ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

# គោលការណ៍ណែនាំ ការរៀបចំគិលានដ្ឋាន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧

ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងហិរញ្ញវត្ថុដែលផ្តល់ដោយ

# បុព្វកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងមុតមាំ ក្នុងការធានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងសមធម៌។ កម្មវិធីពង្រឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ គឺបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងផែនការមេលើកទី២ ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារត្រូវបានបន្ត។ រីឯលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិមួយចំនួន ក៏បានរៀបចំបន្ថែម និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ព្រមទាំងបន្តយុទ្ធនាការបង្ការទប់ស្កាត់នឹងជំងឺអេដស៍ និងគ្រឿងញៀននៅកន្លែងធ្វើការ។

ប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាកម្លាំងជម្រុញដ៏សំខាន់ក្នុងការកសាងវប្បធម៌សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។ តាមរយៈការពង្រឹងការចូលរួម និងការលើកទឹកចិត្តក្នុងការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ពីសំណាក់ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត គឺជាការពង្រីកការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទៅដល់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។

កត្តាចាំបាច់ដែលមិនអាចខកខានបាន គឺជម្រុញការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពសេវាពេទ្យនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជាសេវាតម្រូវការឱ្យកាន់តែមានគុណភាព និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ព្រោះវាជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ហានិភ័យដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយក៏ទាមទារចាំបាច់ផងដែរឱ្យមាននីតិវិធី ឬគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងពិនិត្យតាមដានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការយកចិត្តទុកដាក់ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធចំពោះការអភិវឌ្ឍវិស័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។

សៀវភៅ **គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន** ដែលបានរៀបចំឡើងជាភាសាខ្មែរ និងអមដោយការបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេសក្រៅផ្លូវការនេះ គឺជាស្នាដៃ និងជាសមិទ្ធផលបានមកពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួង ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ២០១៤-២០១៨សម្រាប់ជួយដល់វិស័យឯកជនពិសេសសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងដែលមានប្រើកម្លាំងពលកម្មច្រើននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងន័យបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល ក៏ដូចជាការបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការទទួលបានសេវាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងត្រឹមត្រូវតាមបទដ្ឋាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។

សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះ រៀបចំឡើងសម្រាប់ទុកជាឧបករណ៍ណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញពីរបៀបនៃការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ជាមួយការងារផ្នែកសេវាកម្មសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ សៀវភៅនេះក៏មានបង្ហាញអំពី បែបបទ នីតិវិធី និងលក្ខខណ្ឌសំខាន់ៗផងដែរ ដូចជាសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច និងតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិត គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អធិការការងារ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធឯទៀត ដែលត្រូវអនុវត្តការងាររៀបចំ គ្រប់គ្រង និងដំណើរការការងាររបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ សៀវភៅនេះ ក៏បានបញ្ចូលនូវខ្លឹមសារសំខាន់ៗនៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់មួយចំនួនទៀត ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ និងទុកជាឯកសារយោង

សម្រាប់ប្រើប្រាស់ដោយទូលំទូលាយក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបរៀងឡើងដោយក្រុមការងារមួយដែលរួមមានមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមដោយទីប្រឹក្សាជំនួយបច្ចេកទេស និងថវិការបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពីអង្គការ UNFPA USAID Population Council តាមរយៈគម្រោង Woker Health អង្គការ CARE RHAC Marie Stopes E&D និងគម្រោង Partnering to Save Lives (PSL)ដែលបានចូលរួមចំណែក និងគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ដំណើរការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍ឯកសារដ៏មានសារៈសំខាន់នេះឡើង។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល សមាគមនិយោជក សហជីព ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ រោងចក្រកាត់ដេរ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដែលបានចំណាយពេលវេលា ក្នុងការជួបប្រាស្រ័យជាមួយទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការចែករំលែកនូវព័ត៌មាន គំនិតយោបល់ និងបទពិសោធន៍ល្អៗ ដើម្បីឱ្យគោលការណ៍ណែនាំនេះបានល្អ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

# សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមសម្តែងនូវអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះឯកឧត្តម **ហ៊ុយ ហានសុខ** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានផ្តួចផ្តើមគំនិត និងដឹកនាំរៀបរៀងសៀវភៅ **គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន**នេះ។ ឯកសារនេះជាឯកសារសំខាន់ និងផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់វិស័យឯកជន ពិសេសផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងជាផ្នែកដែលប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្មច្រើនបំផុតនៅកម្ពុជា។ ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំនៃការអនុវត្ត ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយក្នុងការរៀបចំ ការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងក៏ដើម្បីជួយឱ្យនិយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបានយល់កាន់តែច្បាស់អំពីសិទ្ធិ អំពីកាតព្វកិច្ច និងអំពីការទទួលខុសត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការ ព្រមទាំងបង្កើននូវការគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវដោយអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមសម្តែងនូវការកោតសរសើរចំពោះក្រុមការងារ អស់លោកលោកស្រីដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំសៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ ដោយបានផ្តល់នូវព័ត៌មាន គំនិតយោបល់ និងបទពិសោធន៍ល្អៗ សម្រាប់ជាធាតុចូលយ៉ាងសំខាន់ដែលធ្វើឱ្យសៀវភៅនេះមានទំរង់លក្ខណៈខ្លឹមសារកាន់តែល្អប្រសើរនិងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយងាយស្រួលអានសិក្សាស្វែងយល់ និងអនុវត្តសម្រាប់និយោជក កម្មករនិយោជិត គ្រូពេទ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានអធិការការងារនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដែលជាផ្នែកមួយក្នុងការធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារនៅកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយភាពសុខដុមរមនា និងផាសុខភាព។ ទន្ទឹមនេះ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះមន្ត្រីជំនាញ និយោជកសមាគមនិយោជក សហជីព ដែលបានបរិច្ចាកពេលវេលាក្នុងការជួបប្រាស្រ័យការងារជាមួយទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសនិងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់នានា។

ជាមួយនេះដែរ សូមអរគុណចំពោះលោកស្រី **ជា សុខនី** អគ្គនាយករងរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ និងគ្រឿងញៀន និងលោកវេជ្ជ. សុខ សុគន្ធ មន្ត្រីជំនាញកម្មវិធីសុខភាពបន្តពូជនៃអង្គការ UNFPA និងមន្ត្រីមួយចំនួនទៀតដែលបានជួយសម្របសម្រួល និងរៀបចំការងារនេះរហូតទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះអង្គការ UNFPA USAID Population Council តាមរយៈគម្រោង Woker Health អង្គការ CARE RHAC Marie Stopes E&D និងគម្រោង Partnering to Save Lives (PSL) ដែលបានចូលរួមគាំទ្រយ៉ាងសកម្មទាំងផ្នែកបច្ចេកទេសនិងថវិកា។ ប្រសិនបើគ្មានការគាំទ្រនេះទេក៏សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះមិនអាចកើតឡើងបានដែរ។

# ពាក្យបំព្រួញ

| | |
|---|---|
| **AFD** | ភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍បារាំង |
| **ANC** | ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ |
| **CAMFEBA** | សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា |
| **CARE** | អង្គការឃែរកម្ពុជា |
| **CCTU** | សហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា |
| **CDHS** | ការអង្កេតសុខភាពនិងប្រជារាស្ត្រកម្ពុជា |
| **CIES** | អង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា |
| **CLC** | សហភាពការងារកម្ពុជា |
| **CMDGs** | គោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សកម្ពុជា |
| **CSDS** | បញ្ជីទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមី |
| **CSES** | អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជា |
| **DoLI** | នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ |
| **DoSH** | នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ |
| **E & D** | អង្គការកុមារ និងអភិវឌ្ឍន៍ |
| **FP** | ផែនការគ្រួសារ |
| **GFWs** | កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ |
| **GMAC** | សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា |
| **HBC** | ការថែទាំតាមផ្ទះ |
| **HC** | មជ្ឈមណ្ឌលសុខភាព |
| **HIV** | មេរោគអេដស៍ |
| **ILO** | អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ |
| **ISO** | អង្គការស្តង់ដាអន្តរជាតិ |
| **M & S** | ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ |
| **MAC** | គណៈកម្មការអេដស៍ក្រសួង |
| **MoH** | ក្រសួងសុខាភិបាល |
| **MoLVT** | ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ |
| **MoP** | ក្រសួងផែនការ |
| **NACC** | សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា |
| **NCMCH** | មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគាំពារមាតានិងទារក |
| **NGOs** | អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល |
| **NIS** | វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ |
| **NSSF** | បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម |
| **OSH** | សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ |
| **PMTCT** | ការបង្ការការចម្លងមេរោគអេដស៍ពីមាតាទៅទារក |
| **PSL** | កម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតានិងទារក |
| **RHAC** | សមាគមសុខភាពបន្តពូជកម្ពុជា |
| **RMNH** | សុខភាពបន្តពូជមាតា និងទារក |
| **STIs** | ជំងឺកាមរោគ |
| **UNFPA** | មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន |
| **USAID** | ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ |
| **VCCT** | ការផ្តល់ប្រឹក្សានិងធ្វើតេស្តឈាមដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងរក្សាការសម្ងាត់ |
| **WH** | គម្រោងសុខភាពកម្មករ |
| **WHO** | អង្គការសុខភាពពិភពលោក |

# មាតិកា


សេចក្តីផ្តើម ........ ១
និយមន័យ ........ ៣
ផ្នែកទី ១៖ ទិដ្ឋភាពរួម ........ ៤
I. ស្ថានភាពនៃកម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជា ........ ៤
II. ស្ថានភាពនៃគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ........ ៧
១. កាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវឱ្យមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ ........ ៧
២. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តប្រកាសរួម (លេខ ៣៣០ និង១៣៩) ........ ៧
ផ្នែកទី ២៖ ហេតុផលនៃការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១០
I. គោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១០
II. អ្នកដែលទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១១
១. សម្រាប់និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រង ........ ១១
២. សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ........ ១២
៣. សម្រាប់បុគ្គលិកសុខាភិបាល ........ ១២
៤. សម្រាប់ផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ........ ១២
III. មូលដ្ឋាននៃការបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១៣
IV. ដែនអនុវត្តនៃគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១៤
V. ដំណើរការនៃការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ ........ ១៤
ផ្នែកទី ៣៖ ស្តង់ដារអប្បបរមា និងការផ្តល់សេវាសុខភាព ........ ១៥
I. គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ........ ១៥
១. ទីតាំង និងទំហំគិលានដ្ឋាន ........ ១៥
២. ចំនួន គុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងម៉ោងធ្វើការ ........ ១៦
៣. សម្ភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ ........ ១៧
II. បន្ទប់រំរួបស ........ ១៩
១. ចំនួន គុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងម៉ោងធ្វើការ ........ ១៩
២. គ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ ........ ១៩
III. ប្រអប់សង្គ្រោះ ........ ១៩
១. បុគ្គលិកជំនួយ ........ ១៩
២. បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ ........ ២០
IV. តម្រូវការនៃសេវាសុខភាពការងារ ........ ២០
១. ការទប់ស្កាត់ហានិភ័យការងារ ........ ២០
២. ការព្យាបាល និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ........ ២១
៣. សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូន ........ ២៣
៤. សេវាសុខភាពជាមូលដ្ឋានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាសុខភាព ........ ២៤

៥. តួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន.....២៤
៦. សេវាផ្សេងៗ ដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គួរបំពេញបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ.....២៥

**ផ្នែកទី ៤៖ ការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋាន និងសេវាគាំទ្រសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន.....២៩**

I. រចនាសម្ព័ន្ធ និងការងាររដ្ឋបាលរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន.....២៩
១. រចនាសម្ព័ន្ធ.....២៩
២. ការងាររដ្ឋបាល.....២៩
៣. ការងារទំនាក់ទំនងនៅក្នុង និងក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន.....៣០
II. ការធ្វើផែនការ ការរក្សាកំណត់ត្រា និងការធ្វើរបាយការណ៍.....៣០
១. កម្មវិធីការងាររបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន.....៣០
២. កំណត់ត្រាព័ត៌មានសុខភាពប្រចាំថ្ងៃ និងការធ្វើរបាយការណ៍.....៣១
III. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....៣១
១. ការប្រជុំការងារជាទៀងទាត់របស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន.....៣១
២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល.....៣១
៣. ការចូលរួមប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ.....៣៣
IV. អនាម័យ និងការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព.....៣៣
១. កាកសំណល់ឧស្សាហកម្ម.....៣៣
២. កាកសំណល់វេជ្ជសាស្ត្រ.....៣៣
V. ប្រការគួរអនុវត្តបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រង និងការគាំទ្រគិលានដ្ឋាន.....៣៤

**ផ្នែកទី ៥៖ ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ.....៣៦**

**ផ្នែកទី ៦៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....៣៧**

**ឧបសម្ព័ន្ធនានា.....៣៩**

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច.....៤០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ការរៀបចំបន្ទប់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន.....៤៣
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣៖ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ(Checklist) សម្រាប់ប្រអប់សង្គ្រោះ.....៤៤
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ គំរូលិខិតបញ្ជូន.....៤៥
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥៖ ទម្រង់ និងគំរូនៃបញ្ជីការងាររបស់គិលានុប្បដ្ឋាក/គិលានុប្បដ្ឋាយិកា.....៤៦
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦៖ ឯកសារជាធនធាន និងឧបករណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ក្រុមរោងចក្រកាត់ដេរ.....៥០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៧៖ កំណត់ត្រានៃឧបទ្ទវហេតុ និងការព្យាបាល.....៥២
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៨៖ តារាងកត់ត្រាការពិនិត្យ ពិគ្រោះ ព្យាបាលបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ប្រចាំថ្ងៃ.....៥៣
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩៖ វិក្រឹត្យការបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន.....៥៤
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១០៖ លក្ខខណ្ឌការងារសំខាន់ៗនៅកន្លែងធ្វើការ.....៥៦
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១១៖ ប្រកាសលេខ ៣៣០ ៖ ស្តីពី ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស.....៦០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១២៖ ប្រកាសលេខ ១៣៩ ៖ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌ និងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាស.....៦៤
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៣៖ បញ្ជីរាយនាមអ្នកចូលរួមចំណែក.....៦៨

**ឯកសារយោង.....៧០**

# សេចក្តីផ្តើម

សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចំពោះគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច សំដៅផ្តល់នូវកិច្ចការពារគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ ឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធាននានា ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ក្នុងគោលបំណងបង្ការគ្រោះថ្នាក់ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពដែលកើតឡើងដោយទាក់ទងទៅនឹងការងារ ឬពេលកំពុងធ្វើការ ឱ្យនៅកម្រិតសូន្យ ឬឱ្យនៅទាបជាអប្បបរមាតាមតែអាចធ្វើទៅបាន។

ក្នុងចំណោមប្រជាជនដែលស្វែងរកការងារធ្វើ និងទទួលបានការងារធ្វើ សង្ឃឹមថានឹងទទួលបាន ការធានានៅក្នុងការងារ និងរៀនមុខជំនាញថ្មីទៀតជាមួយនឹងមុខរបររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងធានាបាននូវការងារដែលមានសុវត្ថិភាព កន្លែងធ្វើការដែលគ្មានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត ដល់សុខភាព ដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ដោយជំនួសមកវិញនូវការលើកទឹកចិត្ត និងការរីកចម្រើនបុគ្គលិកលក្ខណៈ។

សេវាសុខភាពនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺត្រូវធ្វើការសហការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស កម្មករនិយោជិត និងផ្នែកសុវត្ថិភាព ដើម្បីបង្កើតសេវាបង្ការសុខភាព និងកែលម្អសុវត្ថិភាព សុខភាព និងស្ថានភាពការងារ។ ដើម្បីផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមួយនេះ គេត្រូវបង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋាន មួយដែលស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ៥០ នាក់ឡើងទៅ។ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតតិចជាង ៥០នាក់ តម្រូវឱ្យមានត្រឹមបន្ទប់រុំរបួស ឬប្រអប់សង្គ្រោះបឋមប៉ុណ្ណោះ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះ បានផ្តោតទៅលើចំណុចគោលសំខាន់ៗ ដើម្បីជំរុញសេវាថែទាំសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សំដៅការពារ និងលើកកម្ពស់អនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត និងធានាបាននូវកម្លាំងពលកម្មដែលប្រកបដោយសុខភាពល្អ និងមានសុវត្ថិភាព ដែលគាំទ្រ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

គោលការណ៍ណែនាំនេះ ក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរពីសារៈសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មការិនី ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា និងសេចក្តីត្រូវការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងក៏ដើម្បីដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ស្ត្រី។ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ គឺជាការងាររួមសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ដូចនេះការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីសំណាក់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត គឺជាកត្តាសំខាន់ណាស់ក្នុងការកែលម្អអនាម័យសុខភាព សុវត្ថិភាព និងការចាត់ចែងការងារ បង្កើនផលិតភាព ដោយកាត់បន្ថយការរអាក់រអួលក្នុងដំណើរការផលិត ការអវត្តមានពីការងារ ចំនួនគ្រោះថ្នាក់ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារដែលជាផលចំណេញមួយដល់កម្មករនិយោជិតមិនសូវមានគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺដង្កាត់ផ្សេងៗ។

