ក្នុងការវេសបុគ្គលិក កុំឲ្យបេក្ខជន ឬបុគ្គលិកថ្មីមានរមួលថាវារើសតែគ្នាហ្នឹងឯង។ តួនាទីរបស់ HR សំខាន់មែនទែននៅក្នុងពេលហ្នឹង។



សកម្មភាពសួរដំណូរ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សិក្ខាកាម និងអ្នកសម្របសម្រួល

**ស៣:** ភ្ជាប់ទៅហ្នឹងករណីដែលលើកឡើងដោយ VSO អ្វីដែលយើងកំពុងជជែកនេះ គឺរឿង (System) ដែលយើងប្រើនេះវាយុត្តិធម៌ (Fairness) ឬអត់? យើងបានធ្វើដល់ ការផ្តល់យោបល់ ៣៦០ជីក្រេ ទៀត ដូច្នេះក្នុងករណីដែល (Direct line manager) របស់គាត់ មិនសូវពេញចិត្តនឹងគាត់ តែអ្នកដទៃជុំវិញខ្លួនគាត់បានឲ្យពិន្ទុគាត់ខ្ពស់រួចទៅហើយ។ តើ (System) ណាមួយដែលវាយុត្តិធម៌សម្រាប់ Direct line manager និង បុគ្គលិក មិនថាតែក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បងនោះទេ?

**WWF:** នៅពេលដែលយើងកំណត់គោលបំណងសម្រាប់បុគ្គលិកសាកល្បង គឺ (Direct line manager) ត្រូវកំណត់ជាមួយបុគ្គលិកសាកល្បងម្នាក់នោះ បន្ទាប់មកត្រូវផ្ញើមកកាន់ HR។ ក្រោយមកយើងនឹងធ្វើការពិនិត្យរួមគ្នា ថាតើការកំណត់ផែនការនេះ មានលក្ខណៈយុត្តិធម៌សម្រាប់បុគ្គលិកសាកល្បងនេះឬទេ ដោយយើងធ្វើការប្រៀបធៀបនឹង (Job Description) របស់គាត់ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ។ ធម្មតាគណកម្មការរបស់យើងមាន ៣នាក់ ក្នុងការសម្ភាសន៍វេសបុគ្គលិក ហើយមុនពេលវេសបុគ្គលិកយើងបានសួរទៅ (Direct line manager) ថាតើគាត់ចង់បានយ៉ាងម៉េច? បច្ចេកទេសខ្លាំង សម្របសម្រួលខ្លាំង ....

**ស៤:** តើក្នុងស្ថាប័នដែលមានបុគ្គលិក ៣០០-៥០០នាក់ តម្រូវឲ្យ HR ចូលគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ក្នុងដំណើរការវេសបុគ្គលិក ឬ ការងារទាក់ទងនឹងបុគ្គលិក?

ចំណុច៖ ជាធម្មតា HR ត្រូវតែចូលរួមក្នុងដំណើរការទាំងអស់នេះ តែមិនត្រូវថាទាល់តែ មេHR នោះទេ។ តែយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យ មានបុគ្គលិកពីក្រុមការងារ HR ឬ មានការទទួលស្គាល់ ដឹងពី HR ។ ការចូលរួមពី HR មិនប្រាកដថាទាល់តែប្រជុំជួប មុខគ្នានោះទេ យើងក៏អាចប្រើតាមរយៈប្រព័ន្ធ Database ក៏បាន។

ស្លាប់៖ **Hagar:** ក្នុងការធ្វើការងារជាមួយមនុស្ស អ្នកគ្រប់គ្រងហាក់ដូចជាមិនពេញចិត្តនឹងបុគ្គលិកថ្មី ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងនោះ ចូលចិត្តក្នុងការត្រួត មិនមែនគ្រប់គ្រង ឬ ដឹកនាំទេ ហើយព្យាយាមចាប់កំហុសបុគ្គលិកថ្មី នៅពេលមានឱកាសសមស្រប នឹងព្យាយាមបណ្តេញបុគ្គលិកម្នាក់នោះចោល។ ហើយបុគ្គលិកនោះ មិនព្រមប្រើយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាដែលមានក្នុងស្ថាប័ន ទេ តែនឹងដាក់ពាក្យលាលែងដោយស្ងាត់ៗ ដោយសារគាត់មិនពេញចិត្តនឹង (Direct line manager) ម្នាក់នោះ មិនមែន មិនពេញចិត្តនឹងស្ថាប័ននោះទេ ដែលធ្វើឲ្យគាត់នៅបន្តទៀតមិនកើត។

ហើយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ នាយកខ្លះ បើវេទិកាទាក់ទងនឹង HR ទាល់តែ HR Manager ទើបអាចមកចូលរៀនបាន បើយើងជា បុគ្គលិកកម្មវិធីធម្មតាមិនអនុញ្ញាតឲ្យមកចូលរៀនបានទេ។ សម្រាប់ខ្ញុំការធ្វើបែបនេះ គឺមិនលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាល់តែ សោះក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ចំណុច៖ ប៉ុន្តែតាមសំណួររបស់អ្នក អ្នកគ្រប់គ្រងនោះ គឺជាអ្នកកូរ/បង្កបញ្ជា កន្លែងការងារនឹងមិនបានសុខ ដោយសារតែមានអ្នកបង្ក រឿងនៅទីនោះ ហើយយើងមិនគួរទុកឲ្យមានបញ្ហានោះទេ។ ប្រសិនបើករណីមានអ្នកកូរ/បែបនេះមែន នេះជាការទទួល ខុសត្រូវរបស់ប្រធានស្ថាប័ន ដែលបណ្តោយឲ្យមានអ្នកកូរ។ ហើយអ្នកកូរនោះ នឹងនៅមិនបានសុខដូចគ្នា នៅពេលយើងបង្ហាញនូវភាពមិនយុត្តិធម៌ វានឹងមានអ្នកនិយាយ និងប្តឹងទៅ គណៈគ្រប់គ្រងមិនខានឡើយ។

**NPA:** អ្នកគ្រប់គ្រងតូច មិនឲ្យបុគ្គលិកជាប់ដំណាក់កាលសាកល្បងការងារ ដូចនេះយើងត្រូវកំណត់គោលដៅឲ្យមានលក្ខណៈ ល្អៗផ្សេងៗ។ ក្នុងនាមជា HR យើងត្រូវចូលរួមក្នុងការធ្វើ (Performance Development Plan) ឲ្យវាមានលក្ខណៈល្អៗ ផ្សេងៗ។ ជាមួយ អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងការកំណត់គោលដៅសាកល្បងដែលមានលក្ខណៈល្អៗផ្សេងៗ។

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹង (Direct line manager) ដែលពួកគាត់មិនពេញចិត្តគ្នាតាំងពីការចាប់ផ្តើម ដំបូងរួចទៅហើយ ខ្ញុំគិតថា វាមានការលំបាកក្នុងការចាប់បញ្ចូលគ្នាណាស់ ដោយសារខ្ញុំជឿថា មនុស្សពេលខ្លះទាក់ទងនឹង ចារឹក ឬ របៀបធ្វើការមិនត្រូវគ្នា ពិបាកឲ្យគាត់ធ្វើការរួមគ្នាណាស់ តែពួកគាត់សុទ្ធតែពូកែដូចគ្នា។ ដូចនេះយើងអាចពិនិត្យ មើលភាពខ្លាំងរបស់គាត់ ហើយយើងអាចចាត់តាំងឲ្យធ្វើការនៅកន្លែងឲ្យស៊ីនឹងភាពខ្លាំងរបស់ខ្លួន

4.3. ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ

ដោយផ្អែកទៅលើសំណួរ និងការចូលរួមយោបល់របស់សិក្ខាកាមទាក់ទងនឹងដំណាក់កាលសាកល្បងការងារ ការកំណត់ គោលដៅនៃការបំពេញការងារឲ្យមានលក្ខណៈល្អៗ និងការចូលរួមវាយតម្លៃការបំពេញការងារពី (Direct line manager) បុគ្គលិកជុំវិញ អ្នកសម្របសម្រួលបានធ្វើការបង្ហាញពីការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និង ការវាយតម្លៃ ៣៦០ដឺក្រេ/អង្សារ។

ការប្រៀបធៀបរវាងការវាយតម្លៃការធ្វើការងារ និង ការវាយតម្លៃ ៣៦០ អង្សារ		សមាមាត្រជាទូទៅនៃការវាយតម្លៃការធ្វើការងារ		
Performance Evaluation	360-degree Review	Rating	General Descriptor	% of staff
Involves an employee and his/her manager	Involves an employee and his/her manager, peers and customers	Poor Performers, Unsatisfactory, Needs Improvement	Significant concern, unsatisfactory performance, below expectations, drop in performance from previous year. DO AS TOLD WHEN GUIDED & WATCHED. DO AS TOLD WITH MUCH GUIDANCE. Needs to improve ability to perform independently and doing more or quicker.	10%
Task-oriented with a job function focus	Culture-oriented with a leadership ability focus	Average Performers (Expected)	Performing well, good, successful, meets/sometimes exceeded expectations. Improved results from previous year. DO AS AGREED FOR THE YEAR, MEETING TIME & QUALITY WITH EXPECTED BEHAVIORS.	70%
Uncovers specific growth opportunities for overall job performance	Uncovers general growth opportunities for overall personal/professional development	Good Performers (Outstanding)	Excellent, high performance, stands out, exceptional, far exceed expectations. DOING MORE THAN AGREED WITH TIME & QUALITY, BETTER THAN EXPECTED BEHAVIORS especially in change, initiative and commitment. GREAT INITIATIVE, WALK EXTRA MILES FOR CHANGE.	20%
Looks at how well a person does his/her job	Looks at how well a person works with others			
Driven by top-down direction and strategy	Driven by culture and relationships			

