

វេទិកាវៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

លើកទី ៥៣

“អត្ថប្រយោជន៍ និងវិធានការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ
របស់បុគ្គលិក”

២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២៦

ដោយផ្ទាល់ នៅភោជនីយដ្ឋានទន្លេបាសាក់២

អ្នកចូលរួមផ្ទាល់ ១១៥ (ស្ត្រី៩១នាក់)

អ្នកចូលរួមអនឡាញ ២២ (ស្ត្រី១៤នាក់)

អ្នកចូលរួមសរុប ១៣៧ (ស្ត្រី៧៧)



I. ការបើកសុន្ទរកថា

លោកច័ន្ទ ភក្ដី នាយកប្រតិបត្តិអង្គការ គ.ស.កបានផ្តល់សេចក្តីស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅចំពោះអ្នកចូលរួមទាំងអស់ និងបង្ហាញការកោតសរសើរចំពោះសមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលតែងតែជួយសម្របសម្រួលក្នុងវេទិការៀនសូត្រនានាដែលរៀបចំដោយអង្គការគសកនាពេលកន្លងមក។ ថ្ងៃនេះ អង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា មានសេចក្តីរីករាយ និងមានកិត្តិយសដែលបានរៀបចំវេទិការៀនសូត្រលើកទី ៥៣ ស្តីពី “អត្ថប្រយោជន៍ និងវិធានការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក” ដែលជាប្រធានបទមានសារៈសំខាន់ក្នុងការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បង្ហាញថាជាអង្គការយកចិត្តទុកដាក់អំពីអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក ជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ខិតខំបំពេញការងារ។

លោកក៏បានបញ្ជាក់បន្ថែមផងដែរលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- ◆ ១. ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមជាមូលដ្ឋាននៃសុវត្ថិភាពមនុស្ស និងអង្គការ
 - មិនត្រឹមតែជាកាតព្វកិច្ចច្បាប់ ប៉ុន្តែជាគន្លងសម្រាប់ការការពារសិទ្ធិ(អត្ថប្រយោជន៍) និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក
 - ជាឧបករណ៍បង្កើនទំនុកចិត្ត និងភាពទាក់ទាញក្នុងការរក្សាទុកធនធានមនុស្សមានគុណភាព
- ◆ ២. ការអនុវត្តច្បាប់ = ភាពជឿជាក់ និងវិជ្ជាជីវៈរបស់អង្គការ
 - អង្គការដែលអនុលោមតាមច្បាប់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ បង្ហាញពីភាពទទួលខុសត្រូវ និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់អំពីសុខុមាលភាពបុគ្គលិក
- ◆ ៣. ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ជាមូលដ្ឋាននៃការដឹកនាំ
 - ជាឧបករណ៍ដឹកនាំសំខាន់សម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក
 - ជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ការទទួលខុសត្រូវ និងផ្ដោតលើលទ្ធផល
- ◆ ៤. តួនាទីរបស់ CCC
 - បន្តរៀបចំវេទិការៀនសូត្រ ក្នុងការសម្របសម្រួល ការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបង្កើនសមត្ថភាពសមាជិក
 - ចូលរួមចំនែកកសាងសមត្ថភាពអង្គការសង្គមស៊ីវិល ក្លាយជាស្ថាប័នមានភាពរឹង និងអនុលោមតាមច្បាប់។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះដែរ លោកក៏សូមធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអំពីអង្គការ គ.ស.កដូចខាងក្រោម៖