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងមិនមែនចាត់ទុកជាឯកសារជំនួសឱ្យបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗឡើយ គឺគ្រាន់តែដើម្បីជួយផ្តល់ជាគំនិតសម្រាប់ងាយស្រួលអនុវត្ត និងការណែនាំបន្ថែមក្នុងការរៀបចំបង្កើតនិងដំណើរការនៃគិលានដ្ឋាននៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់

ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សំដៅជំរុញដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំ និងដំណើរការរបស់គិលានដ្ឋាននៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកាន់តែសមស្រប និងល្អប្រសើរ ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការការពារ និងលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះ បានសង្កត់ធ្ងន់តែទៅលើការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីអភិក្រមនៃការព្យាបាលបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការឱ្យបានសមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសរួមលេខ៣៣០សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស និងប្រកាសរួមលេខ១៣៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌនិងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាស រវាងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងសុខាភិបាលប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាដែលមានបំណងរៀបចំគិលានដ្ឋានរបស់ខ្លួន ឱ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានខាងលើនេះ គឺអាចរៀបចំទៅតាមលទ្ធភាព និងការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនបាន។ ប៉ុន្តែមិនអាចឱ្យទាបជាងការកំណត់អំពីគិលានដ្ឋានដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរួមខាងលើឡើយ ដូចជា៖ ទំហំគិលានដ្ឋាន ចំនួនបុគ្គលិកសុខាភិបាល សម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថជាដើម។

ទន្ទឹមនេះដែរ គោលការណ៍ណែនាំនេះ មិនគ្រាន់តែជាការផ្តល់នូវគំនិតអនុវត្ត និងការណែនាំជួយដល់និយោជក និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប៉ុណ្ណោះទេ។ ប៉ុន្តែថែមទាំងបានបញ្ចូលនូវខ្លឹមសារសំខាន់ៗមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និយោជក កម្មករនិយោជិត និងគ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ព្រមទាំងព័ត៌មានអំពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារដែលចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែម សម្រាប់ជួយដល់និយោជក កម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធឯទៀត បានយល់ដឹងផងដែរ ( ដូចមានក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ និងឧបសម្ព័ន្ធទី ១០** )។

# និយមន័យ

**ការព្យាបាលបឋម ៖** គឺសំដៅដល់ការថែទាំសុខភាព ដែលត្រូវទទួលបាននៅក្នុងសហគមន៍ ជាធម្មតា គឺត្រូវបានទទួលពីគ្រូពេទ្យប្រចាំគ្រួសារ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា របស់សហគមន៍ បុគ្គលិកគ្លីនិកមូលដ្ឋាន ឬពីអ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល ផ្សេងទៀត។ បុគ្គលទាំងឡាយ និងគ្រួសារ គួរតែត្រូវបានទទួលការព្យាបាល បឋមនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលពួកគាត់អាចទទួលយកបាន ដោយមាន ការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញរបស់ពួកគាត់ និងក្នុងតម្លៃមួយដែលសហគមន៍ និងប្រទេសនោះ អាចរ៉ាប់រងបាន។ (ប្រភព៖ អង្គការសុខភាពពិភពលោក)

**ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ៖** គឺសំដៅដល់អន្តរាគមន៍ទាំងឡាយណា ដែលធ្វើឡើងក្នុងកាលៈទេសៈមួយ ដែលមិនបានគ្រោងទុក ហើយអន្តរាគមន៍ទាំងនោះ អាចត្រូវធ្វើឡើងភ្លាម ក្នុង គោលបំណងដើម្បីជួយសង្គ្រោះជីវិត ឬជួយការពារការបាត់បង់អវៈយវៈណាមួយ នៃសរីរាង្គរបស់អ្នកជំងឺ ឬជនរងគ្រោះ ។ (ប្រភព៖ ប.ស.ស)

**អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល ៖** គឺសំដៅដល់អ្នកដែលមានសញ្ញាប័ត្រវេជ្ជបណ្ឌិត គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល។ (ប្រភព៖ ប្រការ១ នៃប្រកាស១៣៩)

**អ្នកផ្តល់សេវាសុខាភិបាល ៖** គឺជាបុគ្គលិកដែលបានជួល ឬមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីផ្តល់សេវាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ (ប្រភព៖ Health Facilithy Guideline and Management Benchmarks, Oct 2015)

**សុខភាព ៖** ក្នុងន័យទាក់ទងនឹងការងារ សុខភាព គឺមិនសំដៅត្រឹមតែអវត្តមាននៃជំងឺ ឬ ពិការភាពប៉ុណ្ណោះទេ។ ប៉ុន្តែវារួមបញ្ចូលទាំងភាពសុខស្រួលពេញលេញទាំងផ្លូវ កាយ និងផ្លូវចិត្ត ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពនៅ កន្លែងធ្វើការ។ (ប្រភព៖ អនុសញ្ញាលេខ ១៥៥ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ)។

**ការលើកកម្ពស់សុខភាព ៖** គឺសំដៅដល់ដំណើរការដែលធ្វើឱ្យមនុស្សអាចបង្កើននូវការត្រួតត្រា និងលើក កម្ពស់សុខភាពរបស់ពួកគាត់ ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ ការលើកកម្ពស់សុខភាព នេះ វាមានការវិវត្តន៍លើសពីការផ្តោតតែទៅលើឥរិយាបថរបស់បុគ្គល ចំពោះ វិសាលភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ខាងបរិស្ថាន និងសង្គម។ (ប្រភព៖ អង្គការ សុខភាពពិភពលោក)។

**កម្មករនិយោជិត ៖** គឺសំដៅដល់ជនគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការ យកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ (ប្រភព៖ មាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧)។

ផ្នែកទី ១

# ទិដ្ឋភាពរួម

## I. ស្ថានភាពនៃកម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជា

### ១. ប្រជារាស្ត្រសកម្មផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ន[១]

បាតុភូតប្រជាសាស្ត្រពិសេសដែលប្រទេសកម្ពុជាបានជួបប្រទះនៅក្នុងទសវត្សទី៧០ និងទី៨០ បានផ្តល់ឱ្យកម្ពុជានូវទីផ្សារការងារដ៏ពិសេសមួយនៅទសវត្សឆ្នាំ២០០០។ នៅរវាងជំរឿនប្រជារាស្ត្រនៅឆ្នាំ១៩៩៨ និងឆ្នាំ២០០៨ ប្រជារាស្ត្របានកើនពី១១.៤លាននាក់ ដល់ ១៣.៤លាននាក់ ក្នុងអាត្រាកំណើនប្រជារាស្ត្រជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ១.៥%។ កំណើនប្រជារាស្ត្របានបន្តកើនដល់១៤.៧លាននាក់ និង១៥.២លាននាក់ នៅឆ្នាំ២០១៣ និង ២០១៤ ធ្វើអោយអាត្រាកំណើនប្រជារាស្ត្រជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ១.៧៩% នៅក្នុងអំឡុងពេល១៦ឆ្នាំ។

ប្រហែលជា៨៣%ដែលចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ក្នុងនោះស្ត្រីមាន៧៨% និងបុរស៨៨%។ កម្លាំងពលកម្មខ្ពស់បំផុតសម្រាប់បុរស ដែលស្ថិតនៅក្រុមអាយុចាប់ពី ៣៥ ដល់ ៤៤ ឆ្នាំ មានប្រហែល ៩៨% និងសម្រាប់ស្ត្រីអាយុចាប់ពី២៥ ដល់៣៥ឆ្នាំ មាន៨៥%។ កម្លាំងពលកម្មក្មេងបំផុតអាយុចាប់ពី១៥ ដល់១៩ឆ្នាំ ទាំងពីរភេទមានប្រហាក់ប្រហែល៦០%។ កម្លាំងពលកម្មអាយុចាប់ពី២០ ដល់២៤ឆ្នាំ ទាំងពីរភេទមានប្រហែល៨៣%។

ជារួម អត្រាចូលរួមនៃកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់បុរស គឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាងអត្រាចូលរួមនៃកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ស្ត្រីនៅគ្រប់ក្រុមអាយុទាំងអស់។ ប៉ុន្តែស្ត្រីមានច្រើនលើសលុបក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗ ជាពិសេសក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ។

អត្រាមានការងារធ្វើមានការកើនឡើងក្នុងអំឡុងប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយទាំងបុរស និងស្ត្រី។ ភាគចំណែកនៃនិយោជិតទទួលប្រាក់បំណាច់មានការកើនឡើង គួរឱ្យកត់សំគាល់គឺមានប្រហែល២៧% នៅឆ្នាំ២០០៩ និង៤៤% នៅឆ្នាំ២០១៤។ កំណើននេះវាអាចទាក់ទងនឹងការពង្រីក ឬតម្រូវការកើនឡើងសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ និងផ្នែកសេវាកម្មផ្សេងៗទៀត។

### ២. ចំនួនសហគ្រាសសរុបនៅប្រទេសកម្ពុជា[២]

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០មក ចំនួនសហគ្រាសកើតថ្មីនៅកម្ពុជា ទាំងខ្នាតធំ មធ្យម និងតូច មានការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សជាលំដាប់។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាសសរុបទូទាំងប្រទេសចំនួន ៥១៣.៧៥៩សហគ្រាស មានអ្នកចូលរួមក្នុងការងារប្រមាណ១.៨៧៤.៦៧០នាក់ ក្នុងនោះបុរសមានចំនួន៧៨០.២៩៩នាក់ ស្មើនឹង៤១.៦% និងស្ត្រីមានចំនួន១.០៩៤.៣៧១នាក់ ស្មើនឹង៥៨.៤%។ តាមចរិតលក្ខណៈអ្នកចូលរួមការងារនៅក្នុងសហគ្រាសធំៗ គឺស្ត្រីមានសមាមាត្រខ្ពស់ជាងបុរស នោះដោយសារសហគ្រាសធំៗទាំងនោះបានផ្តល់ឱកាសការងារដល់ស្ត្រី ជាពិសេស គឺសហគ្រាសចម្បងៗជាងគេដែលមានអ្នកចូលរួមការងារពី១០១នាក់ឡើង ។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានអ្នកចូលរួមការងារក្រោម២០នាក់ មានចំនួន ៥០៨.៦៦០សហគ្រាស ស្មើនឹង ៩៩% ហើយសហគ្រាសដែលមានអ្នកចូលរួមការងារពី២០ដល់៤៩នាក់ មានចំនួន ៣.៥៨៩សហគ្រាស ស្មើនឹង០.៧% និងចាប់ពី៥០នាក់ឡើងទៅ មានចំនួន ១.៥១០សហគ្រាស ស្មើនឹង០.៣%។ ក្នុងចំណោម

សហគ្រាសសរុបខាងលើ សហគ្រាសដែលមានផ្ទៃក្រឡាទីតាំងអាជីវកម្មក្រោម ៣០ម៉ែត្រការ៉េ មានចំនួន ៣៦៩.៦៦៤សហគ្រាស ស្មើនឹង៧២% ហើយសហគ្រាសដែលមានផ្ទៃក្រឡាទីតាំងអាជីវកម្មពី ៣០ម៉ែត្រការ៉េ ដល់៩៩៩ម៉ែត្រការ៉េ មានចំនួន១២៤.៤០៥សហគ្រាស ស្មើនឹង២៤.២% ហើយសហគ្រាសដែលមានផ្ទៃក្រឡាទីតាំងអាជីវកម្មលើសពី ១០០០ម៉ែត្រការ៉េ មានចំនួន១៩.៦៩០សហគ្រាស ស្មើនឹង៣.៨%។

## ៣. ចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្លាំងពលកម្មក្នុង និងក្រៅវិស័យកាត់ដេរទូទាំងប្រទេស[៣]

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននិងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់ត្រួតពិនិត្យ និងជំរុញលើការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អត្រឹមត្រូវ និងការគោរពចំពោះសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ២០១៦សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានសរុបផ្នែកកាត់ដេរ និងក្រៅកាត់ដេរទូទាំងប្រទេសមានចំនួន ១១.១៦៨សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១.១៨៧.២២៧នាក់ ក្នុងនោះកម្មករនិយោជិតជាបុរសចំនួន៣៥៦.១២៣នាក់ ស្មើនឹង៣០% និងស្ត្រីចំនួន ៨៣១.១០៤នាក់ ស្មើនឹង៧០%។ ក្នុងចំណោមចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបខាងលើនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកកាត់ដេរមានចំនួន១.១០៧ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៤៣.៦១៥នាក់ ក្នុងនោះថ្នាក់កណ្តាលមានចំនួន៦៥១សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្មើនឹង៥៩% ដោយមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៩០.១១៨នាក់ ស្មើនឹង ៥២% និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ចំនួន៤៥៦សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្មើនឹង៤១% ដោយមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៥៣.៤៩៧នាក់ ស្មើនឹង៤៨%។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅកាត់ដេរចំនួន ១០.០៦១គ្រឹះស្ថាន មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន៤៤៣.៦១២នាក់ ក្នុងនោះថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ១.៣៨៥សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ស្មើនឹង១៤% ដោយមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៨.១១៦នាក់ ស្មើនឹង ៤២% និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្តមានចំនួន ៨.៦៧៦សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ស្មើនឹង៨៦% ដោយមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន២៥៥.៤៩៦នាក់ ស្មើនឹង ៥៨%។

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតក្រោម ២០នាក់ មានចំនួន៥.៩៣៦គ្រឹះស្ថាន ស្មើនឹង ៥៣%នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ហើយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ២០ ដល់៤៩នាក់ មានចំនួន១.៩៩២ ស្មើនឹង១៨%។ ចំណែកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ឡើងមានចំនួន ៣.២៤០ ស្មើនឹង២៩%។ រីឯសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០ដល់៣០០នាក់ មានចំនួន២.៣១៤ ស្មើនឹង២១% សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៣០១ ដល់ ៦០០នាក់ មានចំនួន៤៩៥ ស្មើនឹង៤% សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៦០១ដល់៩០០នាក់ មានចំនួន១៥០ ស្មើនឹង១% សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៩០១ដល់១៤០០នាក់ មានចំនួន១៤១ ស្មើនឹង១% សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ១៤០១ដល់២០០០នាក់ មានចំនួន៥៨ ស្មើនឹង០.៥% និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតលើសពី ២០០០នាក់ឡើង មានចំនួន៨២ ស្មើនឹង០.៧%។

## ៤. ស្ថានភាពនៃសេចក្តីត្រូវការផ្នែកសុខភាពរបស់កម្មករ កម្មការិនី

ក្នុងខណៈដែលកម្មករកម្មការិនី និងគ្រួសាររបស់ពួកគាត់ទទួលបានជីវភាពរស់នៅល្អប្រសើរ ដោយសារតែ

កំណើនសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកម្ពុជានោះ ហើយវាក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវទទួលស្គាល់ថា កម្មការិនីក៏ជួបប្រឈមច្រើនទៅនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែរ។

តាមរយៈការអង្កេត[៤] ដែលធ្វើជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៤ នាចុងឆ្នាំ២០១៥ បានបង្ហាញថា កម្មការិនីរោងចក្រការត់ដេរជាមធ្យម មានអាយុ២៧ឆ្នាំ និងបានបញ្ចប់កំរិតបឋមសិក្សា។ ក្នុងចំណោមនោះ ប្រមាណពាក់កណ្តាល (៤៨.៧%) បានរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍រួច និង៤៣.២% នៅលីវនៅឡើយ ។

បើផ្អែកតាមការសិក្សាបែបគុណភាពមួយដែលធ្វើដោយអង្គការ Worker Health ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីសេចក្តីត្រូវការផ្នែកសុខភាព និងឥរិយាបថនៃការស្វែងរកសេវាសុខភាពរបស់កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មានបញ្ហាសុខភាពធំៗ ចំនួនបីប្រភេទ៖

ទី១. ជំងឺទូទៅ ដូចជា ជំងឺផ្តាសាយ គ្រុនក្តៅ រាគ ឈឺក្បាល វិលមុខអស់កម្លាំង និងសន្លប់

ទី២. បញ្ហាសុខភាពបន្តពូជ និងការធ្វើផែនការគ្រួសារ

ទី៣. ស្ថានភាពដែលមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនឹងបំពង់រំលាយអាហារ បំពង់តម្រងនោម ជំងឺឆ្លង និងជំងឺឫសដូងបាតជាដើម។