**សំណួរ និង ចម្លើយ**

ស៧៖ តើយន្តការ/ឧបករណ៍ក្នុងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានលក្ខណៈយុត្តិធម៌បំផុតសម្រាប់បុគ្គលិក។ ដោយសារ ៣៦០ដីក្រ/អង្សារ ទោះបីជាមានការវាយតម្លៃពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ បុគ្គលិកធ្វើការងារមួយគ្នាជុំវិញខ្លួនក៏ដោយ ប៉ុន្តែយើងដឹងថា ធម្មតាបុគ្គលិកវាយតម្លៃគ្នាឯង គឺមិនចង់ទម្លាក់គ្នាឯងឡើយ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ទោះជាមិនសូវ ពេញចិត្តនឹងបុគ្គលិកម្នាក់ហ្នឹងដោយសារគាត់មិនទាន់គ្រប់គ្រេងដីក្រគ្រប់គ្រាន់ ទេក៏មិនអាចទម្លាក់បានដែរ ដោយសារ បុគ្គលិកផ្សេងទៀតបានវាយតម្លៃខ្លួនស្រេចទៅហើយ។ តើមានប្រព័ន្ធណាដែលល្អជាងនេះទេ ដើម្បីឲ្យយុត្តិធម៌សម្រាប់ ភាគីទាំងសងខាង?

ចំ៧៖ វាអាស្រ័យទៅតាមស្ថាប័ន ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពរាល់ថ្ងៃគេប្រើ ៣៦០ដីក្រ គឺវាសុក្រិតជាង តែវាក៏ស្មុគស្មាញជាងដែរ ដោយសារតែត្រូវការគំនិតពីបុគ្គលិកទាំងលើ ទាំងក្រោម និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។ ហើយក៏មានអង្គការខ្លះដែលគេ មិនចង់ស្មុគស្មាញច្រើន គេជ្រើសយកការវាយតម្លៃធម្មតាក្នុងការតម្លើងប្រាក់ខែអីផ្សេងៗ។

ស៨៖ **CCC**: សម្រាប់អង្គការរបស់ខ្ញុំ គឺយើងធ្វើទាំងការវាយតម្លៃធម្មតា (Performance Evaluation) និង ៣៦០ដីក្រ ក្នុងពេល តែមួយ។ ហើយ **CCC** យើងជ្រើសយកតែបុគ្គលិក ៣ ប្រភេទទេ ក្នុងការវាយតម្លៃ ៣៦០ដីក្រ គឺអ្នកខាងលើ (Direct Line Manager) បុគ្គលិកខាងក្រោមគាត់ (Subordinate) និងអ្នកធ្វើការឆ្លងក្រុម (Across Team) សម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃ បុគ្គលិកម្នាក់នោះ។ តើការដែល **CCC** ធ្វើការវាយតម្លៃ ២ ក្នុងពេលដំណាលគ្នានេះ វាត្រឹមត្រូវទេ? ឬ យើងត្រូវបំបែកគ្នា? សម្រាប់ ៣៦០ដីក្រ យើងប្រើសំណួរតែ ២ ប៉ុណ្ណោះ ទាក់ទងនឹងការកែលម្អទៅថ្ងៃមុខ តែការវាយតម្លៃធម្មតា បានយើង ប្រើសំណួរច្រើនក្នុងការវាយតម្លៃ និងប្រើសម្រាប់តម្លើងប្រាក់ខែប្រចាំឆ្នាំ

ចំ៨៖ បើ **CCC** បានធ្វើដល់ ៣៦០ដីក្រហើយ យើងមិនបាច់ធ្វើការវាយតម្លៃធម្មតា (Performance Evaluation) នេះទេ ព្រោះ ៣៦០ដីក្រ វាល្អគ្រប់គ្រាន់ហើយ វាប្រសើរជាងការវាយតម្លៃធម្មតា។ ដូចនេះយើងមិនបាច់ធ្វើការវាយតម្លៃធម្មតាទេ ព្រោះ កុំឲ្យខាតក្រដាសនឹងពេលវេលាច្រើនពេក។

សម្រាប់ករណីនេះ **CCC** គួរច្របាច់បញ្ចូលទម្រង់ទាំង២ ហើយធ្វើ ៣៦០ដីក្រ ទាំងអស់តែម្តង មិនបាច់ធ្វើ ៣៦០ដីក្រ តែ ១ផ្នែកនោះទេ កុំឲ្យខាតក្រដាសច្រើនពេកអ្វី។ តែធ្វើឬមិនធ្វើ វាអាស្រ័យលើ **CCC**។

**4.4. ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារខ្សោយ**

សម្រាប់ក្នុងវគ្គនេះ អ្នកសម្របសម្រួលបានសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការគ្រប់គ្រង ការបំពេញការងារខ្សោយរបស់បុគ្គលិក។ គាត់បានលើកឡើងថា នយោជិត បានចំណាយពេលច្រើនជាង ៥០% នៅកន្លែងធ្វើការ ឬ ដូចអ្នកទាំងអស់គ្នា ដឹងហើយថា មនុស្សយើងម្នាក់ៗមានពេលវេលា ២៤ម៉ោង/ថ្ងៃ ហើយបាន ចំណាយពេលជា ៣ប្រភេទ៖



ទន្ទឹមនេះផងដែរ ក៏មានកត្តាជាច្រើនដែលធ្វើឲ្យការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបានល្អ/ខ្សោយ៖

## កត្តាសំរេយការធ្វើការងារចុះខ្សោយ

តាមការសិក្សាមានកត្តាចំនួន ១៦ ដែលនាំអោយការធ្វើការងាររបស់និយោជិត នៅកន្លែងធ្វើការរបស់គេចុះខ្សោយ គឺ៖