- អង្គការ គ.ស.ក នឹងរៀបចំធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីពីឆ្នាំ២០២៧ ដល់ ២០៣០។ ក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គ.ស.ក ត្រូវការការចូលរួមពីអង្គការលោក លោកស្រីក្នុងការជួយបំពេញកម្រងសំនួរស្តង់ដារមតិខ្លីមួយ និងចូលរួមធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ ដែលនឹងធ្វើនៅថ្ងៃទី ២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៦ ខាងមុខនេះ។
- ក្រសួងមហាផ្ទៃគ្រោងនឹងរៀបចំធ្វើ ការសន្ទនាថ្នាក់ជាតិជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅខែមិថុនា ខាងមុខនេះ (កាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់នឹងជម្រាបជូននៅពេលក្រោយ)។ ដូច្នោះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៦នេះដែរ អង្គការ គ.ស.ក នឹងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ ដើម្បីប្រមូលធាតុចូលដាក់ជូនក្រសួងមហាផ្ទៃ។
- អង្គការ គ.ស.ក បានចូលរួមក្នុងវេទិកាថ្នាក់ជាតិចំនួន ៩ ។ តាមរយៈវេទិកាថ្នាក់ជាតិទាំងនេះ អង្គការ គ.ស.ក បានដាក់បញ្ចូលធាតុចូល ហើយដែលធាតុចូលទាំងអស់នេះ បានទទួលយកដោយក្រសួងពាក់ព័ន្ធរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។
- អង្គការ គ.ស.ក នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាឯករាជ្យ (Consultant) ដើម្បីតាក់តែងប្រឡាយឡើង Toolkits (Toolkits on Social enterprise, philanthropy, and merging operation) Toolkits នេះអាចជួយជម្រាបជូនអង្គការ លោក លោកស្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការរៀបចំខ្លួនធ្វើសហគ្រាសសង្គម (Social enterprise) ការវិអង្កាសពីអ្នកមានធនធាន (philanthropy), ជាដើម។
- ក្រោមការសម្របសម្រួល និងកសាងសមត្ថភាព បណ្តាញថ្នាក់ខេត្តចំនួន ១៦ បានមានសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំកិច្ចសន្ទនារវាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត។ កិច្ចសន្ទនានេះ មានសារៈសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយនូវទុក្ខកង្វល់របស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល អង្គការសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ ជាក់ស្តែង ៥៦%នៃធាតុចូល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត។

ជាទីបញ្ចប់ **លោកច័ន្ទ ភក្តី** សូមជំរុញ ឲ្យលោក លោកស្រី ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងការពិភាក្សា ដើម្បីអាចបំប្លែងចំណេះដឹងទាំងនេះ ទៅជាការអនុវត្តជាក់ស្តែងដែលនាំឲ្យមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការគ្រប់គ្រងអង្គការ និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។

លោកនាយកក៏បាន ជូនពរដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់អោយជួបប្រទះពុទ្ធពរទាំងបួន ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ! និងសូមប្រកាសបើកកម្មវិធី “អត្ថ ប្រយោជន៍និងវិធានការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម និងការវាយតម្លៃការបំពេញការ ងាររបស់បុគ្គលិក” ចាប់ពីពេលនេះតទៅ។ សូមអរគុណ!

II. ការធ្វើបទបង្ហាញដោយមន្ត្រីតំណាងពីប.ស.ស.អំពីរបបសន្តិសុខសង្គម អត្ថ ប្រយោជន៍និងការអនុវត្តវិធាននានាតាមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម

សាវតារបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

- សាវតារបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)
 - ជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលដែរស្ថិតក្រោមអាណា ព្យាបាលបច្ចេកទេស នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះប ណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងស្ថិតក្រោមអាណា ព្យាបាលហិរញ្ញ វត្ថុ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។
- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ ប.ស.ស. មានសមាសភាពត្រីភាគី៖
 - តំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល
 - តំណាងភាគីនិយោជក
 - តំណាងសមាជិក ប.ស.ស. (ភាគីកម្មករនិយោជិត)
- ចាប់ផ្តើមបង្កើតឡើងនៅ ឆ្នាំ២០០៧ និងចាប់ផ្តើមអនុវត្តទៅរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកហានិ ភ័យការងារ សម្រាប់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត នៅឆ្នាំ២០០៨
- ការចុះបញ្ជីកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
 - សហគ្រាសថ្មីចុះបញ្ជីនៅប.ស.ស.ក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ
- ការបង់ភាគទាន
 - ផ្នែកហានិភ័យការងារ (និយោជក) បង់ ០.៨%
 - ផ្នែកថែទាំសុខភាព (និយោជក) បង់ ២.៨%
 - ផ្នែកប្រាក់សោធន (និយោជក + កម្មករនិយោជិត) បង់៤%



ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ

- យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់គោលដំណាក់កាលទី១
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា

- ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិគាំពារសង្គម ២០២៤-២០៣៥
- ផែនទីបង្ហាញផ្លូវរដ្ឋៈទៅការគ្របដណ្តប់សុខភាពសកល(UHC)២០២៤-២០៣៥

បច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្ត និងសមិទ្ធផល

- លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត
- ការពង្រីកវិសាលភាពគ្របដណ្តប់
 - វិស័យឯកជន
 - វិស័យសាធារណៈ
 - បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍
 - អ្នកក្នុងបន្ទុកសមាជិក

ការអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គម

- តើអ្វីជាហានិភ័យការងារ?
 - ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងដោយឥតគ្រោងទុកបណ្តាលមកពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរនិងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- តារកាលិក(អត្ថប្រយោជន៍)
 - ផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់
 - ផ្តល់សេវាថែទាំនិងព្យាបាល
 - ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន
 - គ្រោះថ្នាក់រហូតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍
 - ផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទា
 - ករណីបាត់បង់ជីវិត
- សិទ្ធិនៃការទទួលបានធនលាភឧត្តរជីវីនិងការផុតរលត់ការទទួលបានធនលាភឧត្តរជីវី
 - ករណីនៅលីវ
 - ករណីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (មានសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍)
 - ករណីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (គ្មានមានសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍)
 - សិទ្ធិនៃការផុតរលត់ទទួលបានធនលាភឧត្តរជីវី

សមិទ្ធផលសំខាន់ៗក្នុងឆ្នាំ២០២៥ និងទិសដៅអនុវត្តបន្ត៖

- យន្តការចុះបញ្ជីកាតា និងការប្រមូលភាគទាន
- ស្នាក់ការកណ្តាលនិងសាខា ប.ស.ស. តាមបណ្តាខេត្ត/ខណ្ឌ
- គម្រោងសាកល្បងម៉ាស៊ីនស្វ័យសេវាសម្រាប់កំណត់អត្តសញ្ញាណ

- គម្រោងសាកល្បងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចនិងការិយាល័យចល័ត

III. ការធ្វើបទបង្ហាញដោយបណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព អំពីការចែករំលែកអំពីការ វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

- គឺជាប្រព័ន្ធដំណើការមួយដែលអង្គការយកនិយោជិត ក្នុងលក្ខណៈជា បុគ្គល និងជា សមាជិកនៃក្រុមមួយ អោយចូលរួមក្នុងការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពនៃស្ថាប័នក្នុងការធ្វើអោយសម្រេចនូវ បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់ អង្គការ។
- ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់និយោជិត គឺរួមទាំង៖
 - ការធ្វើផែនការការងារ និងការកំណត់លទ្ធផល រំពឹងទុក
 - ការតាមដានជាបន្តបន្ទាប់ លើការបំពេញ ការងារ
 - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីបំពេញការងារ
 - ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់នៃការបំពេញការងារតាមកាលកំណត់
 - ការជូនរង្វាន់ដល់ការបំពេញការងារបានល្អ



ទស្សនៈពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

- ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ ដែលមាន ប្រសិទ្ធភាព រួមមានសមាសធាតុសំខាន់ ៥៖
 - **ការធ្វើផែនការ:** ការកំណត់រាល់ការរំពឹងទុក និង បណ្តាគោលដៅការងារ សម្រាប់គ្រប់ក្រុមនិងបុគ្គល ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ការខិតខំរបស់ពួកគេឆ្ពោះទៅ ការធ្វើ អោយបានសម្រេចនូវបណ្តាគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។
 - **ការតាមដាន:** មានន័យថាធ្វើការវាស់វែងបានជាប់លាប់នូវការអនុវត្ត ការងារ និងផ្តល់មតិគ្រឡប់ជាបន្តបន្ទាប់ទៅដល់និយោជិត និងក្រុមបំពេញការងារទាំង អស់ពីការរីកចម្រើនរបស់ពួកគេឆ្ពោះទៅសម្រេចបណ្តាគោលដៅការងាររបស់ ពួកគេ។