ជាមួយគ្នានេះ តាមការអង្កេតរបស់អង្គការកម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតា និងទារក (PSL) បានរកឃើញថា កម្មករកម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរងាយនឹងទទួលរងគ្រោះ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងសុខភាពផ្លូវភេទ និងបន្តពូជ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗរួមទាំងការរស់នៅដាច់ឆ្ងាយពីគ្រួសារ និងពីបណ្តាញគាំទ្រសហគមន៍របស់ពួកគាត់។ ក្នុងខណៈដែលការយល់ដឹងនៃវិធីពន្យារកំណើតមានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់៩៩% តាមការសិក្សាមានតែកម្មការិនីប្រមាណ២០.៣%ប៉ុណ្ណោះ និង៤០.៤%នៃកម្មករកម្មការិនីដែលមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទសកម្មបាន និងកំពុងប្រើប្រាស់វិធីពន្យារកំណើតបែបទំនើប។ ២ឆ្នាំមុន ចំនួននេះ គឺស្មើនឹង១០.៦% ចំពោះកម្មការិនីទាំងអស់ និង២៤.២% នៃកម្មករដែលមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទសកម្ម។ លទ្ធផលនេះ ជាចំនួនដ៏សំខាន់នៃការមានផ្ទៃពោះដែលគេមិនចង់បាន។ ការអង្កេតបានរកឃើញថា ១១% នៃអ្នកដែលបានសាកសួរ គាត់ធ្លាប់បានរំលូតកូន។ ការអង្កេតក៏បានពិនិត្យពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងកំរិតជឿជាក់របស់កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរផងដែរ ជុំវិញបញ្ហាផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងសុខភាពផ្លូវភេទ និងសុខភាពបន្តពូជ។ ចំនួន១/៤ (ស្មើនឹង២៤.៨% បើប្រៀបធៀបនឹង ៥%កំឡុងពេលធ្វើអង្កេតលើកដំបូង) នៃកម្មការិនីមានអារម្មណ៍ថាត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការទទួលយកការពិភាក្សា និងការប្រើប្រាស់វិធីពន្យារកំណើតបែបទំនើប តាមគ្រប់សេណារីយ៉ូដែលគេបានផ្តល់ជូន ទោះបីជាដៃគូរបស់គាត់មិនយល់ព្រមក៏ដោយ។

តាមរយៈអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន អ្នកផ្តល់សេវាសុខភាពឯកជន និងបុគ្គលិកអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលអនុវត្តផ្នែកអន្តរាគមន៍សុខភាពក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ក៏បានឱ្យដឹងពីបញ្ហាសុខភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែររបស់កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរ[៥]។ អ្នកដែលឆ្លើយតបនឹងសំណួរទាំងអស់សុទ្ធតែបានយល់ស្របថា សុខភាពបន្តពូជ និងការធ្វើផែនការគ្រួសារ គឺជាសេចក្តីត្រូវការអាទិភាពបំផុតសម្រាប់ការគាំទ្រសុខភាពសម្រាប់កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរ។

# II. ស្ថានភាពនៃគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

## ១. កាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវឱ្យមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍[៦]

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០នាក់ឡើង ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។ គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង អាស្រ័យទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍។ គិលានដ្ឋានត្រូវមានសម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងព្យាបាលបឋម ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងពេលធ្វើការងារ។ កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជំងឺសម្រាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ។ ទីកន្លែងទាំងនោះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជំងឺសម្រាកឱ្យបាន ២% (ពីរភាគរយ)នៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី២០ ដល់ក្រោម ៥០នាក់ ត្រូវមានបន្ទប់រុំរបួសមួយ និងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់។ បន្ទប់រុំរបួសត្រូវមានជាចាំបាច់នូវគ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខាពេទ្យ និងឱសថ។

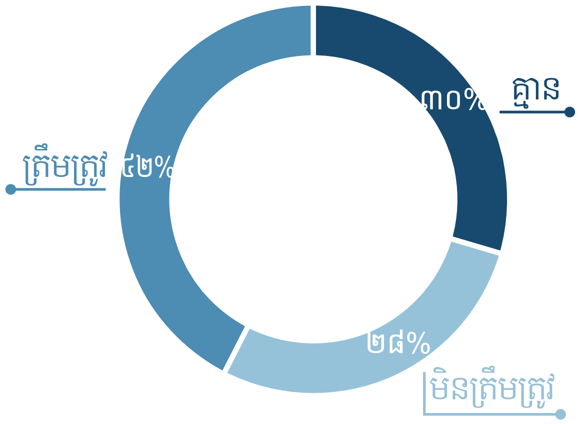
ចំណែកសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតក្រោម២០នាក់ ត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះមួយ និងអ្នកជំនួយសង្គ្រោះម្នាក់ ដោយមាននូវបរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថដែលត្រូវមានជាចាំបាច់ដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាស[៧]។

## ២. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តប្រកាសរួម[៨](លេខ ៣៣០ និង១៣៩)

តាមរយៈរបាយការណ៍អធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិនានារួមទាំងបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ពិសេសការអនុវត្តប្រកាសរួមចំនួន២ គឺ ប្រកាសលេខៈ ៣៣០សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស និង ប្រកាសលេខៈ ១៣៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌ និងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាសបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា នៅឆ្នាំ២០១៥ មានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចំនួន ៩៧៦ ដែលបានធ្វើអធិការកិច្ចរួច ហើយក៏បានរកឃើញផងដែរពីភាពត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនៃការអនុវត្តតាមប្រកាសទាំងពីរខាងលើនេះពីសំណាក់និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ។

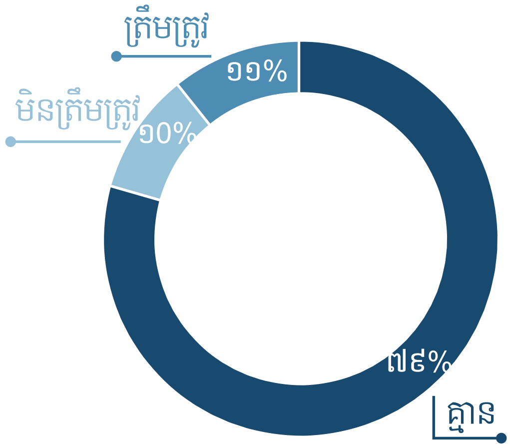
ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបខាងលើនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលតម្រូវឱ្យរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានមានចំនួន ៧៣៩ ក្នុងនោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរៀបចំបានត្រឹមត្រូវមានចំនួន ៣១៤ ស្មើនឹង ៤២% ហើយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរៀបចំមិនបានត្រឹមត្រូវចំនួន ២០៧ ស្មើនឹង ២៨% និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមិនបានរៀបចំគិលានដ្ឋានមានចំនួន២១៨ ស្មើនឹង៣០%។ (សូមពិនិត្យមើលក្នុងរូបភាពទី១)

រូបភាពទី ១
លទ្ធផលនៃការធ្វើអធិការកិច្ចការងារស្តីពីតម្រូវការគិលានដ្ឋាននៃសហគ្រាសចំនួន ៧៣៩ នៅឆ្នាំ ២០១៥



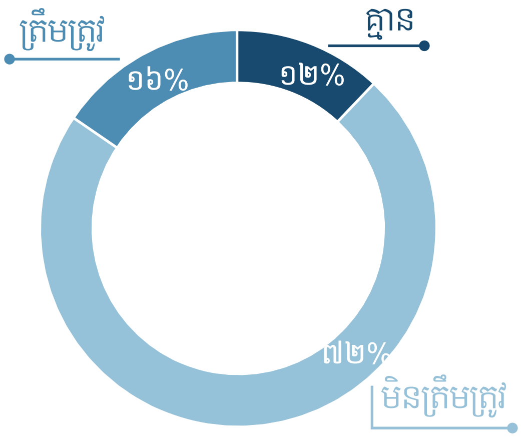

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលតម្រូវឱ្យបង្កើតបន្ទប់រំប្បូសចំនួន ១២១ ក្នុងនោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានបន្ទប់រំប្បូសត្រឹមត្រូវចំនួន ១៣ ស្មើនឹង ១១% ហើយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានបន្ទប់រំប្បូសមិនត្រឹមត្រូវមានចំនួន១២ ស្មើនឹង ១០% និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលគ្មានបន្ទប់រំប្បូសមានចំនួន ៩៦ ស្មើនឹង ៧៩%។ ( សូមពិនិត្យមើលក្នុងរូបភាពទី២ )

រូបភាពទី ២
លទ្ធផលនៃការធ្វើអធិការកិច្ចការងារស្តីពីតម្រូវការបន្ទប់រំប្បូសនៃសហគ្រាសចំនួន ១២១ នៅឆ្នាំ ២០១៥




រីឯសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលតម្រូវឱ្យបង្កើតប្រអប់សង្គ្រោះមានចំនួន១១៦ ក្នុងនោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលបានរៀបចំបានត្រឹមត្រូវមានចំនួន១៨ ស្មើនឹង១៦% ហើយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរៀបចំមិនបានត្រឹមត្រូវមានចំនួន ៨៤ ស្មើនឹង ៧២% និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលគ្មានប្រអប់សង្គ្រោះមានចំនួន១៤ ស្មើនឹង ១២%។ ( សូមពិនិត្យមើលក្នុងរូបភាពទី៣ )

រូបភាពទី ៣
លទ្ធផលនៃការធ្វើអធិការកិច្ចការងារស្តីពីតម្រូវការប្រអប់សង្គ្រោះនៃសហគ្រាស ១១៦ នៅឆ្នាំ ២០១៥




បើពិនិត្យមើលលើលទ្ធផលសរុបចំពោះការអនុវត្តខាងលើ ឃើញថាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋាន បន្ទប់បំបៅកូន និងប្រអប់សង្គ្រោះដែលអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវមានចំនួន ៣៤៥ ស្មើនឹង៣៥% ហើយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចំនួន៣០៣ ស្មើនឹង៣១% អនុវត្តមិនបានត្រឹមត្រូវ និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៣២៨ ស្មើនឹង ៣៤% ដែលមិនបានអនុវត្តតាមការកំណត់របស់ប្រកាសទេ។ ( សូមពិនិត្យមើលក្នុងតារាងទី១ )។

តារាងទី១៖ តារាងសង្ខេបនៃការអនុវត្តប្រកាសរួម៣៣០ និង១៣៩របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

| ចំនួនគិលានដ្ឋាន | | | ចំនួនបន្ទប់បំបៅកូន | | | ចំនួនប្រអប់សង្គ្រោះ | | | ចំនួន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ត្រឹមត្រូវ | មិនត្រឹមត្រូវ | គ្មាន | ត្រឹមត្រូវ | មិនត្រឹមត្រូវ | គ្មាន | ត្រឹមត្រូវ | មិនត្រឹមត្រូវ | គ្មាន | សរុប |
| ៣១៤ | ២០៧ | ២១៨ | ១៣ | ១២ | ៩៦ | ១៨ | ៨៤ | ១៤ | ៩៧៦ |
| ៣២% | ២១% | ២៣% | ១% | ១% | ១០% | ២% | ៩% | ១% | ១០០% |

ជាមួយគ្នានេះដែរ តាមការធ្វើអង្កេតមួយចំនួនកន្លងមកឆ្នាំ២០១៤-២០១៥ បានរកឃើញថា៖

- កម្មករ និយោជិតភាគច្រើន បានទៅរកសេវាសុខាភិបាលពីវិស័យឯកជន ហើយពួកគាត់មិនទាន់មានការធានារ៉ាប់រងផ្នែកថែទាំសុខភាព ឬទម្រង់គាំទ្រផ្សេងៗទៀត ដើម្បីជួយបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកថែទាំសុខភាពទាំងនេះជូនពួកគាត់ឡើយ[៩]។
- ការអង្កេតដែលបានធ្វើនៅរោងចក្រចំនួន៤ នៅរាជធានីភ្នំពេញ នាចុងឆ្នាំ២០១៣ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតប្រមាណ៧០% បានប្រើប្រាស់សេវានៅគិលានដ្ឋាន ក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយនេះ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានលើកឡើងពីបញ្ហាមួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងកំរិតគុណភាពនៃសេវា និងការគួរសមរាក់ទាក់របស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល នៅគិលានដ្ឋាន[១០]។

ផ្នែកទី ២

# ហេតុផលនៃការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ

បញ្ហាសុវត្ថិភាព សុខភាព និងស្ថានភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅតែជាបញ្ហាកង្វល់ដែលទាមទារឱ្យមានការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងខណៈដែលការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជាកំពុងធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលនូវជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសារពួកគាត់ផងដែរនោះ វាពិតជាសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត ក៏ជួបនូវបញ្ហាប្រឈមខាងផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជាច្រើនផងដែរ។ ជាពិសេសកម្មការិនីទទួលបាននូវសេវាផ្សេងៗដែលមិនទាន់សមស្រប ដូចជាក្នុងផ្នែកសុខភាពបន្តពូជ ការពន្យារកំណើត និងអនាម័យ។

រោងចក្រមួយចំនួនអាចនៅមានអនាម័យមិនល្អ និងខ្វះការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ឱ្យបានល្អ។ ហេតុនេះការតម្រូវឱ្យមានជាអប្បបរមា ដូចជា៖ ការប្រើប្រាស់ទឹកស្អាត អ្នកសំអាតទៀងទាត់ ។ល។ នឹងអាចការពារបាននូវជំងឺឆ្លងនានា។ ផ្អែកតាមការសិក្សារបស់ WorkerHealth ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ឃើញថា អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានដឹងផងដែរពីសេចក្តីត្រូវការសុខភាពជាអាទិភាពរបស់កម្មការិនីភាគច្រើនគឺសុខភាពបន្តពូជ និងការពន្យារកំណើត។ អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងឡាយក៏មានជំនឿថា ការយកចិត្តទុកដាក់ថែទាំខ្លាំងដល់ការបន្តពូជនឹងផ្តល់នូវផលិតភាពដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ពួកគាត់។

ទន្ទឹមនេះដែរ នៅពេលដែលកម្លាំងពលកម្មកើនឡើង និងផ្លាស់ប្តូរ នោះបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗនឹងកើតមានឡើងដែលជះឥទ្ធិពលដល់ជីវភាព និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។ ការបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋានបានល្អ អាចនឹងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ន និងឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនាពេលអនាគត។

ការងារដែលត្រូវធ្វើប្រចាំថ្ងៃនៅកន្លែងធ្វើការ តែងតែជួបប្រឈមជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃបច្ចេកវិជ្ជា។ ហេតុនេះទាំងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ត្រូវសហការគ្នា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះសេវាថែទាំសុខភាពល្អនៅតាមគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីការពារ និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់កម្មករ និយោជិត។

## I. គោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ មានគោលបំណងដូចខាងក្រោម៖

- ជំរុញសេវាថែទាំសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដើម្បីការពារ និងលើកកម្ពស់សុខភាព អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារដល់កម្មករ និយោជិត
- ធានាបាននូវកម្លាំងពលកម្មដែលប្រកបដោយសុខភាពល្អ និងមានសុវត្ថិភាព ដែលគាំទ្រ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ផ្តល់ការណែនាំ និងគំនិតអនុវត្តដល់និយោជក និងអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងការរៀបចំគិលានដ្ឋានមួយប្រកបដោយគុណភាពល្អ ពង្រឹងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងគុណភាពនៃសេវាសុខភាពដែលរួមមាន៖ សេវាព្យាបាលបឋម សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ការ

លើកកម្ពស់សុខភាព និងការអនុវត្តន៍ផ្សេងៗទៀតដែលនាំមកនូវបរិយាកាសការងារមួយដែលកាន់តែអនុគ្រោះ និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករ និយោជិត។

- ធានាថា កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ទទួលបានដោយពេញចិត្តនូវសេវាព្យាបាលបឋម សង្គ្រោះបន្ទាន់ និងសេវាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជា ការដឹកជញ្ជូនបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការបញ្ជូន ។
- ជាឯកសារយោង ក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង សម្រាប់និយោជក អ្នកគ្រប់គ្រង គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ក្នុងការងាររៀបចំ ការគ្រប់គ្រងនិងការធ្វើឱ្យដំណើរការការងាររបស់គិលានដ្ឋាន បន្ទប់រុំរបួស និងប្រអប់សង្គ្រោះ នៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឱ្យបានសមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពិសេសឱ្យបានសមស្របទៅនឹងប្រកាសរួមលេខៈ ៣៣០ និង១៣៩។

## II. អ្នកដែលទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីគោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំនេះ អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច (ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសមស្របតាមកាតព្វកិច្ចអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់) ឬជាជម្រើសថ្មី (ការរៀបចំគិលានដ្ឋានដែលល្អប្រសើរជាងកាតព្វកិច្ចអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់) ផងដែរ ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោមៈ

- និយោជក និងអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- បុគ្គលិកសុខាភិបាលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល រួមមានៈ អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល
- អ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួមមានៈ អង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិ ជាដើម

### ១. សម្រាប់និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រង

តាមរយៈគោលការណ៍ណែនាំនេះ និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នឹងទទួលបាននូវគំនិតអនុវត្ត និងការណែនាំ ក្នុងការរៀបចំបង្កើត ការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឱ្យបានសមស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងកែលម្អ ការគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម អាជីវកម្ម ដើម្បីឈានទៅបង្កើននូវផលិតភាព និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងជាមួយកម្មករនិយោជិត។

អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានភាគច្រើន ចង់មើលឃើញភស្តុតាងនៃតម្លៃដែលវិនិយោគលើផ្នែកសុខភាពចំពោះអាជីវកម្ម និងកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគាត់។ ជាការពិតក្នុងករណីអាជីវកម្ម ចំពោះសេវាសុខភាព និងកម្មវិធីសុខុមាលភាពនៅកន្លែងធ្វើការមានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់។ តាមការស្រាវជ្រាវដោយកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ (Better Work Program) បានកត់សម្គាល់ឃើញថា ការមានបរិស្ថានការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ការពេញចិត្តចំពោះកំរិតប្រាក់ឈ្នួល និងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលមានឥទ្ធិពលបំផុតទៅលើសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលមានកំរិតប្រាក់