1. បុគ្គលិកលក្ខណៈមិនចុះសម្រុងគ្នា
2. វុស្តុស្តុ
3. បំណុលការងារធ្ងន់ធ្ងរ
4. កង្វះធនធាន
5. ការដឹកនាំខ្សោយពីថ្នាក់លើ
6. កង្វះឆាតច្បាស់លាស់ក្នុងការបែងចែកតួនាទីនារកិច្ចរបស់តួនាទីនីមួយៗ
7. កង្វះការយល់ដឹងពីគណនេយ្យភាព
8. កង្វះគម្លាតភាព
9. ការមិនចុះសម្រុងគ្នាពីគុណភាពវិជ្ជា
10. ការនិយាយដើម្បីគ្នា
11. កម្រៃក្នុងការជ្រើសរើស និងការចាប់ផ្តើមក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុម
12. បច្ចេកវិទ្យាហ្វូសសម័យ
13. ការចម្លងកម្រិតខ្ពស់ និងការបំពានផ្សេងៗ
14. ការរើសអើង
15. កម្រៃក្នុងការគ្រប់គ្រងការធ្វើការងារ
16. ស្ថានភាពសុខភាពមិនអំណោយផល។

### 5. មតិបិទវេទិការៀនសូត្រ

វេទិការៀនសូត្រនេះ ត្រូវបានសរុប និងបិទកម្មវិធីដោយ **លោក ឡាយ ឈុន** អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៃអង្គការ (IDE) គាត់មានចំណាប់អារម្មណ៍ថា យើងបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃជាមួយគ្នាក្នុងការជជែកពិភាក្សាក្នុងវេទិការៀនសូត្រថ្ងៃនេះ។ គាត់សង្កេតឃើញថា មានការសួរឆ្លើយ និងចូលរួមយ៉ាងផុសផុលពីសំណាក់សិក្ខាកាម ហើយការសួរសំណួរផ្ដើមចេញពីមនុស្ស ៣ប្រភេទ៖

- មនុស្សចង់ចេះចង់ដឹងពិតប្រាកដ
- មនុស្សសួរដើម្បីអះអាងនូវចំលើយដែលខ្លួនមាន
- មនុស្សសួរដើម្បីចង់ធ្លាក់ធ្លាលគ្រូ

ហើយនៅក្នុងថ្ងៃនេះដែរ គាត់មានអារម្មណ៍សប្បាយរីករាយមែនទែនដែលសិក្ខាកាមសួរសំណួរដែលចង់ចេះចង់ដឹងពិតប្រាកដ។ នៅក្នុងថ្ងៃនេះ ចំណេះដឹងរបស់អ្នកមានការកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ បើធៀបនឹងការរៀបចំវេទិកាកន្លងមក។ បើតាមសម្តីរបស់ លោក Jack Welch: បានមានប្រសាសន៍ថា រាល់ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងស្ថាប័នមួយត្រូវកាត់បន្ថយរឿង៣ប្រភេទ៖ ចំណាយលើមនុស្ស ចំណាយលើដំណើរការផលិត និងមួយផ្សេងទៀត។ ត្រង់នេះ ខ្ញុំចង់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់អ្នក លើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងគិតលើមនុស្ស។ ដូចនេះ HR មានតួនាទីសំខាន់ណាស់ ដោយពួកគាត់អាចមើលឃើញពិភពលោកទាំងមូល ទន្ទឹមនឹងផ្នែកផ្សេងទៀតមើលឃើញតែ១ជ្រុងប៉ុណ្ណោះ។



លោក ឡាយ ឈុន អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រចាំអង្គការ IDE និងជាសមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