- **ការអភិវឌ្ឍ:** បង្កើនសមត្ថភាពដើម្បីបំពេញការងារ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ចាត់អោយធ្វើការងារដែលនាំមកនូវ ជំនាញថ្មីៗ ឬកម្រិតទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាង មុន កែលម្អដំណើរការការងារ ឬមានការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយអភិវឌ្ឍផ្សេងៗ ទៀត។
- **ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់:** ជានិច្ចជាកាល ស្ថាប័នមើលឃើញថាមានប្រយោជន៍ ត្រូវ ពិនិត្យ មើលជាសង្ខេបពីការបំពេញការងាររបស់និយោជិត។ កិច្ចការនេះអាច ជួយក្នុងការមើល អោយឃើញ និងប្រៀបធៀបការបំពេញការងារ ពីដំណាក់ កាលមួយទៅដំណាក់កាលមួយ ទៀត ឬធៀបក្នុងចំណោមនិយោជិតផ្សេងៗគ្នា
- **ការផ្តល់រង្វាន់** ជាការមើលឃើញ ជាបុគ្គល និងជាសមាជិកនៃបណ្តា ក្រុម នូវការ បំពេញការងាររបស់ពួកគេ និងទទួលស្គាល់ការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគេទៅ ក្នុងបេសកកម្មរបស់ស្ថាប័ន។
- **ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក**
 - គឺជាអ្វី?
 - ធ្វើនៅពេលណា?
 - ធ្វើនៅទីណា?
 - ដើម្បីអ្វី?
 - អ្នកណាធ្វើខ្លះ?
 - ធ្វើយ៉ាងណា?

សំណួរ: តើការវាយតម្លៃត្រូវធ្វើប៉ុន្មានដងក្នុងមួយឆ្នាំ?

- ២ដង
- ១ដង

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: ការវាយតម្លៃផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ?

- ការគ្រប់គ្រងការងារជំហានលើការវាយតម្លៃ។ ការវាយតម្លៃនិងការគ្រប់គ្រងការងារជា ចំណុចភ្ជាប់សហប្រតិបត្តិគ្នា។
- គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃគឺដើម្បីពង្រឹងបុគ្គលិក និងកំណើនភាគរយ បន្ថែមទៀត ផ្អែកលើអង្គការក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ និងមតិយោបល់ ៣៦០។

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: តើវិធីណាដែលHRនិងបុគ្គលិកអាចធ្វើការងារជាមួយគ្នា ដោយគ្មានការស្អប់គ្នា?

- HR មានទស្សនៈល្អ
- មានការទទួលខុសត្រូវ
- ការវាយតម្លៃដោយយុត្តិធម៌
- ធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់និងគោលការណ៍

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: តើនរណាផ្តល់ពិន្ទុក្នុងការវាយតម្លៃការងារ?

- មនុស្សគ្រប់គ្នានិងទាំងពីរភាគីដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវតែយល់ព្រមគ្នា

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: តើអ្នកណាដែលវាយតម្លៃនាយកនៃអង្គការ? តើការវាយតម្លៃធ្វើរៀងរាល់ឆ្នាំ?

- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលវាយតម្លៃនាយក ហើយក្រុមប្រឹក្សាក៏ប្រមូលព័ត៌មានពីបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ ចំនួនការវាយតម្លៃអាស្រ័យលើអង្គការនីមួយៗ។

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: តើមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីកាត់បន្ថយការមិនពេញចិត្តបន្ទាប់ពីលទ្ធផលការវាយតម្លៃត្រូវបានចេញផ្សាយ?