ចំណោញផ្សេងៗគ្នា ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនដែលបង្កើតឱ្យមាន "វប្បធម៌សុខភាព" មើលឃើញពីផលចំណូលមកវិញលើការវិនិយោគនោះ។ តាមការវិភាគស្ថិតិ (Meta-analyses) បានរកឃើញថា ផលចំណូលដែលទទួលបានមកវិញចំនួន US$៣ សម្រាប់រាល់ការវិនិយោគតម្លៃ US$១ ក្នុងផ្នែកសុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត ជាមួយគ្នានេះអាចកាត់បន្ថយបាននូវការបោះបង់ ឬអវត្តមានពីការងារ និងគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលនាំមានកំណើនផលិតភាពក្នុងសកម្មភាពផលិតកម្ម អាជីវកម្ម។

ការសិក្សារបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ បានកត់សម្គាល់ថា សុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត អាចមានឥទ្ធិពលសំខាន់ទៅលើផលិតភាព។ ការស្រាវជ្រាវដែលកំពុងតែបន្តធ្វើក្នុងកម្មវិធីនេះជាមួយបណ្តារោងចក្រនានា បានបង្ហាញថា លក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ នាំឱ្យទទួលបានផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់ ដែលនឹងឈានទៅបង្កើនប្រាក់ចំណេញ និងពង្រឹងឱកាសរស់រានមានជីវិតរបស់រោងចក្រក្នុងស្ថានភាពនៃវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនជឿជាក់ថា ការធ្វើឱ្យប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងានេះអាចជំរុញសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទេ នោះពួកគាត់ប្រហែលជាមិនអាចវិនិយោគធនធានដោយរលូនទេ។ បញ្ហានេះអាចកំណត់ពីផលប្រយោជន៍ទាំងបំពោះកម្មករនិយោជិត ទាំងចំពោះរោងចក្រឱ្យស្ថិតនៅកំរិតទាបបំផុត។

## ២. សម្រាប់កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ អំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការទទួលបាននូវសេវាសុខភាពពិសេសសេវាព្យាបាលបឋម សង្គ្រោះបន្ទាន់ ព័ត៌មានស្តីពីសុខភាព និងការបញ្ជូន។ ចំណេះដឹងបន្ថែមទាំងនេះអាចបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងព័ត៌មានដែលចាំបាច់ទាំងឡាយ និងបានជួរស្រាលក្នុងបន្ទុកចំណាយលើការព្យាបាលជំងឺ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះធ្វើឱ្យគាត់អាចកាត់បន្ថយបាននូវពេលវេលាអវត្តមានពីការងារតាមរយៈនៃសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារកាន់តែប្រសើរ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលកាន់តែខ្ពស់ផងដែរ។

## ៣. សម្រាប់បុគ្គលិកសុខាភិបាល

បុគ្គលិកសុខាភិបាលដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នឹងងាយស្រួលក្នុងការស្វែងយល់បន្ថែម និងដឹងច្បាស់ពីសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការងារជាគ្រូពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីបំពេញការងារ និងផ្តល់សេវាជូនកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយភាពទទួលខុសត្រូវ និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

## ៤. សម្រាប់ផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅពេលដែលសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានបង្កើតគិលានដ្ឋានបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលនូវសេវាព្យាបាលបឋម និងសេវាថែទាំសុខភាពផ្សេងៗទៀត បានសមស្របទាន់ពេលវេលា និងជាទីទុកចិត្តនោះ មានន័យថាសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកាន់តែត្រូវបានធានា ប្រាក់ឈ្នួលក៏ទទួលបានកាន់ច្រើន ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក៏កាន់តែត្រូវបានលើកកម្ពស់។ ចំណែកឯសកម្មភាពផលិតកម្មអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក៏សម្រេចបានលទ្ធផលកាន់តែខ្ពស់ផងដែរ។ ទាំងនេះជាការចូលរួមក្នុងការជួយលើកកម្ពស់វិស័យសុខាភិបាលនៅកម្ពុជា និងរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលជាបំណងប្រាថ្នា និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ (សូមពិនិត្យមើលក្នុងតារាងទី២)។

**តារាងទី២៖ តារាងសង្ខេបអំពីអត្ថប្រយោជន៍ទទួលបានការលើកកម្ពស់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ**

| លទ្ធផលហិរញ្ញវត្ថុ | | លទ្ធផលលើសុខភាព | លទ្ធផលលើគុណភាពជីវិត និងផលិតភាព |
|---|---|---|---|
| ផ្ទាល់ | ប្រយោល | | |
| បន្ថយចំណាយ និងផលចំណូលពីការវិនិយោគ<br>បន្ថយអវត្តមាន និងវត្តមាន (មកធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនធ្វើការ) | ប្រើប្រាស់កាន់តែប្រសើរនូវចំណាយលើសុខភាព ដូចជា គ្លីនិក ពេទ្យ សម្ភារៈ បរិក្ខារ និងសេវា<br>បង្កើនទំនាក់ទំនងល្អរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត | កម្មករនិយោជិតប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅនឹងការព្យាបាលប្រកបដោយគុណភាព<br>ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថវិជ្ជមាន និងកាត់បន្ថយហានិភ័យ | លើកកម្ពស់ការបំពេញមុខងារ និងផលិតភាព<br>កាន់តែទាក់ទាញ និងរក្សាបានកម្មករនិយោជិត (ការជ្រើសរើសនិយោជក) |
| បន្ថយចំណាយផ្នែកពេទ្យ | បង្កើនអតិថិជន ឬពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន | លើកកម្ពស់សុខភាពរស់នៅកម្មការិនីតាមរយៈ អនាម័យពេលមានរដូវ ម្ហូបអាហារ ទឹក និងផែនការគ្រួសារ | កាន់តែមានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិត |
| បន្ថយសំណងផ្នែកពិការភាពសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត | បង្កើនសីលធម៌ និងសុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត | លើកកម្ពស់សេវាផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | អនុវត្តបានកាន់តែប្រសើរចំពោះច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ |
| | បង្កើនភាពនឹងនររបស់ក្រុមហ៊ុនពេលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច | លើកកម្ពស់សុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត (សុខភាពកាន់តែល្អកាន់តែរីករាយនិងកាន់តែស្វាហាប់) | ទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងការអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវសង្គមកាន់តែប្រសើរ |

Based on studies of global workplace health programs from the Workplace Health Research Network, Business for Social Responsibility/HERproject, Evidence Project/Meridian Group International, Inc.[11]

## III. មូលដ្ឋាននៃការបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីជួយផ្តល់នូវគំនិត និងការណែនាំអនុវត្តដល់និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋាន ដើម្បីធានាថាកម្មករ និយោជិតទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសេវាព្យាបាលបឋម សង្គ្រោះបន្ទាន់ ឬសេវាថែទាំសុខភាពមួយចំនួនទៀតក្នុងគិលានដ្ឋានបានសមស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៧)
- អនុសញ្ញាលេខ១៥៥ ស្តីពីសុខភាព សុវត្ថិភាពការងារ និងបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO ១៩៨១)
- អនុក្រឹត្យលេខ៦១អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីក្រមសីលធម៌គ្រូពេទ្យ
- ប្រកាសរួមលេខៈ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស និងប្រកាសរួមលេខៈ១៣៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌ និងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាស រវាងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងសុខាភិបាល ។
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងការចុះផ្តល់សេវាសុខភាពដល់មូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល

ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣។

- សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីសំណុំសកម្មភាពអប្បបរមាសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍មណ្ឌលសុខភាពរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ឆ្នាំ២០០៧។

## IV. ដែនអនុវត្តនៃគោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំនេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីជួយផ្តល់ការណែនាំក្នុងការអនុវត្តផ្នែកសុខភាព សុវត្ថិភាពការងារដល់និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយផ្អែកទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដោយចែកចេញជា ៣ កម្រិត[១២] ៖

- កម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ឡើងទៅ
- កម្មករនិយោជិត ចាប់ពី២០ ដល់ ៤៩នាក់
- កម្មករនិយោជិតក្រោម២០នាក់

គោលការណ៍ណែនាំនេះ មិនអនុវត្តចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរបស់រដ្ឋដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការ ។

## V. ដំណើរការនៃការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមការងារ និងមន្ត្រីជំនាញរបស់ក្រសួង និងអង្គការដៃគូមួយចំនួន។ គោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈវិធីសាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងឆ្លងតាមលំដាប់លំដោយនៃដំណាក់កាលជាច្រើន៖

- ពិនិត្យស៊ីជម្រៅលើឯកសារច្បាប់ស្តីពីការងារ លិខិតបទដ្ឋាន និងគោលការណ៍ណែនាំពាក់ព័ន្ធ (ដូចមានក្នុងឯកសារយោង)
- កំណត់វិសាលភាពនៃមាតិកា
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងគម្រោងគោលការណ៍ណែនាំ
- ពិនិត្យលើសេចក្តីព្រាង
- យោលទៅតាមព័ត៌មានត្រឡប់លើកទី១ សេចក្តីព្រាងលើកទី២ ត្រូវបានកែលម្អឡើងវិញ
- ប្រជុំ និងសិក្ខាសាលា ពិនិត្យសេចក្តីព្រាងជាច្រើនលើក ដោយមានការចូលរួមពីត្រីភាគី
- តាមលំដាប់លំដោយនៃផែនការសកម្មភាពរបស់គម្រោង
- ពិនិត្យសេចក្តីព្រាងបញ្ចប់ និងដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

# ស្តង់ដារអប្បបរមា និងការផ្តល់សេវាសុខភាព

## I. គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានធ្វើឡើង ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាសុខភាពលើការព្យាបាលបឋម និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅកន្លែងធ្វើការ។ ជញ្ជាំងបន្ទប់គិលានដ្ឋាន ត្រូវធ្វើឡើងដែលអាចបត់បែន ឬផ្លាស់ប្តូរបាន ដើម្បីអាចធ្វើឱ្យបន្ទប់ពង្រីកខ្លួនបានទៅតាមទំហំដែលត្រូវការ ពិដាន និងកម្រាលត្រូវធ្វើពីសម្ភារៈដែលមិនស្រូបធូលី មិនរអិល និងងាយស្រួលសំអាត។ ការរៀបចំបន្ទប់ត្រូវធានាបាននូវភាពឯកជន ដោយប្រើបង្អួចមើលពីក្រៅមិនច្បាស់ប្រសិនបើចាំបាច់។ សីតុណ្ហភាព និងសំណើមត្រូវស្ថិតក្នុងកម្រិតដែលមានផាសុខភាព ។ (សូមមើលរូបភាពនៃគិលានដ្ឋានគំរូដូចមានបង្ហាញក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២**)

### ១. ទីតាំង និងទំហំគិលានដ្ឋាន

#### ១.១ ទីតាំងគិលានដ្ឋាន[១៣]

ទីតាំងសម្រាប់រៀបចំគិលានដ្ឋាន ត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ ដែលអាចផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកជំងឺចេញចូល ដោយមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ និងមានខ្យល់អាកាសល្អ ហើយនៅឆ្ងាយពីសម្លេងលាន់ឮខ្លាំង ឬឆ្ងាយពីទីតាំងដាក់កាកសំណល់ គ្មានធូលី គ្មានផ្សែង និងគ្មានក្លិន។

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើនដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០ នាក់ឡើងទៅ ហើយដែលស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពី ប្រាំគីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះ និងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ ដូចជាៈ បុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ បរិក្ខារ វត្ថុរំបូស និងឱសថព្យាបាល។

#### ១.២ ទំហំគិលានដ្ឋាន និងចំនួនគ្រែ

ការរៀបចំបរិវេណខាងក្នុងនៃគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវមានទំហំសមស្របទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដោយការរៀបចំនោះយ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមានផ្ទៃក្រឡាស្មើនឹង២០ម៉ែត្រការ៉េ។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតច្រើនជាង ២០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសម្រាក (គ្រែ) ទៅតាមអត្រា២% នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងមានរហូតដល់ចំនួន ២០គ្រែ ជាអតិបរមា។

អនុលោមតាមបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ និងដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលក្នុងការរៀបចំដាក់គ្រែសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសម្រាកក្នុងគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នោះ និយោជកត្រូវអនុវត្តទៅតាមអត្រា និងចំនួនកម្មករ និយោជិត ដែលមានប្រើក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននូវចំនួនគ្រែដែលមានពូក និងកម្រាលស្អាតដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងខាងក្រោមៈ

តារាងទី៣ៈ ចំនួនគ្រែសម្រាប់ការរៀបចំឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសម្រាកក្នុងគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

| ចំនួនកម្មករ និយោជិត | អត្រា | ចំនួនគ្រែ |
|---|---|---|
| ៥០ - ២០០ | | ២ |
| ២០១ - ២២៤ | ២% | ៤ |
| ២២៥ - ២៧៤ | ២% | ៥ |
| ២៧៥ - ៣២៤ | ២% | ៦ |
| ៣២៥ - ៣៧៤ | ២% | ៧ |
| ៣៧៥ - ៤២៤ | ២% | ៨ |
| ៤២៥ - ៤៧៤ | ២% | ៩ |
| ៤៧៥ - ៥២៤ | ២% | ១០ |
| ៥២៥ - ៥៧៤ | ២% | ១១ |
| ៥៧៥ - ៦២៤ | ២% | ១២ |
| ៦២៥ - ៦៧៤ | ២% | ១៣ |
| ៦៧៥ - ៧២៤ | ២% | ១៤ |
| ៧២៥ - ៧៧៤ | ២% | ១៥ |
| ៧៧៥ - ៨២៤ | ២% | ១៦ |
| ៨២៥ - ៨៧៤ | ២% | ១៧ |
| ៨៧៥ - ៩២៤ | ២% | ១៨ |
| ៩២៥ - ៩៧៤ | ២% | ១៩ |
| ចាប់ពី៩៧៥នាក់ ឡើងទៅ | | ២០ |

បញ្ជាក់៖ កន្លែងសម្រាប់ដាក់គ្រែបន្ថែម ២% ខាងក្រោមនេះ មិនស្ថិតនៅក្នុងគិលានដ្ឋាននោះទេ គឺត្រូវរៀបចំដាក់នៅក្នុងបន្ទប់មួយផ្សេងទៀត ដែលស្ថិតនៅជាប់នឹងគិលានដ្ឋាននោះ។

## ២. ចំនួន គុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងម៉ោងធ្វើការ[១៤]

### ២.១ ចំនួន និងម៉ោងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល

ដើម្បីឱ្យគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយ អាចដំណើរការបានល្អ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ត្រូវមានបុគ្គលិកសុខាភិបាល ស្របតាមចំនួនកម្មករ និយោជិត ដូចបានកំណត់ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤៖ ចំនួន និងម៉ោងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល

| ចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស | ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា | ចំនួនគ្រូពេទ្យ | វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសម្រាប់មួយវេន៨ម៉ោង |
|---|---|---|---|
| ៥០ - ៣០០នាក់ | ១នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់ | ២ម៉ោង |
| ៣០១ - ៦០០នាក់ | ១នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ២ម៉ោង |
| ៦០១ - ៩០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៣ម៉ោង |
| ៩០១ - ១៤០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៤ម៉ោង |
| ១៤០១-២០០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៦ម៉ោង |
| លើសពី ២០០០នាក់ | ៣នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៨ម៉ោង |

បញ្ជាក់៖ បុគ្គលិកសុខាភិបាលដែលជាគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាប្រចាំការ បម្រើការងារតាមចិរវេលាធ្វើការដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ។

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុដ្ឋាយិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ។

## ២.២ គុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល

គ្រូពេទ្យ និងបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ឬទីកន្លែងសង្គ្រោះបន្ទាន់ត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោម៖

- មានសញ្ញាប័ត្រវេជ្ជសាស្ត្រដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល
- បានចុះឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីសមាជិកគណៈគ្រូពេទ្យកម្ពុជា
- បានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមស្តីពីសុខភាព សុវត្ថិភាពការងារ និងវិជ្ជាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ពីនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

គ្រូពេទ្យអាចផ្តល់សេវាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ឬប្រកបមុខរបរជាគ្រូពេទ្យសហគ្រាស លុះត្រាណាមានលិខិតអនុញ្ញាតដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ មានសញ្ជាតិខ្មែរ និងមិនមានទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ព្រមទាំងមានសុខភាពល្អគ្រប់គ្រាន់អាចបំពេញការងារនេះបាន។

យោងតាមច្បាប់ថ្មី ស្តីពីបទប្បញ្ញត្តិរបស់អ្នកប្រតិបត្តិសុខាភិបាល ដែលបានអនុម័តនៅចុងឆ្នាំ២០១៦នេះ បានកំណត់ថា ជនណាដែលមានបំណងប្រកបវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល ត្រូវចុះបញ្ជី និងមានលិខិតអនុញ្ញាតប្រកបរបរសុខាភិបាលដោយគណៈវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល[១៥]។

## ៣. សម្ភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ[១៦]

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននូវសម្ភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថជាចាំបាច់នៅក្នុងគិលានដ្ឋានដែលបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