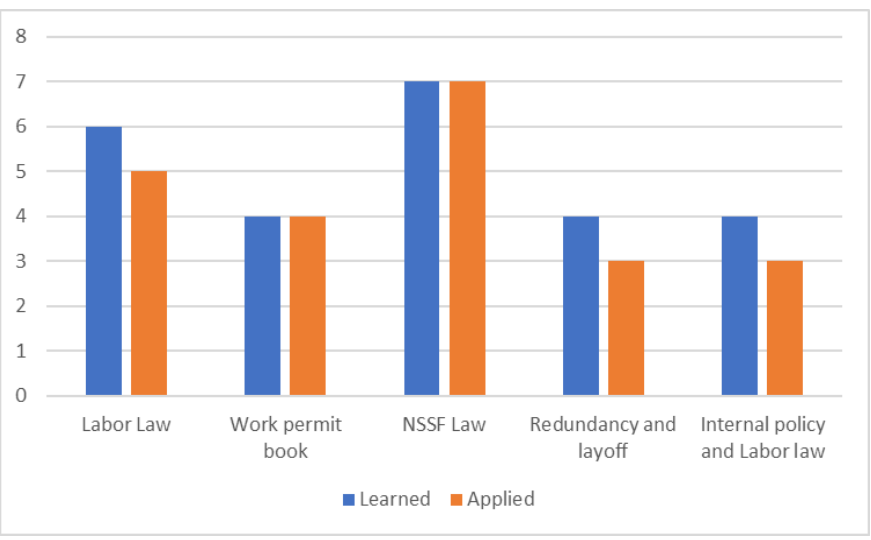
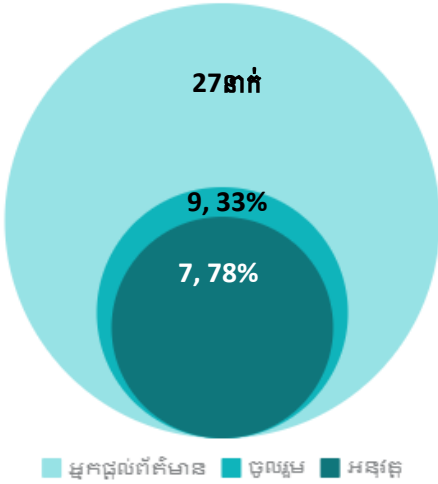
ដោយសារតែ HR ដើរតួនាទីសំខាន់បំផុត ដូចនេះយើងត្រូវពង្រឹងចំណេះដឹងរបស់យើងជាប់ជានិច្ច ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍនាពេលបច្ចុប្បន្ន ចំណេះដឹងដែលបងប្អូនទទួលបានពីសាកលវិទ្យាល័យ មិនដូចអ្វីដែលបងប្អូនទទួលបានពីវេទិកានេះទេ ដោយសារវាមានលក្ខណៈជាក់ស្តែងអាចអនុវត្តបាន។ យោងតាមលោកបណ្ឌិតវាគ្មិន បានបកស្រាយវាពិតជាបានចូលរួមបកស្រាយដល់ចម្ងល់ក្នុងចិត្តរបស់អ្នកចូលរួម ហើយក្នុងនាមខ្ញុំជាតំណាងក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល ខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណសម្រាប់ការចូលរួមចែករំលែកចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃនេះពីលោកបណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព ហើយសង្ឃឹមថាយើងម្នាក់ៗនៅតែបន្តទម្លាប់ល្អនៃការចែករំលែកចំណេះដឹងគ្នាទៅវិញទៅមក ដូចការចែករំលែករបស់លោកបណ្ឌិតផងដែរ។

## លទ្ធផលស្ទង់មតិពីវេទិការៀនសូត្រឆ្នាំ ២០១៨

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ អង្គការ គសក រៀបចំវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុចំនួន ២លើក ដោយផ្តោតទៅលើប្រធានបទសំខាន់ៗមួយចំនួន៖

១. ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ (Implementation of Cambodian Labor Law)
២. ការណែនាំស្តីពីការស្នើសុំការអនុញ្ញាតប្រើប្រាស់ហត្ថលេខាម្មបរទេស និងប័ណ្ណ/សៀវភៅការងារជនបរទេសតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មតាមរយៈប្រព័ន្ធរបសាយ (Instructions on applying for foreign labor and foreign work permit book through the online system via the website)
៣. ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពី បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (Implementation of NSSF Law)
៤. ការបញ្ឈប់ពីការងារ (Redundancy and layoff)
៥. គោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងរបស់ស្ថាប័ន និង ច្បាប់ការងារ (Internal policy and Labor law)

ក្នុងការស្ទង់មតិនេះ មានអ្នកចូលរួមផ្តល់យោបល់ត្រលប់ចំនួន ២៧នាក់ មកពី ២០អង្គការ ដើម្បីធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើវេទិការៀនសូត្ររបស់យើង ដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើការផ្លាស់ប្តូរជាលក្ខណៈបុគ្គល និងស្ថាប័ន។ ជាលទ្ធផលបង្ហាញថា មានតែ ៣៣% នៃអ្នកចូលរួមថ្ងៃនេះប៉ុណ្ណោះបានចូលរួមវេទិការៀនសូត្រឆ្នាំ ២០១៨ ហើយ ៧៧% ទៀតគឺជាអ្នកថ្មីដែលទើបចូលរួមវេទិកាលើកទី១។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលបានចូលរួមវេទិកាឆ្នាំ ២០១៨ មាន ៧៨% បានយកវាទៅអនុវត្តនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ កត្តាជម្រុញឲ្យពួកគាត់អនុវត្ត ដោយសារបច្ចុប្បន្នរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចាត់វិធានការរឹតបន្តឹងផ្លូវច្បាប់លើការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ផ្សេងៗ។



បន្ទាប់ពីអនុវត្តអ្វីដែលគាត់បានរៀនពីវេទិការៀនសូត្រក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ មក ពួកគាត់បានសង្កេតឃើញមានការប្រែប្រួលមួយចំនួន ទាំងលក្ខណៈបុគ្គល និងស្ថាប័នដូចខាងក្រោម៖