- ការវាយតម្លៃដោយយុត្តិធម៌
- ការវិនិច្ឆ័យដោយយុត្តិធម៌
- មានភស្តុតាងគាំទ្រការវាយតម្លៃ
- បុគ្គលិកទទួលស្គាល់ដំណើរការវាយតម្លៃ

សំណួរពីអ្នកចូលរួម: តើមានរបាយការណ៍សង្ខេបបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃឬទេ?

- មានហើយជាទំនួលខុសត្រូវរបស់HR និងរក្សាឯកជនភាព។

របៀបវារៈ		
ម៉ោង	មាតិកា	អ្នកសម្របសម្រួល
08:00 - 08:30	❖ ការចុះឈ្មោះអ្នកចូលរួម	ក្រុមការងារ គ.ស.ក
08:30-08:40	❖ ការណែនាំពី បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសម្រាប់វេទិការៀនសូត្រ ❖ គោរពភ្លេងជាតិ ❖ ប្រកាសគោលបំណងវេទិការៀនសូត្រ	អ្នករៀបចំកម្មវិធី អង្គការ គ.ស.ក

០៨:៤០-៩:០០	❖ កិច្ចស្វាគមន៍ និងបើកកម្មវិធីតំណាងអង្គការ គ.ស.ក	តំណាងអង្គការ គ.ស.ក
៩:០០ -១០:០០	❖ បទបង្ហាញស្តីពី៖ របបសន្តិសុខសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ និងការអនុវត្តវិធាននានាតាមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម	មន្ត្រីតំណាងពី បសស
១០:០០ -១១:១៥	ការថតរូបជុំគ្នា និងសម្រាកពិសារអាហារសម្រន់	
១០:១៥ -១១:០០	❖ បន្តបទបង្ហាញស្តីពី៖ របបសន្តិសុខសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ និងការអនុវត្តវិធាននានាតាមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម	មន្ត្រីតំណាងពី បសស
១១:០០ -១២:០០	<i>(សំណួរនិងចម្លើយ)</i>	
១២:០០-១:៣០	ពិសារអាហារថ្ងៃត្រង់រួមគ្នា	
១:៣០-២:១០	❖ ការពិភាក្សាក្រុម៖ **ការបែងចែកក្រុមពិភាក្សា	បណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃអង្គការNRDO និងជា សមាជិកក្រុមការងារផ្នែក ធនធានមនុស្សនៃអង្គការ គ.ស.ក
២:១០-៣:១៥	❖ ការចែករំលែកអំពីការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ របស់បុគ្គលិក - ការកំណត់គោលដៅ - ការពិនិត្យលើការងារសាកល្បង - ការពិនិត្យលើការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំ	បណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព
៣:១៥-៣:៣០	សម្រាកអាហារសម្រន់	
៣:៣០-៤:៣០	❖ បន្តការចែករំលែកអំពីការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ របស់បុគ្គលិក៖ - ការវាយតម្លៃសមិទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ - សូចនាករសំខាន់ៗសម្រាប់វាយតម្លៃសមិទ្ធផល ការងារ - ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងការផ្តល់មតិកែលម្អ	បណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព

	<p>- ជំហានបន្ទាប់</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំឆ្នាំ ▪ ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ▪ ផែនការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ បុគ្គលិក ▪ ផ្សេងៗ <p>**ការធ្វើការវាយតម្លៃវគ្គ</p>	
៤:៣០-៥:០០	(សំណួរនិងចម្លើយ)	

កំណត់សម្គាល់: អង្គការ គ.ស.ក សូមរក្សាសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរ ឬ កែប្រែរបៀបវារៈនៃកម្មវិធីក្នុងករណីចាំបាច់។ អង្គការ គ.ស.ក នឹងយករូបថតនៃវេទិការៀនសូត្រនេះសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ផ្លូវការផ្សេងៗ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមសូមទំនាក់ទំនងមកកាន់ rainsey.roeung@ccc-cambodia.org