### គ្រឿងសង្ហារឹម

សម្ភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹម ត្រូវមានជាអប្បបរមាគឺ ៖

- តុធ្វើការមួយ
- កៅអីអង្គុយមានបង្អែកបី
- ទូសម្រាប់ទុកដាក់ឯកសារមួយ
- ទូសម្រាប់ដាក់តាំងឱសថមួយ
- បរិធានសម្រាប់រំងាប់មេរោគមួយ ( STERILISATEUR )
- គ្រែពីរមានពូក និងកម្រាល ( ១សម្រាប់ពិនិត្យជំងឺ១សម្រាប់ការងាររុំរបួស ឬវះកាត់តូច )

### បរិក្ខារពេទ្យ

1. Trousse pour petite chirurgie
2. Tensiome`tre+ Stétoscope bi-auriculaire
3. Chronome`tre a` secondes
4. Marteau a` réflexes

5. Abaisse-langue
6. Otoscope
7. Spéculum nasal
8. Thermome`tre médical
9. Thermome`tre d'ambiance
10. Vaccinostyles
11. Nécessaires pour petits pansements
12. Seringues en plastiques (divers numéros)
13. Gants

**ឱសថ**

1. Les Anti-infectieuses:
   A. *Anti-bactériennes*
   B. *Antifugiques*
   C. *Antihelminthiques*
2. Les Analgésiques
3. Les Anti-inflammatoires non steroïdes(AINS)
4. Les Anesthésiques locaux
5. Les Antihistaminiques
6. Les Corticoïdes
7. Les Anti-asthmatiques
8. Les Antitussifs
9. Les Anti-migraineux
10. Les Anti-diarrhéiques
11. Les Diurétiques
12. Les Vitamines
13. Les Sels minéraux
14. Les Médicaments utilisés en cardio-angiologie:
   A. *Tonicardiaque*
   B. *Anti-hypertenseur*
15. Les Médicaments utilisés en gastro-entérologie
16. Les Anti-anémiques
17. Les Antihémorragiques
18. Les Antiseptiques externes, Cicatrisants percutanés
19. Les Coollyres
20. Les Sérums

## II. បន្ទប់រុំរបួស

ការរៀបចំបន្ទប់រុំរបួស ត្រូវមានទំហំសមល្មម ដែលអាចដាក់តុ កៅអី និងគ្រែ ព្រមទាំងមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងបន្ទប់ និងមានគំលាតសម្រាប់មនុស្សចេញចូលបានសមរម្យ។

### ១. ចំនួន គុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងម៉ោងធ្វើការ

បន្ទប់រុំរបួស ត្រូវបានកំណត់រៀបចំឱ្យមាននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករ និយោជិតចាប់ពី ២០ដល់៤៩នាក់ ដោយមានអ្នកប្រចាំការ ជាគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបម្នាក់ កម្រិតមធ្យម ឬបឋម និងបំពេញការងារទៅតាមពេលវេលាដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ។

### ២. គ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ

| គ្រឿងសង្ហារឹម | បរិក្ខារពេទ្យ | ឱសថ |
|---|---|---|
| • គ្រែមានពូក និងកំរាល ១<br>• តុធ្វើការ ១<br>• កៅអីអង្គុយមានបង្អែក ៣<br>• ទូដាក់សម្ភារៈ បរិក្ខារ និងឱសថ១ | • Trousse pour petite chirurgie<br>• Eau Oxygénée + Alcool Iode<br>• Tensiomètre+stetoscope<br>• Ether | • Antihémorragiques<br>• Analgésiques<br>• Antispasmodiques<br>• Anti-infectieuses |

## III. ប្រអប់សង្គ្រោះ[១៧]

ការរៀបចំប្រអប់សង្គ្រោះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ភារៈ ដែលរឹងមាំ និងមានស្លាកសំគាល់ច្បាស់លាស់ផងដែរ។ ប្រអប់សង្គ្រោះនេះ អាចដាក់ជាប់នឹងជញ្ជាំងនៅកន្លែងភ្លឺច្បាស់ល្អ ឬអាចលើកដាក់បាន ដើម្បីងាយយកវាប្រើប្រាស់នៅពេលមានឧបត្តិហេតុកើតឡើង និងត្រូវចាក់សោរ ហើយកូនសោរត្រូវរក្សាទុកនៅទីនោះ ដោយមានអ្នកទទួលខុសត្រូវម្នាក់។

### ១. បុគ្គលិកជំនួយ

អ្នកជំនួយសង្គ្រោះម្នាក់ ត្រូវមានវត្តមានប្រចាំការ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ និងតម្រូវឱ្យមានចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតក្រោម ២០នាក់។ អ្នកជំនួយសង្គ្រោះនោះ គឺជាអ្នកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី សុខភាព សុវត្ថិភាពការងារ និងវិជ្ជាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ពីនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អ្នកជំនួយសង្គ្រោះ ត្រូវប្រាប់ទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យដឹងពីកន្លែងដាក់ប្រអប់សង្គ្រោះ និងអាចផ្តល់នូវចំណេះដឹងផ្នែកសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតតាមលទ្ធភាពរបស់ខ្លួន ដូចជាផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទាំងឡាយដែលទាក់ទងទៅនឹងការបង្ការជំងឺ និងការថែទាំសុខភាពដែលអាចនាំមកនូវផលល្អចំពោះសុខភាព ។

### ២. បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ

បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថដែលត្រូវមាននៅក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ គឺជាចំនួនគ្រប់គ្រាន់មួយ និងសមស្របទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការសម្រាប់ការព្យាបាលបឋម ឬសង្គ្រោះបន្ទាន់។

| បរិក្ខារពេទ្យ | | ឱសថ |
|---|---|---|
| • កន្ត្រៃអ៊ីណុក ១ | • បង់យឺតរមូរ ៥ | • Alcool Iodé 200ml |
| • ដង្កៀបអ៊ីណុក ២ | • ក្រណាត់សបីជ្រុង ៤ | • Eau Oxygéné 200ml |
| • ស្រោមដៃ ២០ | • កំប្រេស ១០ | • Ether 50ml |
| • សាប៊ូដុំ ១ | • សំឡីជក់ទឹក ១០០ក្រ | • Analgésiques |
| • បង់ស្អិតរមូរ ១ | • ប្រេងខ្យល់ ១ដប | • Anti-diarrhéiques |
| • បង់ស្បៃរមូរ ៥ | • ប្រេងកូឡា ១ដប | |

ដើម្បីធានាដល់ការប្រើប្រាស់ប្រអប់សង្គ្រោះ ត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យជាញឹកញាប់ ហើយឱ្យប្រាកដថាប្រអប់សង្គ្រោះនោះ ត្រូវបានបំពាក់ដោយឧបករណ៍ សម្ភារៈ និងរបស់របរដូចបានពោលខាងលើ។ សម្ភារៈដែលបានប្រើរួច ឬអស់ត្រូវយកមកដាក់ ឬជំនួសវិញឱ្យបានឆាប់រហ័ស។ ដើម្បីតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យពីភាពសមស្របនូវអ្វីដែលត្រូវមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ បុគ្គលិកជំនួយ គួរប្រើបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ (Check List) ដូចមានក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣**។

## IV. តម្រូវការនៃសេវាសុខភាពការងារ

គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺជាកន្លែងសម្រាប់ផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅរាល់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករ និយោជិតដែលរាល់ការចំណាយជាបន្ទុករបស់និយោជក។

បេសកកម្មរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យ និងមានការជួយគាំទ្រដោយបុគ្គលិកសុខាភិបាល ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យការងារ និងជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិត។ សេវា និងសកម្មភាពសុខាភិបាលសំខាន់ៗ មានដូចខាងក្រោម៖

- ការទប់ស្កាត់ហានិភ័យការងារ
- ការព្យាបាល និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត
- សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងការបញ្ជូន
- សេវាសុខភាពជាមូលដ្ឋានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាសុខភាព

### ១. ការទប់ស្កាត់ហានិភ័យការងារ

មុខងារដ៏សំខាន់របស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គឺសំដៅកាត់បន្ថយហានិភ័យការងារ និងជំងឺរបស់ កម្មករនិយោជិត។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននូវសេវាមូលដ្ឋានដូចតទៅ៖

- ការព្យាបាលបឋម និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់សម្រាប់កម្មករ និយោជិត
- ការពារសុខភាពរបស់កម្មករ និយោជិត ពីជំងឺបណ្តាលមកពីការងារ
- ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករ និយោជិត ទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត
- ឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌអនាម័យការងារ (រួមទាំងអនាម័យម្ហូបអាហារ) ហានិភ័យនៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ
- ផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតស្តីពីវិធីប្រើប្រាស់និងការពារខ្លួនឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីផលប៉ះពាល់នៃសារធាតុគីមីដែលបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សរីរាង្គ និងអាយុជីវិតដោយសារឥទ្ធិពលរបស់វា
- ជំរុញឱ្យមានឥរិយាបថល្អទាំងក្នុងការធ្វើការងារ ការឈរ និងអង្គុយ រួមទាំងការផ្តល់ដំបូន្មាន ឱ្យជៀសវាងពីការលើកដាក់ដោយកម្លាំងដែលអាចបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ឆ្អឹងខ្នង
- ផ្តល់គំនិតយោបល់ និងព័ត៌មានស្តីពីវិធានការការពារនានាដល់កម្មករនិយោជិត
- ចាត់តាំង និងចាត់ចែងស្តារនីតិសម្បទា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ និងកាត់បន្ថយសមត្ថភាពធ្វើការងារ
- ត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំឯកសារកម្មករនិយោជិតដែលទើបចូលធ្វើការ និងត្រួតពិនិត្យសុខភាពជាទៀងទាត់ដល់ក្រុមដែលអាចប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យការងារ
- ពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀតទាត់៖ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅកន្លែងដែលងាយរងហានិភ័យដល់សុខភាពត្រូវស្នើសុំគ្រូពេទ្យគិលានដ្ឋានជួយត្រួតពិនិត្យសុខភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងករណីដែលមានការសង្ស័យ
- ទំនាក់ទំនងជាមួយប.ស.ស សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាសុខភាព ដើម្បីទទួលបានសេវាធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ និងថែទាំសុខភាព (ក្នុងករណីជាសមាជិកប.ស.ស)។

## ២. ការព្យាបាល និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត

ការសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅកន្លែងធ្វើការ រួមមានការផ្តល់នូវមធ្យោបាយសម្រាប់សង្គ្រោះបន្ទាន់មានសេវាពាក់ព័ន្ធ និងបុគ្គលិកជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់ សម្រាប់ជួយសង្គ្រោះអាយុជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬជំងឺផ្សេងៗទៀត។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវឱ្យប្រាកដថា បុគ្គលិកគិលានដ្ឋានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់ពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់។ ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលត្រូវធ្វើឡើងភ្លាមៗ ចំពោះជនរងគ្រោះ ក្នុងគោលបំណង៖

- រក្សាអាយុជីវិតមនុស្ស
- ទប់ស្កាត់ ឬបង្ការជំងឺ ឬរបួសកុំឱ្យកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ
- បន្ថយនូវការឈឺចាប់
- ជំរុញពន្លឿនឱ្យមានការធូរស្បើយឡើងវិញ
- ផ្តល់ការថែទាំដល់អ្នកដែលសន្លប់មិនដឹងខ្លួន

## ២.១ បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការសង្គ្រោះបន្ទាន់

គ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងឡាយ ដែលអាចកើតឡើងទៅតាមប្រភេទការងារ ឬទីកន្លែងធ្វើការ។ គ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការដែលត្រូវការការសង្គ្រោះបន្ទាន់ មានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម៖

- ការសង្គ្រោះដង្ហើមចេញចូល
- ការហូរឈាមដោយរបួស
- របួស មុត រលាត់
- ការឆេះ និងរលាក
- របួសដោយសារវត្ថុធាតុកាត់ស្បែក
- ការបាក់ឆ្អឹង គ្រេច និងភ្លាត់ឆ្អឹង
- ប៉ះទង្គិច
- ភាពមិនដឹងខ្លួន
- ការពុល
- ស្តុក ( Shock )
- ឆ្កែខាំ សត្វខាំ សត្វមានពិសខាំ និងពស់ចឹក។

**ឧទាហរណ៍** ការដួលបាក់ដៃ បាក់ឆ្អឹងដោយសារអីវ៉ាន់ធ្លាក់សង្កត់លើ រងរបួស ឬមុតសាច់ដុំ គ្រូពេទ្យត្រូវធ្វើការអប ឬរុំទប់កុំឱ្យរង្គើ។ ឆក់ខ្សែភ្លើង សន្លប់ដោយសារធាតុពុល ធ្លាក់ឈាម លង់ទឹក ខ្យល់គ គ្រូពេទ្យត្រូវធ្វើការសង្គ្រោះឱ្យមានដង្ហើមមុនបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យព្យាបាលបន្ត។ គ្រោះថ្នាក់ទាំងឡាយកើតឡើងខុសៗគ្នា អាចប្រែប្រួលទៅតាមប្រភេទការងារ ឬបុស្តិ៍ការងារ ដូចជា៖ ការរលាក ពេលខ្លះវាអាច កើតឡើងដោយសារកំដៅ ឬអាស៊ីដជាដើម។

## ២.២ ការគ្រប់គ្រងការសង្គ្រោះបន្ទាន់

ក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺ អ្នកសង្គ្រោះបន្ទាន់ត្រូវ៖

- ផ្តល់ការព្យាបាលបន្ទាន់ភ្លាមៗ ដោយចងចាំថា ឧបទ្ទវហេតុអាចបណ្តាលឱ្យរបួស ឬជំងឺកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើង
- រៀបចំបញ្ជូនអ្នករបួស ឬអ្នកជំងឺឱ្យបានឆាប់រហ័សទៅគ្រូពេទ្យ ឬមន្ទីរពេទ្យជំនាញអាស្រ័យទៅតាមស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់គាត់ ។
- អនុវត្តគោលការណ៍នៃការប្រុងប្រយ័ត្នសកល ដើម្បីទប់ស្កាត់ជំងឺឆ្លងនានា ដូចជា: មេរោគថ្លើម Hepatitis B ឬ C ឬ HIV ជាដើម។

## ២.៣ កំណត់ត្រា ឬរបាយការណ៍នៃការសង្គ្រោះបន្ទាន់

បុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានកំណត់ត្រាអំពីឧបទ្ទវហេតុ និងសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ឬអាចប្រើនូវគំរូកំណត់ត្រាក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៨** ដែលកំណត់ត្រានោះ គួររាប់បញ្ចូលនូវព័ត៌មានអំពី ៖

- សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលបានផ្តល់ភ្លាមៗ
- ចំណុចលំអិតអំពីឧបទ្ទវហេតុ ឬគ្រោះថ្នាក់ រួមទាំងព័ត៌មានអំពីដំណើរការការងារដែលពាក់ព័ន្ធ
- ចំណុចលំអិតអំពីគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ការងារបញ្ជូនដែលបានធ្វើ ដូចជា ៖ ការប្រើប្រាស់សេវារថយន្តសង្គ្រោះមូលដ្ឋានសុខាភិបាល ការបញ្ជូនទៅគ្លីនិក ឬមន្ទីរពេទ្យ។

## ៣. សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូន

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាសុខភាពដែលមានសភាពស្មុគស្មាញ មិនអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ការព្យាបាលបាននៅក្នុងគិលានដ្ឋាន គ្រូពេទ្យសហគ្រាសត្រូវប្រញាប់បញ្ជូនពួកគាត់ឱ្យទៅមណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យ ឬគ្លីនិកជាដៃគូរបស់ប.ស.ស ដែលនៅជិតបំផុត ដើម្បីពិនិត្យព្យាបាលបន្ត។ ក្នុងករណីនេះ គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវដឹងឱ្យច្បាស់ពីសេវាដែលមាននៅក្នុងគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់រដ្ឋនោះ ជាពិសេសគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។

### ៣.១ ដំណើរការនៃការបញ្ជូនជនរងគ្រោះ ឬអ្នកជំងឺ

ការបញ្ជូនអ្នកជំងឺទៅគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់រដ្ឋ គ្រូពេទ្យត្រូវរៀបចំលិខិតបញ្ជូនអ្នកជំងឺ ហើយប្រសិនជាអ្នកជំងឺមានស្ថានភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ ឬទើបតែទទួលការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ជូនអ្នកជំងឺនោះ ក្នុងពេលបញ្ជូននេះ។

ក្នុងដំណើរការនៃការបញ្ជូនជនរងគ្រោះ ឬអ្នកជំងឺ គ្រូពេទ្យ ឬគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាត្រូវប្រើប្រាស់ទម្រង់លិខិតបញ្ជូនដូចមានគំរូក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥**។

ជាមួយគ្នានេះ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប មានភារកិច្ចជួយគ្រូពេទ្យក្នុងការរៀបចំលិខិតបញ្ជូនអ្នកជំងឺ ឬអមអ្នកជំងឺទៅគ្លីនិក ឬមន្ទីរពេទ្យក្នុងករណីចាំបាច់ ជាពិសេសមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមានកិច្ចសន្យាជាមួយ ប.ស.ស។