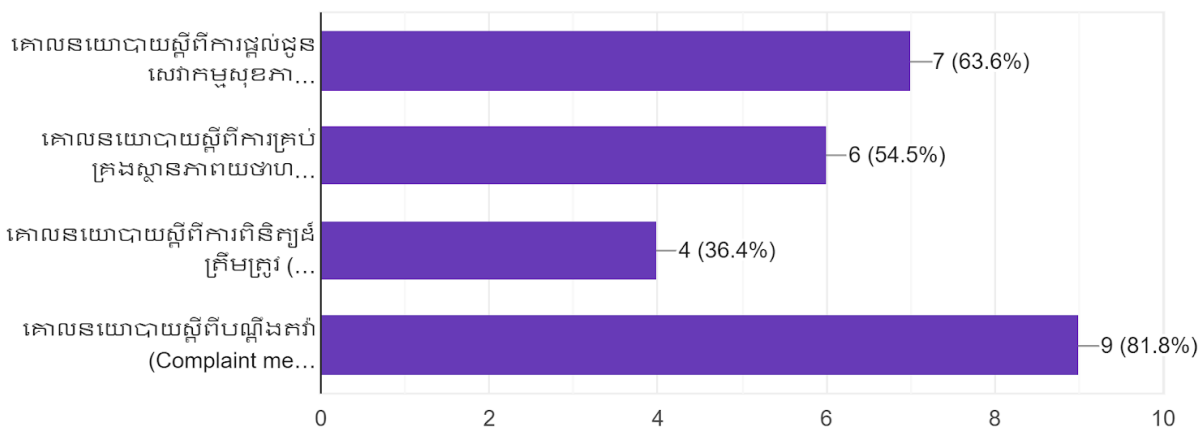
បុគ្គល	ស្ថាប័ន
<ul style="list-style-type: none"> <li>• បង្កើនការយល់ដឹងពីច្បាប់ការងារ និងបង្កើនការស្រាវជ្រាវបន្ថែមស្តីពីច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ</li> <li>• ដឹងពីចំណុចខ្វះខាតរបស់ស្ថាប័នក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ និងផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិកដែលត្រូវទទួលបានស្របតាមច្បាប់ការងារ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• បង្កើនឆន្ទៈបុគ្គលិកនៅកន្លែងការងារ ដោយសារពួកគាត់មានការយល់ដឹងពីច្បាប់ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមពីប្រាក់អតីតភាពការងារ</li> <li>• ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់របស់ស្ថាប័ន ឲ្យអនុលោមតាមច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេស។ ប្រយោជន៍គឺបុគ្គលិកទទួលបានការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមពីច្បាប់ទាំងនេះ</li> <li>• ស្ថាប័នច្បាប់ផ្ដើមត្រៀមថវិកា សម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ៗរបស់បុគ្គលិក</li> <li>• កាត់បន្ថយជម្លោះក្នុងស្ថាប័ន</li> <li>• បង្កើនបន្ទុកការងារដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាល ដោយសារត្រូវបើកប្រាក់ខែ ២ដងក្នុង ១ខែ ហើយបុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងអស់មិនចង់បើក ២ដងទេ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• អាចបង្កើតវិធានការការពារទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ជាលក្ខណៈទ្រង់ទាញធំ ឲ្យស្របនឹងច្បាប់ការងារ ក៏ដូចជាការការពារបុគ្គលិកនៅពេលដែលគម្រោងត្រូវបានបញ្ឈប់</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• សម្រាប់ បសស ស្ថាប័នមិនមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងបង់ឡើយ ដោយសារវាមានតម្លៃថ្លៃ ហើយមានគម្រោងដល់ទៅ ២ គឺ គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង សុខភាព</li> </ul>

### ប្រធានបទលើកក្រោយ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់កិច្ចពិភាក្សាស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ អ្នកសម្របសម្រួលវេទិកាបានស្នើឲ្យអ្នកចូលរួមធ្វើការពិភាក្សាតាមតុ ដើម្បីកំណត់ប្រធានបទដែលពួកគាត់ចង់ពិភាក្សា និងចែករំលែកចំណេះដឹងបន្តទៀត ក្នុងវេទិការៀនសូត្រលើកក្រោយនៅថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។ ជាលទ្ធផលមានក្រុមពិភាក្សាចំនួន ១៥ក្រុម បានស្នើប្រធានបទដូចខាងក្រោម៖

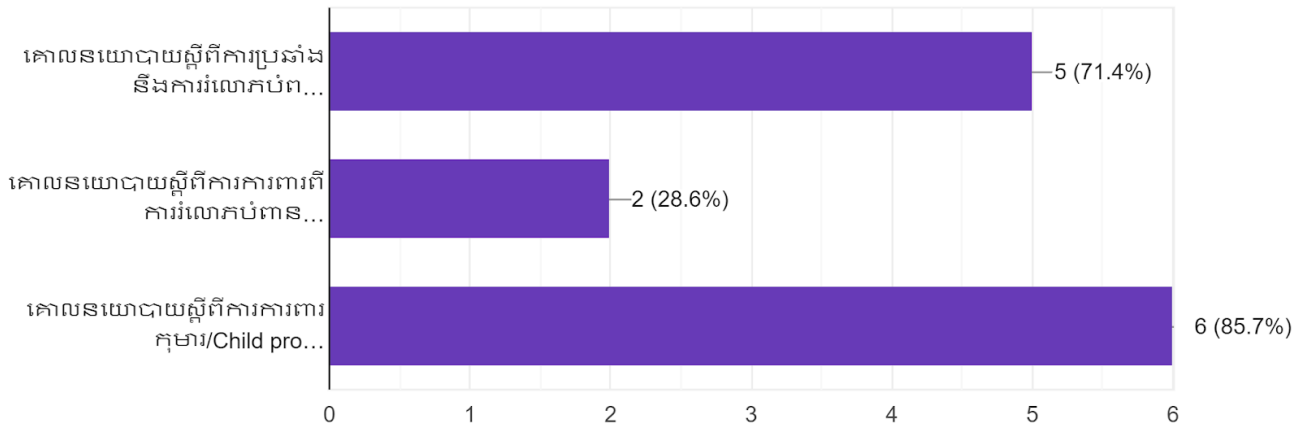
#### កាតព្វកិច្ចថែទាំ (Duty of Care)