### ៣.២ មធ្យោបាយបញ្ជូន

ដើម្បីឱ្យការបញ្ជូនអ្នកជំងឺបន្តទៅគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់រដ្ឋ បានសមស្រប និងទាន់ពេលវេលាទៅតាមស្ថានភាពជំងឺ អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន គ្រូពេទ្យសហគ្រាសត្រូវគិតគូរ និងរៀបចំត្រៀមទុកជាមុននូវមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនសម្រាប់ប្រើប្រាស់ រួមមាន៖

- មធ្យោបាយផ្ទាល់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- រថយន្តគិលានសង្គ្រោះរបស់គ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់រដ្ឋ
- មធ្យោបាយឯកជនខាងក្រៅ

មធ្យោបាយទាំងអស់ខាងលើនេះ ត្រូវមានគុណភាពសមស្រប ធានាបានច្បាស់លាស់ អាចបញ្ជូនអ្នកជំងឺដោយមិនរអាក់រអួល ឬរាំងស្ទះ ។

### ៣.៣ ការតាមដានការបញ្ជូន

នៅពេលដែលបានទទួលព័ត៌មានត្រឡប់នៃអ្នកជំងឺដែលបានបញ្ជូន ពីគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់

រដ្ឋ គ្រូពេទ្យសហគ្រាស ត្រូវពន្យល់ទៅអ្នកជំងឺដែលត្រឡប់មកវិញនោះ ពីបញ្ហាសុខភាពរបស់គាត់ដែលត្រូវទទួលការព្យាបាលបន្តនៅផ្ទះ នៅគ្លីនិកឯកជន ឬនៅមន្ទីរពេទ្យបង្អែករបស់រដ្ឋនោះបន្ថែមទៀត។

### ៣.៤ ការកត់ត្រាករណីបញ្ជូន

រាល់អ្នកជំងឺដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅគ្លីនិកឯកជន ឬមន្ទីរពេទ្យ ត្រូវមានលិខិតបញ្ជូនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះអ្នកជំងឺ អាយុ ភេទ អាសយដ្ឋាន រោគវិនិច្ឆ័យ អាការរោគ ការរៀបរាប់ប្រាប់របស់អ្នកជំងឺពីសញ្ញានៃជំងឺរបស់គាត់ ការព្យាបាលដែលបានផ្តល់មុនពេលបញ្ជូន និងឈ្មោះអ្នកបញ្ជូនលិខិតបញ្ជូននេះត្រូវបំពេញឱ្យបានសព្វគ្រប់ និងមានពីរច្បាប់ ដោយមួយច្បាប់រក្សាទុកនៅគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (ឬមួយច្បាប់ក៏បាន ដោយធានាឱ្យមានឯកសារក្នុងសៀវភៅបញ្ជី) រាល់ការបញ្ជូនត្រូវកត់ត្រានៅក្នុងបញ្ជីបញ្ជូនមួយ និងត្រូវរាយការណ៍ប្រចាំខែជូននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។

## ៤. សេវាសុខភាពជាមូលដ្ឋានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាសុខភាព

ការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពជាមូលដ្ឋានដែលប្រកបដោយគុណភាព ត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើកត្តាធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញផ្នែកសុខាភិបាលរបស់គ្រូពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប និងដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា៖ ការឈឺ ឬចុកពោះ ឈឺក្បាល វិលមុខ រាគ ផ្តាសាយ ក្អក គ្រុនក្តៅ ឈឺធ្មេញបន្តិចបន្តួច រមាស់ និងការលាងសម្អាតជំបៅជាដើម។ ការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពនេះបុគ្គលិកសុខាភិបាលត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- មុនធ្វើការព្យាបាលដល់បញ្ហាសុខភាពអ្នកជំងឺ បុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការពិគ្រោះសិន ពីអាការរោគរបស់អ្នកជំងឺដែលអាចកើតមានជាញឹកញាប់ ដូចជា៖ ជំងឺឆ្លងទូទៅ ជំងឺមិនឆ្លង និងជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ។ល។
- ការពិនិត្យ ពិគ្រោះ និងព្យាបាលជំងឺត្រូវធ្វើដោយម៉ត់ចត់ និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាសុខភាពរបស់អ្នកជំងឺ។ បុគ្គលិកគិលានដ្ឋានត្រូវធ្វើការព្យាបាលដោយត្រឹមត្រូវទៅតាមការណែនាំរបស់មគ្គុទេសក៍ព្យាបាល ឬធ្វើការបញ្ជូន (ក្នុងករណីមិនអាចព្យាបាលបាននៅគិលានដ្ឋាន)ទៅមន្ទីរពេទ្យដែលនៅជិតបំផុត ពិសេសមន្ទីរពេទ្យដែលជាដៃគូរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)។
- ការពិនិត្យ ពិគ្រោះ និងព្យាបាល ត្រូវធ្វើដោយមានការអប់រំសុខភាពអមជាមួយ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានយល់ដឹងពីការបង្ការ ការពារ និងរបៀបព្យាបាល ដោយធ្វើការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ឱសថ និងពីផលប៉ះពាល់របស់វា។
- កម្មករនិយោជិតដែលបានមកពិគ្រោះ ពិនិត្យ និងព្យាបាលជំងឺនៅក្នុងគិលានដ្ឋានត្រូវតែបានទទួលការពន្យល់ណែនាំពីពេលវេលានៃការតាមដានជាទៀងទាត់ពីបញ្ហាសុខភាពរបស់គាត់។

## ៥. តួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន

### ៥.១ សម្រាប់គ្រូពេទ្យ[១៨]

គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវធ្វើការងារបង្ការសុខភាពកម្មករនិយោជិតឱ្យគេចផុតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលអាចកើតមានឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅពេលបំពេញការងារតាមភារកិច្ចចំបងៗ ទាំងនោះ រួមមានជាអាទិ៍ ៖

- ពិនិត្យទីកន្លែងធ្វើការឱ្យបានទៀតទាត់ និងជាកាលិក ដើម្បីសិក្សាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ប៉ុស្តិ៍

ការងារ បច្ចេកទេសផលិតអំពីសារធាតុនានាដែលមានប្រើក្នុងផលិតកម្មនិងអំពីស្ថានភាពសុវត្ថិភាពគ្រឿងចក្រនានា

- ឃ្លាំមើលស្ថានភាពសុខភាពកម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ព័ត៌មាន ឬឱ្យដំបូន្មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីយថាហេតុនៃការថមថយកាយសម្បទារបស់គាត់ ឬយថាហេតុនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ឃ្លាំមើលបរិស្ថានជុំវិញ និងស្ថានភាពនៃអនាម័យទូទៅរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅការិយាល័យ រោងជាង អាហារដ្ឋាន វាសនដ្ឋាន។ល។
- ពិនិត្យមើលទីកន្លែងជុំវិញគិលានដ្ឋាន ដើម្បីធានាភាពឯកជនជូនអ្នកជំងឺក្នុងពេលព្យាបាល ឬពិគ្រោះជំងឺ
- ផ្តល់សេវាប្រឹក្សា ពិគ្រោះយោបល់ដល់កម្មករ និយោជិត ដូចជា៖ សុខភាពបន្តពូជមាតា និងទារក ផែនការគ្រួសារ ការរំលូត និងអាហារូបត្ថម្ភ ។ល។

## ៥.២ សម្រាប់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប[១៩]

គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប គឺជាជំនួយការឱ្យគ្រូពេទ្យនូវកិច្ចការមួយចំនួនដែលមានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម ៖

- ជួយក្នុងការព្យាបាលបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ភ្លាមៗដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺ ឬគ្រោះថ្នាក់ការងារទៅតាមការណែនាំរបស់គ្រូពេទ្យ
- ផ្តល់ឱសថ និងចាក់ថ្នាំជូនអ្នកជំងឺតាមវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យ
- ត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានអាការរោគសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចជា ៖ វាស់តង់ស្យុងឈាម វាស់សីតុណ្ហភាព ស្ទង់ជីពចរ និងកត់ត្រាទុកជាព័ត៌មានជូនគ្រូពេទ្យ
- ផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកចិត្តសាស្ត្រដល់អ្នកជំងឺ និងគ្រួសារអ្នកជំងឺ
- អប់រំអ្នកជំងឺ និងគ្រួសារ អំពីជំងឺ និងរោគវិនិច្ឆ័យរបស់គាត់
- រក្សាអាថ៌កំបាំអំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងវិជ្ជាជីវៈពេទ្យ និងបច្ចេកទេសនានា និងបែបផែនផលិតរបស់សហគ្រាស
- ផ្តល់សេវាប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ដល់កម្មករ និយោជិត ដូចជា៖ សុខភាពបន្តពូជមាតា និងទារក ការពន្យារកំណើត ការរំលូត និងអាហារូបត្ថម្ភ ។ល។

(សូមមើលក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥** ទម្រង់ និងគំរូនៃបញ្ជីការងាររបស់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា)

# ៦. សេវាផ្សេងៗ ដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គួរបំពេញបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺផ្តល់សារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ និងក្រុមគ្រួសារ ព្រមទាំងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ ការកាត់បន្ថយនូវអត្រាគ្រោះថ្នាក់ និងបញ្ហាសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការងារ គឺជាការសន្សំទៅលើថ្លៃដើម ការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតថ្មី ដើម្បីជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលរងរបួស ឬបាត់បង់ជីវិត។ កត្តាទាំងនេះក៏ផ្តល់នូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះដល់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងបង្ហាញពីទំនួលខុសត្រូវក្នុងសង្គមផងដែរ។

ដើម្បីបង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសុខភាពកម្មករនិយោជិត និងការអនុវត្តបានល្អប្រសើរ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយគួរ៖

- បង្កើតបញ្ជីពណ៌នាការងារ (job descriptions) សម្រាប់អ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល ដែលដាក់ឱ្យអនុវត្តតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវដោយផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកំណត់ពីការរំពឹងទុកនៃការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស។
- ចែករំលែកឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងអំពីការតាំងចិត្តរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងការអនុវត្តសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ហើយធានាថាពួកគាត់បានយល់ដឹងពីសេវាផ្សេងៗដែលអាចទទួលបានតាម កាតព្វកិច្ចដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិនានារបស់ពួកគាត់ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការចែករំលែកទាំងនេះ អាចធ្វើតាមរយៈការដាក់វាបញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់សហគ្រាស និងអាចធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់នៅពេលណែនាំកម្មករនិយោជិតថ្មី ការបណ្តុះបណ្តាលពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំផ្សេងទៀត។
- ត្រូវធានាថាព័ត៌មានអំពីការបញ្ជូន មិនមែនសម្រាប់តែសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះទេ។ ប៉ុន្តែវាសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការសុខភាពផ្សេងទៀត ដូចជាការផ្តល់ចំណីអាហារ និងសុខភាពស្ត្រីដែលត្រឹមត្រូវ និងទាន់សម័យ។
- ត្រូវប្រជុំជាទៀងទាត់រវាងគ្រូពេទ្យ ឬបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងអ្នកគ្រប់គ្រង ឬផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់សហគ្រាស ដើម្បីធានាការអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ និងបញ្ហាផ្សេងៗរបស់គិលានដ្ឋានត្រូវបានដោះស្រាយ។

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានតម្រូវឱ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ផ្តល់នូវសេវាសុខភាពផ្សេងទៀតទេ។ ប៉ុន្តែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើន បានរកឃើញថា ការលើកកម្ពស់សុខភាពទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិតនាំមកនូវការកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ កាត់បន្ថយការរាំងស្ទះខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។ ឧទាហរណ៍ដ៏សាមញ្ញមួយអំពីការរាតត្បាតនៃជំងឺគ្រុនផ្តាសាយ សម្រាប់សហគ្រាសមួយដែលបានផ្តល់ការអប់រំសុខភាពបន្ថែម និងមានសកម្មភាពសេវាខ្លាំងក្លាដែលជំរុញឱ្យមានអនាម័យដល់កម្មករនិយោជិតនោះ អាចជួយទប់ស្កាត់បាននូវការរីករាលដាលនៃជំងឺនេះ។ មានបញ្ហាសុខភាពជាច្រើនទៀត ដែលស្ថិតនៅក្រៅការដ្ឋានការងារអាចបង្កផលអាក្រក់ដល់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានផងដែរ។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌សុខភាព ដើម្បីដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែប្រសើរ ត្រូវធ្វើការប្រើប្រាស់នូវបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងមធ្យោបាយសុខាភិបាលដែលមាននៅតាមការដ្ឋានការងារ និងការពង្រឹងប្រព័ន្ធបញ្ជូន ទៅកាន់អ្នកផ្តល់សេវាសុខាភិបាលខាងក្រៅ។

និយោជកឈានមុខនៅកម្ពុជា បានរកឃើញថា ពួកគាត់អាចផ្តល់សេវាសុខភាពបន្ថែមដោយខ្លួនឯង ឬដោយសហការជាមួយដៃគូខាងក្រៅ អាស្រ័យទៅតាមធនធានរបស់ពួកគាត់។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈមធ្យោបាយបី៖

ក. ធានាថាអ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល មានជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីផ្តល់ការថែទាំ ឬផ្តល់ការអប់រំ និងប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតអំពីសេចក្តីត្រូវការសុខភាពចំបងៗ ក្នុងនោះរួមមានការបង្កើតប្រព័ន្ធបញ្ជូនដែលរឹងមាំមួយ ដោយជូនព័ត៌មានទាំងនេះទៅបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងអ្នកផ្តល់សេវាសុខភាពខាងក្រៅដែលមានគុណភាព និងអាចទទួលយកបាន។ សេចក្តីត្រូវការសុខភាពផ្សេងៗមួយចំនួនទៀតរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវការឱ្យមាន ការអប់រំ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការថែទាំ រួមមាន៖

- សុខភាពបន្តពូជ និងផែនការគ្រួសារ។ កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរបានឱ្យដឹងនៅពេលធ្វើការអង្កេតថា សេវាសុខភាពបន្តពូជ គឺជាសេចក្តីត្រូវការចំបងមួយដែលមិនទាន់បានបំពេញ។ អ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល អាចផ្តល់ការអប់រំ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងករណីខ្លះអាចផ្តល់ជាផលិតផល និងសេវាអំពីសុខភាពបន្តពូជ។ បញ្ហានេះ រាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការរំលូតដោយសុវត្ថិភាព និងការថែទាំក្រោយការរំលូតព្រមទាំងការថែទាំផ្ទៃពោះ និងការថែទាំក្រោយសម្រាលកូន។
- ជំងឺឆ្លង ជាពិសេសជំងឺកាមរោគ (STIs) មេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ (HIV/AIDS) និងមេរោគថ្លើម (Hepatitis)។ អ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាលអាចអប់រំកម្មករនិយោជិតអំពីឥរិយាបថសុខភាព ការទប់ស្កាត់ និងការព្យាបាល ព្រមទាំងការផ្តល់សេវាផ្សេងៗ។
- ការផ្តល់ចំណីអាហារ និងអនាម័យម្ហូបអាហារ។ បុគ្គលិកសុខាភិបាលអាចជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលិកដែលស្គមស្គាំងនិងអប់រំកម្មករនិយោជិតអំពីការបរិភោគម្ហូបអាហារ និងការរៀបចំទុកដាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- គ្រឿងស្រវឹង និងគ្រឿងញៀនខុសច្បាប់។
- អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

ខ. បង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីដំណើរការបន្តបន្ទាប់ជាមួយបុគ្គលិកសុខាភិបាល ដើម្បីជំរុញការអប់រំ និងការយល់ដឹងពីសុខភាព។ និយោជក និងបុគ្គលិកសុខាភិបាលអាចរៀបចំឱ្យមានសកម្មភាពខាងក្រៅបន្ថែមទៅនឹងការអប់រំដោយផ្ទាល់ និងសេវាដែលមានក្នុងគិលានដ្ឋាន ដើម្បីជំរុញការយល់ដឹងបន្ថែមក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតអំពីឥរិយាបថការពារ និងលើកកម្ពស់សុខភាព។ កម្មវិធីដែលជោគជ័យ ជាកម្មវិធីដែលបានបញ្ចូលនូវសកម្មភាពទាំងអស់ ឬមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- ការចែកចាយនូវសម្ភារៈអប់រំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ក្រោមទំរង់ជាផ្ទាំងរូបភាព ឯកសារអប់រំសុខភាព កូនសៀវភៅអប់រំសុខភាព និងសម្ភារៈផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតអាចមើលយល់បាន។
- ការបង្ហាញ និងសកម្មភាពខាងក្រៅរបស់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបពេលដែលមិនមានអ្នកជំងឺ នៅកន្លែងធ្វើការដែលពួកគាត់មានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករនិយោជិតអំពីការអនុវត្តសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពជាមូលដ្ឋាន។
- ការអប់រំមិត្ត ដោយកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឱ្យជួយផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសុខភាព ក្រោមការណែនាំរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលទៅកាន់កម្មករនិយោជិតគ្នាគាត់។
- យុទ្ធនាការ ឬវេទិកាសុខភាពដែលអាចធ្វើឡើងជាដៃគូជាមួយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានផ្សេងទៀត និងមានបញ្ចូលទស្សនកិច្ចពីអ្នកជំនាញវេជ្ជសាស្ត្រ និងសុខភាពសាធារណៈ។
- បន្តការទំនាក់ទំនងជាមួយការដ្ឋានការងារ និងសេវាសុខភាពខាងក្រៅ រួមទាំងព័ត៌មានសុខភាពតាម hotlines ផងដែរ។
- ការបញ្ចូលព័ត៌មានពីបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងសុខភាពនៅពេលណែនាំតម្រង់ទិស និង បណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតថ្មី។

គ. ការរៀបចំក្រុមទ្រទ្រង់សេវាសុខភាព ដែលមានការចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមនេះអាចជួយបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករនិយោជិតកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្រុមទ្រទ្រង់សេវាសុខភាពនេះអាចបង្កើតឡើងទៅតាមផ្នែកនីមួយៗនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដែលអាចជួយបុគ្គលិកសុខាភិបាលក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសុខភាព និងទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ពីកម្មករនិយោជិត។ គ្រូពេទ្យ ឬបុគ្គលិកសុខាភិបាលអាចចូលរួមសកម្មភាពជាមួយក្រុមនេះទៅលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងបញ្ហាមួយចំនួនទៀត ដូចខាងក្រោម៖

- សេវាសុខភាពដែលផ្តល់ដោយគិលានដ្ឋាន
- ព័ត៌មានការបញ្ជូនអំពីមូលដ្ឋានសុខាភិបាលខាងក្រៅ ដែលអាចផ្តល់សេវាជាសេចក្តីត្រូវការសុខភាពជាក់លាក់
- សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- ប្រធានបទដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ភ្លាមៗ និងកង្វល់របស់កម្មករនិយោជិត។

ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការសេវាសុខភាពបន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលមានគុណភាព និងទីទុកចិត្តរបស់ពួកគាត់ លុះត្រាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានបានបំពេញ និងផ្គត់ផ្គង់ផងដែរដូចជា៖ ឱសថ ឧបករណ៍ សម្ភារៈ និងបរិក្ខារពាក់ព័ន្ធ ឱ្យមាននៅក្នុងស្តុក បើមិនដូច្នោះទេ សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងហានិភ័យ។

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវធានាថា គិលានដ្ឋានបានបំពេញតាមស្តង់ដារអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរួមលេខ៣៣០ និង១៣៩។ ដូចនេះដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសេវា និយោជក និងគ្រូពេទ្យគួរ៖

- ធ្វើការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងមួយជាមួយបុគ្គលិកសុខាភិបាលក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីកំណត់ពីកំរិតនៃការអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវជាមួយកាតព្វកិច្ចផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារចំពោះតម្រូវការសុខាភិបាល និងធានាថា អ្នករាល់គ្នាបានដឹងច្បាស់ពីតម្រូវការទាំងនេះសម្រាប់បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងភាពឯកជនភាព អាថ៌កំបាំង អនាម័យ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។
- រៀបចំបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឧបករណ៍ សម្ភារៈ បរិក្ខារ ជាមួយគ្រូពេទ្យ ឬបុគ្គលិកសុខាភិបាល ដើម្បីមានទំនាក់ទំនង និងការតាមដានពេញលេញមួយ ចៀសវាងឧបករណ៍ សម្ភារៈ និងបរិក្ខាអស់ពីស្តុក។
- ជួលអ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល ដែលឆ្លើយតបនឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់តាមការតម្រូវ និងលើកទឹកចិត្តគាត់ ឬត្រូវការអ្នកដែលមានវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាលបច្ចុប្បន្ន ឱ្យជួយតាមដាន និងពិនិត្យមើលអំពីកាតព្វកិច្ចថ្មីៗខាងផ្លូវច្បាប់។

( សូមស្វែងរកមើលប្រភពឯកសារបន្ថែមក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦** )

ផ្នែកទី ៤

# ការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋាន និងសេវាគាំទ្រសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តវិធានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព វាទាមទារនូវការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋានមួយដែលខ្លាំងពីសំណាក់គ្រូពេទ្យ និងបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងត្រូវមានការគាំទ្រខ្លាំងក្លាពីអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាសផងដែរ។

វាជាការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្នុងការអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះនិយោជកត្រូវធានាថាគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រព្រឹត្តទៅបានសមស្របដោយមានបុគ្គលិកសុខាភិបាល និងឧបករណ៍ សម្ភារៈ បរិក្ខារ និងឱសថគ្រប់គ្រាន់។

## I. រចនាសម្ព័ន្ធ និងការងាររដ្ឋបាលរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

### ១. រចនាសម្ព័ន្ធ

គិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងមួយច្បាស់លាស់។ គ្រូពេទ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋាន ដើម្បីធានាថាការអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃសេវាគុណភាព។ បុគ្គលិកសុខាភិបាលដែលស្ថិតក្រោមគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូពេទ្យ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការជួយគ្រូពេទ្យអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមវិធាន និងបទបញ្ជារបស់សហគ្រាស។ ជាការប្រសើរសហគ្រាសមួយត្រូវបង្កើតអង្គការចាត់តាំងច្បាស់លាស់មួយ ដែលបង្ហាញច្បាស់ពីដែននៃការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់ សម្រាប់បុគ្គលិកសុខាភិបាលម្នាក់ៗ និងថ្នាក់ក្រោម។

### ២. ការងាររដ្ឋបាល

គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបំពេញការងាររដ្ឋបាលសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- ជួយអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយស្តីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារនៅកន្លែងធ្វើការ
- រៀបចំការប្រជុំជាទៀងទាត់ និងចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញនានា
- ធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ទៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- ធានាឱ្យមានវត្តមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាប្រចាំការនៅក្នុងគិលានដ្ឋាន ទាំងម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងនៅពេលសហគ្រាសធ្វើការថែមម៉ោង
- ត្រួតពិនិត្យការប្រើប្រាស់ឱសថ សម្ភារៈ បរិក្ខារ និងការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- ធានាថាស្ថានភាពអំពីអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវកត់ត្រា និងរាយការណ៍បានត្រឹមត្រូវ និងទៀងទាត់
- រៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធបញ្ជូនអ្នកជំងឺ និងផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់អ្នកជំងឺ
- ធានារក្សាការសម្ងាត់រាល់ឯកសារស្តីពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំសាលាកប័ត្រពេទ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- រក្សាកំណត់ត្រាអំពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ រួមទាំងសៀវភៅកំណត់ត្រាផ្សេងៗរបស់

គិលានដ្ឋាន ដូចជា បញ្ជីប្រចាំថ្ងៃ បញ្ជីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ខ្ពស់ បញ្ជីចាក់ថ្នាំបង្ការ ។ល។

- រៀបចំសារអំពីព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងជំងឺឆ្លង ព្រមទាំងបែងចែកសារទាំងនេះទៅនាយកដ្ឋាន និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធ។

### ៣. ការងារទំនាក់ទំនងនៅក្នុង និងក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ស្វែងរកព័ត៌មានត្រឡប់អំពីមធ្យោបាយដើម្បីកែលំអគិលានដ្ឋានឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ និងត្រូវប្រាប់កម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិកសុខាភិបាលឱ្យបានដឹងអំពីបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

ជាមួយគ្នានេះ គ្រូពេទ្យសហគ្រាស ត្រូវទំនាក់ទំនងជាមួយនាយកដ្ឋាន និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធ ដូចជា នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋានផលិតកម្ម ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬសហជីព និងគណៈកម្មការអនាម័យ និងសន្តិសុខសហគ្រាស។ ល ។

ការទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ គ្រូពេទ្យសហគ្រាសត្រូវទាក់ទងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដូចជា គ្រូពេទ្យនៅតាមមន្ទីរពេទ្យសាធារណៈ ឬឯកជន អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ ឬអ្នកបច្ចេកទេសមន្ទីរពិសោធន៍ផ្សេងៗ។ គ្រូពេទ្យត្រូវសហការជាមួយមណ្ឌលសុខភាពដែលនៅជិតបំផុតដើម្បីផ្តល់សេវាសុខភាពជាមូលដ្ឋាននៅពេលចាំបាច់ ដូចជា ៖ ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ ផែនការគ្រួសារ និងការចាក់ថ្នាំបង្ការ ។ល។

អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស និងបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋានត្រូវស្វែងរក និងដឹងឱ្យបានច្បាស់ពីឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងលេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងរបស់មន្ទីរពេទ្យជាដៃគូរបស់ ប.ស.ស។ ម៉្យាងវិញទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស និងបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន ក៏ត្រូវដឹងឱ្យបានច្បាស់ពីលេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងជាមួយមន្ត្រីប្រចាំការរបស់ប.ស.ស នៅតាមមន្ទីរពេទ្យនីមួយៗ។

## II. ការធ្វើផែនការ ការរក្សាកំណត់ត្រា និងការធ្វើរបាយការណ៍

### ១. កម្មវិធីការងាររបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន

គ្រូពេទ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវសហការជាមួយគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដាយិកា ឬឆ្មប ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីការងារប្រចាំថ្ងៃ ទៅតាមពេលវេលាធ្វើការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (ម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងម៉ោងធ្វើការបន្ថែម) តាមតារាងបំពេញការងារប្រចាំខែ ដូចខាងក្រោម៖

| ឈ្មោះបុគ្គលិកសុខាភិបាល / គិលានដ្ឋាន | ថ្ងៃធ្វើការ | ម៉ោងប្រចាំការ | ផ្សេងៗ |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

ក្នុងករណីមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាណាមួយអវត្តមាន គ្រូពេទ្យត្រូវមានផែនការធ្វើការជំនួសដើម្បីជៀសវាងការរអាក់រអួលដល់ដំណើរការក្នុងគិលានដ្ឋាន។ ការជំនួសនេះ គឺអាចផ្លាស់ប្តូរគ្នាបានដោយ ៣ កម្រិត ៖

១. គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាមធ្យម ឬឆ្មបមធ្យមអាចជំនួសគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាបឋម ឬឆ្មបបឋម(ករណីចាំបាច់) ប៉ុន្តែគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាបឋម ឬឆ្មបបឋម មិនអាចជំនួសគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាមធ្យម ឬឆ្មបមធ្យមបានទេ។

២. គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាបឋម ឬឆ្មបបឋម អាចផ្លាស់ប្តូរគ្នាជំនួសទៅវិញទៅមក។

៣. គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាមធ្យម ឬឆ្មបមធ្យមអាចផ្លាស់ប្តូរគ្នាជំនួសទៅវិញទៅមក។

**បញ្ជាក់៖** គ្រូពេទ្យមិនអាចប្តូរវេនជំនួសដោយគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាមធ្យម ឬឆ្មបមធ្យមនោះទេ។ វាលែងតែមានករណីពិសេស ដែលគ្រូពេទ្យត្រូវអវត្តមាន ជាចាំបាច់ដោយខានមិនបាន។ ក្នុងករណីមានបញ្ហាសុខភាពទ្រង់ទ្រាយធំដែលត្រូវការសង្គ្រោះបន្ទាន់ (ដូចជា ករណីកម្មករ និយោជិតពុលចំណីអាហារ ឬសន្លប់ច្រើននាក់) នោះ គ្រូពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប ត្រូវតែមានវត្តមានក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ។

### ២. កំណត់ត្រាព័ត៌មានសុខភាពប្រចាំថ្ងៃ និងការធ្វើរបាយការណ៍

ការកត់ត្រាទិន្នន័យ និងធ្វើរបាយការណ៍ជាកិច្ចការសំខាន់មិនអាចខ្វះបាន ក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យអ្នកជំងឺប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ និងស្ថានភាពជំងឺ (រាគ ក្អួត វិលមុខ ជាដើម) ដែលកើតមានលើកម្មករនិយោជិត។ បុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវធ្វើការកត់ត្រានូវទិន្នន័យប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍ជូនអ្នកគ្រប់គ្រង។ (សូមបំពេញតាមតារាងក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៧ និងឧបសម្ព័ន្ធទី ៨**)។

## III. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

### ១. ការប្រជុំការងារជាទៀងទាត់របស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន

ជាទូទៅបុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន ត្រូវជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ទៅតាមកម្មវិធីប្រជុំប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំសប្តាហ៍ និងប្រចាំខែ ក្នុងគោលបំណង៖

- ត្រួតពិនិត្យពីភាពរីកចំរើននៃការងារ
- ចែករំលែកព័ត៌មាន និងបង្ហាញពីលទ្ធផលការងារ
- ផ្តល់ឱកាសឱ្យគិលានុប្បដ្ឋាក គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មប ពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយដែលបានជួបប្រទះ រកដំណោះស្រាយ និងរៀនសូត្របន្ថែម
- ទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ពីគ្រូពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបនិងពិភាក្សាទៅលើព័ត៌មានត្រឡប់ពីកម្មករនិយោជិត ចំពោះសេវាដែលខ្លួនបានផ្តល់ឱ្យកន្លងមក។

### ២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល

ការថែទាំសុខភាពជាមូលដ្ឋាន និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាសដែលត្រូវធ្វើ មុននឹងបញ្ជូនអ្នកជំងឺទៅគ្លីនិក ឬមន្ទីរពេទ្យ។ បុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន និងបុគ្គលិកសុខាភិបាលផ្សេងទៀតត្រូវអនុវត្តឱ្យបានពេញលេញនូវចំណេះដឹង ជំនាញនិងបទពិសោធន៍ដែលមានក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីត្រូវការនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត កំពុងតែផ្លាស់ប្តូរ

ជាបន្តបន្ទាប់ ទាំងបច្ចេកទេស និងទាំងផ្នែកជំងឺ។ ហេតុនេះ ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល គឺមានការចាំបាច់ ទាំងតាមរយៈការជួបប្រជុំ ការបណ្តុះបណ្តាល កិច្ចពិភាក្សា ការធ្វើបទបង្ហាញនិងតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

### ២.១ ការចូលរួមប្រជុំ ជាមួយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ

ការរៀបចំការប្រជុំរបស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ គឺនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ គួរដឹកនាំ រៀបចំអភិវឌ្ឍផែនការប្រចាំឆ្នាំ និងអនុវត្តផែនការនេះទៅតាមពេលវេលាកំណត់ ដោយមានការចូលរួមពីគ្រប់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស។ បន្ទាប់ពីមានផែនការប្រចាំឆ្នាំហើយត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាពប្រចាំត្រីមាស និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំខែសម្រាប់អនុវត្តបន្ត។

ដើម្បីតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តរបស់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារត្រូវរៀបចំកាលវិភាគប្រជុំបូកសរុបការងារប្រចាំខែ ប្រចាំត្រីមាស ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីផ្តល់នូវគំនិតស្ថាបនា ព្រមទាំងដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវការអភិវឌ្ឍន៍ដែលសហគ្រាសសម្រេចបានក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកកម្ពស់សុខភាពកម្មករនិយោជិត។

- កំណត់ចំណុចខ្លាំង ដើម្បីអភិវឌ្ឍបន្ថែម និងចំណុចខ្សោយ ដើម្បីមានវិធានការដោះស្រាយ។
- ធ្វើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពពីសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តរួច លើកជារបៀបវារៈសម្រាប់ពិនិត្យ និងតាមដាននៅពេលប្រជុំលើកក្រោយ។
- របាយការណ៍ត្រូវរក្សាទុកមួយច្បាប់នៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ និងចម្លងជូនទៅគិលានដ្ឋានសហគ្រាសទាំងអស់។

### ២.២ ការធ្វើវិក្រឹត្យការ

ដោយសារសេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាលក្នុងការបន្តកសាងសមត្ថភាព ជំនាញបច្ចេកទេស ចំណេះដឹងអំពីជំងឺ និងការអនុវត្តន៍ការងារឱ្យបានកាន់តែប្រសើរនោះ ផែនការប្រចាំឆ្នាំត្រូវពិចារណាបញ្ចូលការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈផងដែរ។ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកគិលានដ្ឋានសហគ្រាសអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនេះប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាពតាមផែនការការងារ នោះនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នឹងចាប់ផ្តើមបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលដែលគោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានប្រកាសឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការ។ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺដើម្បីបន្តបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកគិលានដ្ឋានដោយផ្អែកលើជំនាញរបស់ពួកគាត់ និងការរីកចំរើននៃបច្ចេកវិជ្ជាថ្មី ព្រមទាំងលើកទឹកចិត្តគាត់ឱ្យអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់គាត់និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដែលការបណ្តុះបណ្តាល គួរមានដូចក្នុងបញ្ជីនៃ**ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩**។

បន្ទាប់ពីបានធ្វើវិក្រិត្យការរួច គ្រូពេទ្យសហគ្រាស ត្រូវធ្វើការចែកចាយ និងធ្វើវិក្រិត្យការដល់គិលានុប្បដ្ឋាក គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬឆ្មបរបស់ខ្លួនបន្តទៀត ។

ស្ថាប័នសំខាន់ៗដែលផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹត្យការបុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន ស្តីពីការព្យាបាលបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅកន្លែងធ្វើការ រួមមាន៖

- នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ក្រសួងសុខាភិបាល និងស្ថាប័នស្ថិតក្រោមក្រសួងសុខាភិបាល