11 responses



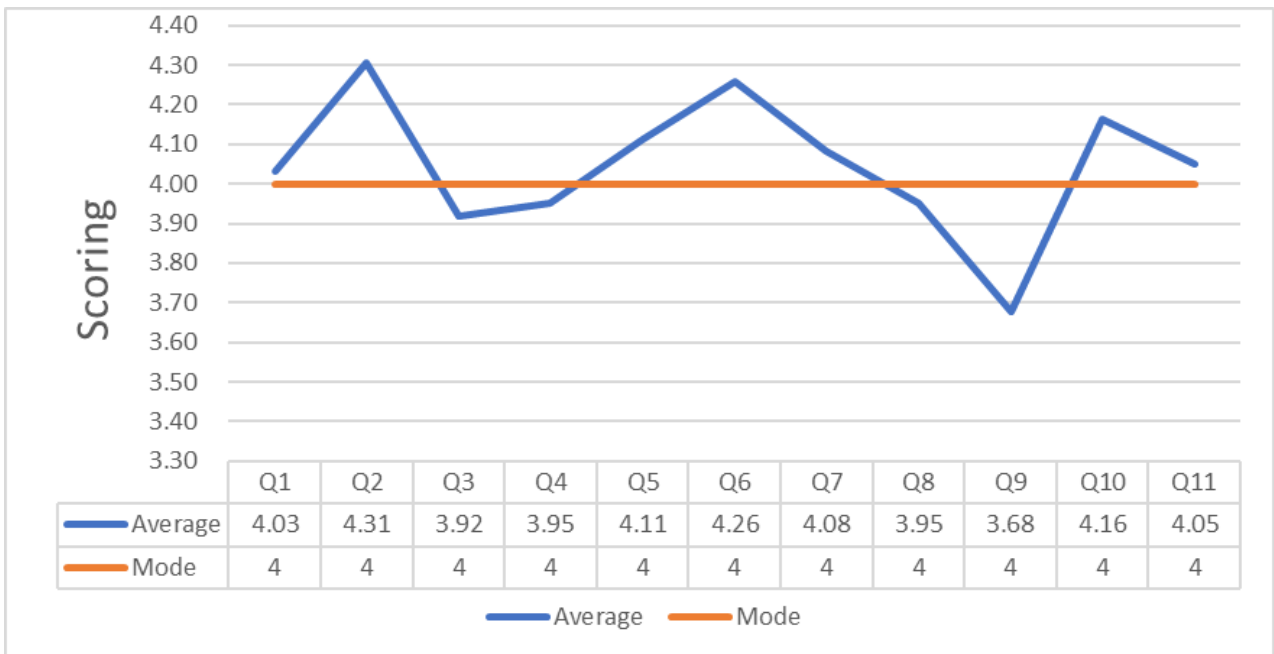
## ការបង្ការ Safeguarding

7 responses








## លទ្ធផលវាយតម្លៃវេទិការៀនសូត្រ

យើងទទួលបានអ្នកផ្តល់យោបល់ក្នុងការវាយតម្លៃ និងកែលម្អវេទិការៀនសូត្រលើកនេះ រហូតដល់ ៧៧រូប ។ ហើយជារួមសិក្ខាកាមផ្តល់ពិន្ទុ ៤ (ពេញចិត្ត/សប្បាយចិត្ត) និងការរៀបចំវេទិកានេះ។

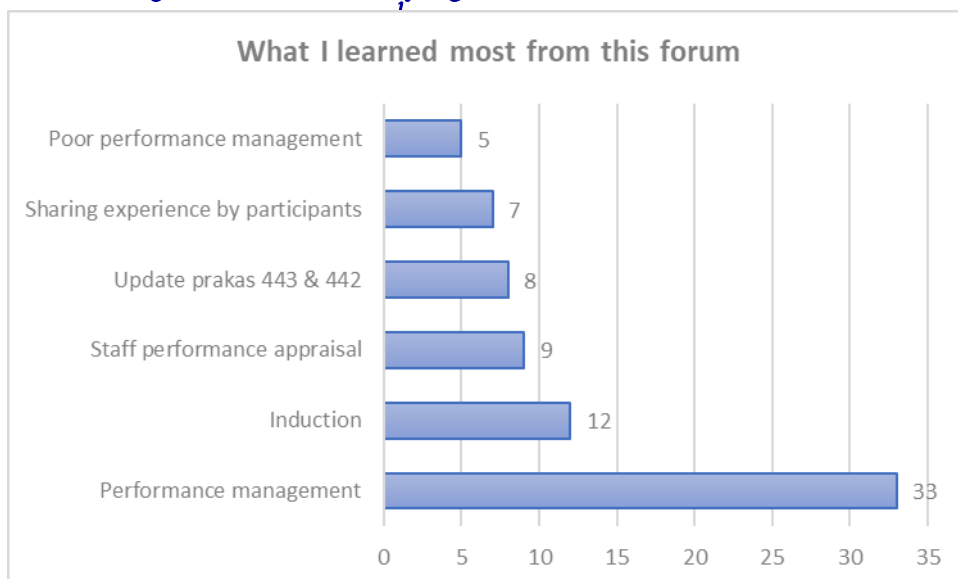


សម្រាប់លទ្ធផលវាយតម្លៃលម្អិតសូមអានព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖

**ការវាយតម្លៃទូទៅស្តីពីការរៀបចំវេទិកា**

	អធិប្បាយ	 1	 2	 3	 4	 5
១	ការលើកទឹកចិត្តឲ្យមានសកម្មភាពចូលរួម / Participation and interaction were encouraged	0%	0%	10%	73%	17%
២	ប្រធានបទនេះទាក់ទងនឹងការងាររបស់ខ្ញុំ / The topic covered were relevant to me	0%	0%	5%	58%	36%
៣	មាតិកាត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ ហើយងាយយល់ / The content was organized and easy to follow.	0%	0%	19%	66%	14%
៤	សម្ភារៈ/ឯកសារដែលបានផ្តល់ឲ្យមានសារៈប្រយោជន៍មែនទែន / The materials distributed were helpful	0%	0%	16%	74%	10%
៥	ការចែកចាយបទពិសោធន៍ក្នុងវេទិកានេះ នឹងមានសារៈប្រយោជន៍ជាខ្លាំងសម្រាប់ការងាររបស់ខ្ញុំ / This forum experience will be useful in my work	0%	0%	10%	66%	23%
៦	វាគ្មិន/អ្នកសម្របសម្រួលមានចំណេះដឹងអំពីប្រធានបទក្នុងវេទិកានេះ / The speaker/facilitator was knowledgeable about the forum topics	0%	0%	5%	56%	39%
៧	វាគ្មិន/អ្នកសម្របសម្រួលមានការត្រៀមរៀបចំយ៉ាងល្អ / The speaker/facilitator was well prepared	0%	1%	9%	65%	25%
៨	គោលបំណងវេទិកាត្រូវបានបំពេញ / The forum objectives were met	0%	0%	16%	71%	13%
៩	ការបែងចែកពេលវេលាសម្រាប់វេទិកាមានរយៈពេលគ្រប់គ្រាន់ / The time allocated for the forum was sufficient	0%	1%	34%	57%	8%
១០	បន្ទប់ប្រជុំ និងបរិក្ខារផ្សេងៗក្នុងបន្ទប់មានគ្រប់គ្រាន់ និងជាសុខភាព / The meeting room and facilities were adequate and comfortable	0%	1%	3%	71%	25%
១១	ការវាយតម្លៃជារួមទៅលើវេទិកានេះ / Overall feeling about this forum	0%	0%	5%	82%	13%

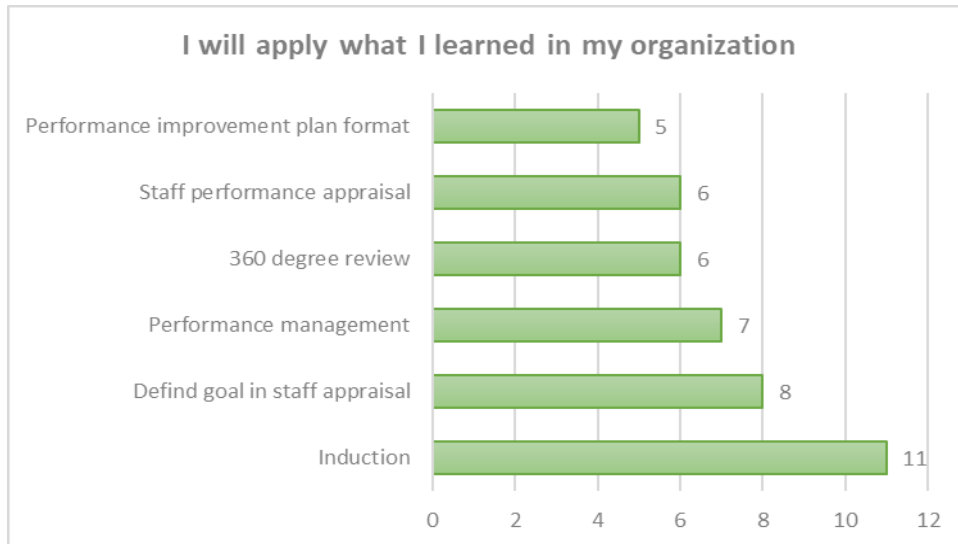
**ប្រធានបទដែលរៀនបានច្រើនជាងគេក្នុងថ្ងៃនេះ**



**ចំណុចដែលត្រូវការរៀនបន្ថែម**



**ចំណុចដែលនឹងយកទៅអនុវត្ត**



**វេទិកានេះអាចនឹងមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះ ប្រសិនបើ៖**