ការធ្វើវិក្រឹត្យការចាំបាច់ត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ ៦ខែម្តង ឬតាមកម្មវិធីផ្សេងទៀតដែលគាប់ប្រសើរជាង។ និយោជក ត្រូវរក្សាទុកនៅកំណត់ត្រាបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើវិក្រឹត្យការនេះ។

### ៣. ការចូលរួមប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ

ដោយការផ្លាស់ប្តូរីកចំរើនថ្មីនៃបច្ចេកវិជ្ជា និងសង្គម បុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវសម្របខ្លួនជាមួយបរិយាកាស ខាងក្រៅ និងចាប់យកឱកាស ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីពីអ្នកខាងក្រៅ តាមរយៈការប្រជុំ សិក្ខាសាលា និង ការបណ្តុះបណ្តាលនានា។ បុគ្គលិកសុខាភិបាល ក៏នឹងទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍មុខជំនាញរបស់ខ្លួន តាមរយៈ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្វើឡើងដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលដទៃទៀត។

## IV. អនាម័យ និងការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព

គោលការណ៍ផ្នែកសុខភាពសំខាន់បំផុត គឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាមិនឱ្យមានផលប៉ះពាល់អាក្រក់ដល់សុខភាព។ ហេតុនេះ កិច្ចការដែលសំខាន់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អាក្រក់ទាំងនេះ ចំពោះកម្មករ និយោជិត ឬបុគ្គលិកសុខាភិបាល ពីការចម្លងមេរោគបណ្តាលមកពីកាកសំណល់ដែលមិនបានគ្រប់គ្រងឱ្យ បានត្រឹមត្រូវ។ ឧបករណ៍ សម្ភារៈ បរិក្ខារដែលមិនស្អាត និងកាកសំណល់ដែលអាចបណ្តាល ឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ដល់សុខភាព សារធាតុដែលមានជាតិពុល សម្រាមវេជ្ជសាស្ត្រដែលមានឈាម និងវត្ថុរាវពីរាងកាយផ្សេងទៀត ម្ជុលដែលប្រើប្រាស់រួច និងឧបករណ៍វេជ្ជសាស្ត្រ ដែលអាចសាយភាយសារធាតុពុល និងមេរោគប៉ះពាល់ដល់ សុខភាព។ ហេតុនេះ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលមនុស្សគ្រប់គ្នា ត្រូវដឹងឱ្យច្បាស់អំពីហានិភ័យទាំងនេះ និងយល់ពីសេចក្តីត្រូវការចំពោះការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនេះ។

### ១. កាកសំណល់ឧស្សាហកម្ម

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើន តែងប្រើប្រាស់នូវសារធាតុ និងសម្ភារៈ ដូចជា៖ ជាតិសំណ នីកែល អាលុយ មីញ៉ូម អាស៊ីត។ល។ ដែលនាំឱ្យមានហានិភ័យនៃការចម្លងមេរោគ និងបង្កជាជំងឺផ្សេងៗ តាមរបៀបខុសៗគ្នា តាមដង្ហើម ការប៉ះស្បែក និងការជ្រាបចូលតាមចំណីអាហារ។ ហេតុនេះម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវទទួល ខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង សំអាត និងទុកដាក់ឱ្យត្រឹមត្រូវនូវកាកសំណល់ឧស្សាហកម្មគ្រប់ប្រភេទ ដែលមាន ជាតិពុល កខ្វក់ ឬមានផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់កម្មករនិយោជិត ឬបរិស្ថាន។

### ២. កាកសំណល់វេជ្ជសាស្ត្រ

គិលានដ្ឋាន ជាប្រភពនៃមេរោគ ឬការចម្លងរោគដោយផ្ទាល់ ឬប្រយោល។ ហេតុនេះ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការ ចម្លងមេរោគ បុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន ត្រូវលាងសម្អាតដៃ សម្លាប់មេរោគ និងការកំទេចចោល ដើម្បីការពារការឆ្លង។ កាកសំណល់ដែលត្រូវកំទេចចោល ត្រូវបែងចែកជាពីរប្រភេទ៖

**សម្រាមទូទៅ** : ដូចជា ធូលី សម្រាមបន្ទប់ធ្វើការ ស្លឹកឈើជ្រុះ កំទេចកំទីថ្នាំពេទ្យ

**សម្រាមវេជ្ជសាស្ត្រ** : គ្រប់វត្ថុ និងសម្ភារៈមុតស្រួចដែលប្រើប្រាស់រួច និងមានប្រឡាក់ឈាម ទឹករងៃ និងខ្ទុះ។

ដូច្នេះដើម្បីសុវត្ថិភាព ត្រូវញែកកាកសំណល់វេជ្ជសាស្ត្រ ទៅដាក់ក្នុងធុងសម្រាមពិសេសដោយឡែក ទុក បោះចោលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ កាកសំណល់គួរតែដុតចោល ឬកប់ចោល។ កាកសំណល់ដែលអាចដុតចោល រួមមាន ក្រដាស ក្រដាសកាតតុង សម្រាមផ្ទះបាយ និងសំណល់ស្បៃ ឬបង់រុំរបួសប្រើប្រាស់រួច។ សម្រាប់

កាកសំណល់ដែលមិនអាចដុតបាន គួរតែយកវាទៅកប់ចោល ដូចជា កែវ ប្លាស្ទិក និងលោហធាតុ ជាដើម។ ការងារគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនេះ ជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា រវាងបុគ្គលិកគិលានដ្ឋាន និងអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស។

## V. ប្រការគួរអនុវត្តបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រង និងការគាំទ្រគិលានដ្ឋាន

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលទទួលស្គាល់តម្លៃដែលទទួលបានពីការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់នៅកន្លែងធ្វើការ និងដែលកំពុងអនុវត្តលើសពីកាតព្វកិច្ចអប្បបរមា។ ទោះបីយ៉ាងណាក្តីការផ្តល់យោបល់ខាងក្រោមនេះ វាក៏មានសារៈប្រយោជន៍ដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលកំពុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ហើយដែលចង់លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពរបស់គិលានដ្ឋាន និងការងាររបស់បុគ្គលិកសុខាភិបាល ដែលកំពុងបម្រើការក្នុងគិលានដ្ឋាន។

អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយត្រូវ៖

- មាននាយកប្រតិបត្តិ ឬនាយកគ្រប់គ្រង ធ្វើការចែករំលែកជាទៀងទាត់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់បុគ្គលិក ពីសារៈសំខាន់នៃសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ និងព្រមចាត់បញ្ជូនបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីបញ្ហាសុខភាព និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសុវត្ថិភាព។
- កំណត់ការទទួលខុសត្រូវឱ្យបានច្បាស់លាស់ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងគិលានដ្ឋាន និង សុខភាព ដោយចាត់តាំងអ្នកគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មណាម្នាក់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យមើលបញ្ហាសុខភាព ហើយគាត់គួរតែជួបប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ជាមួយគ្រូពេទ្យ និងបុគ្គលិកគិលានដ្ឋានអំពីការអនុវត្តផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ផែនការប្រចាំឆ្នាំ និងសេចក្តីត្រូវការផ្នែកសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ឱ្យបុគ្គលិកសុខាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រជុំពិភាក្សាទៅលើផែនការប្រចាំឆ្នាំដែលបានរៀបចំរួច និងការអនុវត្តផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់សហគ្រាសស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។
- បង្កើតដំណើរការការងារមួយ ជាមួយបុគ្គលិកសុខាភិបាល ក្រុមសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកំណត់ពីសេចក្តីត្រូវការសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអាចដោះស្រាយបានដោយគិលានដ្ឋានសហគ្រាស។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើន មិនទាន់បានប្រើប្រាស់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាឱ្យអស់លទ្ធភាពទេ។ ចំណែកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលសម្រេចអនុវត្តលើសពីស្តង់ដាសុខភាពអប្បបរមា បានទទួលស្គាល់សមត្ថភាពរបស់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា និងឆ្មប ដោយបានកសាងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងជំនាញវេជ្ជសាស្ត្ររបស់ពួកគាត់។ តួនាទីចំបងរបស់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា និងឆ្មប គឺត្រូវជួយគាំទ្រគ្រូពេទ្យតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់ គ្រូពេទ្យមិនមានវត្តមានក្នុងការដ្ឋានការងារ ឬជាប់រវល់ជាមួយអ្នកជំងឺ។ ក្រោមការត្រួតមើលរបស់គ្រូពេទ្យ និងមានការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រង ធ្វើឱ្យគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា អាចជួយផ្តល់សេវាកាន់តែច្រើននៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបង្កើនវិសាលភាពនៃសេវា និងការលើកកម្ពស់សុខភាព។ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា អាចជួយធ្វើកិច្ចការមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- ត្រួតមើលបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៅក្នុងសហគ្រាសធំៗ និងដើម្បីធានាការអនុវត្តល្អ និងពិធីសារវេជ្ជសាស្ត្រ។
- រៀបចំការណាត់ជួបរបស់អ្នកជំងឺ និងប្រព័ន្ធទទួលអ្នកជំងឺសម្រាប់គិលានដ្ឋាន
- រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ
- គ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំមិត្ត សម្រាប់អ្នកអប់រំសុខភាពកម្មករនិយោជិត
- ត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធបញ្ជូន និងតាមដានអ្នកជំងឺនៅក្នុងរោងចក្រ
- ប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យគិលានដ្ឋាន ដើម្បីកំណត់សេចក្តីត្រូវការសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់សេវា។

គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា គឺមានតួនាទីតែមួយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើន ជាពិសេសនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មការិនីច្រើន។ គិលានុប្បដ្ឋាយិកាអាចនិយាយទៅកាន់កម្មការិនីអំពីបញ្ហាសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួនដែលគិលានុប្បដ្ឋាកមិនអាចធ្វើបាន។ គិលានុប្បដ្ឋាយិកាអាចពិភាក្សាទៅលើបញ្ហារសើបមួយទល់មួយជាមួយកម្មការិនីនៅក្នុងគិលានដ្ឋាន រាប់ទាំងបញ្ហាសំខាន់ៗ ដូចជា ការធ្វើអនាម័យពេលមានរដូវ សុខភាពបន្តពូជ និងផែនការគ្រួសារជាដើម សកម្មភាពអប់រំសុខភាពបែបនេះ ត្រូវដឹកនាំដោយគិលានុប្បដ្ឋាយិកាក្រោមការត្រួតមើលពីគ្រូពេទ្យ អាចកសាងបាននូវការជឿជាក់ និងជាសញ្ញាបង្ហាញថាអ្នកគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ផ្នែកទី ៥

# ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ការតាមដាន និងវាយតម្លៃគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់វាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តរបស់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ និងជាការងារដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ដំណើរការផែនការកម្មវិធីការងារ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំនេះ។

គោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពី "ការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន" មានរួមបញ្ចូលនូវសូចនាករទៅក្នុងរបាយការណ៍ ឬបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ (Chek List) របស់អធិការកិច្ចការងារ ឬអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ដើម្បីតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

វិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងកាន់តែច្បាស់លាស់សម្រាប់ការតាមដាន និងវាយតម្លៃនោះ នឹងត្រូវធ្វើតាមរយៈសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងគម្រោងផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ដូចជា សូចនាករធាតុចូល (Inputs) លទ្ធផលដំបូង (Outputs) និងលទ្ធផលដែលអាចសម្រេចបាននៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ សម្រាប់ដាក់ចូលក្នុងរបាយការណ៍ តាមការកំណត់របស់ក្រសួង។ ការតាមដាននេះ គឺជាការត្រួតពិនិត្យដោយអធិការកិច្ចការងារ ឬអធិការកិច្ចពេទ្យការងារនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលធ្វើឡើងជាទៀងទាត់ ដោយប្រើបញ្ជីសំណួរ។

ផ្នែកទី ៦

# សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលការណ៍ណែនាំនេះ បានផ្តល់នូវព័ត៌មានដ៏លំអិត ក្នុងការបង្កើតគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សម្រាប់ឆ្លើយតបនឹងការផ្តល់សេវាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងបានណែនាំពីតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ផ្នែកសំខាន់នៃគោលការណ៍ណែនាំនេះ គឺចង់បញ្ជាក់បន្ថែមឱ្យកាន់តែច្បាស់ លើបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរួមលេខ៣៣០ និង១៣៩ ដើម្បីផ្តល់ការអនុវត្តមួយដ៏ងាយស្រួលទាំងអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និយោជក បុគ្គលិកសុខាភិបាលសហគ្រាស និងធានាបានសេវាសុខភាពល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្នុងសហគ្រាស ។

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាចំបងសម្រាប់វិស័យធុរកិច្ចនៅកម្ពុជានេះ មិនមែនដើម្បីជំនួសបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬដើម្បីបង្កើតនូវបទដ្ឋាន ឬកាតព្វកិច្ចថ្មីណាមួយសម្រាប់វិស័យឯកជនឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញគោលការណ៍ណែនាំនេះ មានគោលបំណងជួយសម្រួលក្នុងការបំពេញបង្គ្រប់នូវភាពខ្វះចន្លោះព័ត៌មានដែលថ្មីៗ ឬអ្វីៗដែលនិយោជកចង់បំពេញបន្ថែមឱ្យកាន់ប្រសើរឡើង។

គោលបំណងសំខាន់របស់សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះ គឺគ្មានអ្វីក្រៅពីចូលរួមបម្រើ និងផ្តល់ជាឯកសារយោង ជាកម្រងព័ត៌មាន ជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ជួយដល់វិស័យឯកជន ជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីសិក្សា ដកស្រង់ និងទាញយកនូវគំនិត ខ្លឹមសារល្អៗ ដែលមានក្នុងសៀវភៅនេះ មកពិចារណា ប្រើប្រាស់ និងអនុវត្តជាក់ស្តែងរៀងៗខ្លួន។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លើកទឹកចិត្ត និងជំរុញដល់ វិស័យឯកជន ទាំងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានរៀបចំគិលានដ្ឋានរួចក្តី សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមិនទាន់រៀបចំ ឬសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលកំពុងពិចារណារៀបចំគិលានដ្ឋានក្តី ឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការទាញយកចំណេញឱ្យបានច្រើន តាមដែលអាចធ្វើទៅបានពីសៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះ សំដៅចូលរួមកសាង និងពង្រឹងសេវាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងវិស័យធុរកិច្ចនៅកម្ពុជា ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សង្ឃឹម និងជឿជាក់ថា សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំបង្កើតគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ អាចប្រើប្រាស់ជាឯកសារយោងមួយដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ បង្កលក្ខណៈងាយស្រួល និងជួយដល់និយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ បានយល់កាន់តែច្បាស់អំពីសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ការគ្រប់គ្រង និងការដំណើរការគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យបានសមស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

លើសពីនេះទៀត សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំនេះ ផ្តល់មូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម អាជីវកម្មបានកាន់តែសមស្រប ដែលឈានទៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ពង្រឹងបាននូវទំនាក់ទំនង និងទំនុកចិត្តពីអតិថិជន ឬអ្នក

បញ្ហាទិញ ដោយសារការយកចិត្តទុកដាក់ និងអនុវត្តបានល្អនូវបញ្ហាសុខភាព និងសុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត។

គោលបំណងចុងក្រោយ គឺដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ កាត់បន្ថយអវត្តមានពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជំរុញផលិតកម្ម បង្កើនផលិតភាព និងជួយឱ្យអង្គភាពអាជីវកម្មសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធផលនិងប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ ។

# ឧបសម្ព័ន្ធនានា

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១

# សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ច

## I. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារ/អធិការពេទ្យការងារ[២០]

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអធិការកិច្ចការងារ បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងនឹង សិទ្ធិ អំណាច និងកាតព្វកិច្ចត្រូវបានប្រគល់ឱ្យទៅអធិការការងារ។ ការទទួលបានសិទ្ធិជាអធិការការងារ លុះត្រាមានលិខិតជាភស្តុតាង បញ្ជាក់បង្ហាញនូវមុខងារដែលត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យ។ ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានរបស់ខ្លួនទៅឱ្យនិយោជក ឬអ្នកតំណាង និងមិនអាចប្រាប់ជាមុនក៏បានក្នុងករណីយល់ឃើញថានាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធិភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ និងអាចហៅអ្នកពាក់ព័ន្ធមកសហការជាមួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះ នូវសិទ្ធ៖

- ចូលដោយសេរីក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនចាំបាច់ប្រាប់ពីពេលវេលាម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តីយប់ក្តី។
- ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ បើការសន្និដ្ឋានមានមូលហេតុសមរម្យគួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យ។
- ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដើម្បីឱ្យដឹងច្បាស់ថា បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពហ្មត់ចត់ ដូចជា៖ ការសួរទៅនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាស ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ការពិនិត្យលើបែបបទឯកសារដែលនិយោជកត្រូវមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងបង្គាប់ឱ្យមានការបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវ និងហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារជាតិប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើវិភាគ។
- នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីដែលត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារ និងភារកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារត្រូវទទួលបានការចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីធានានូវការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

ការបំពេញមុខងាររបស់អធិការការងារទៅតាមអំណាចទាំង ៥ដូចខាងក្រោម ៖

១. ធ្វើកំណត់សំគាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត។
២. ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់។
៣. កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ។
៤. បង្គាប់ឱ្យចាត់ ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុ សមរម្យដែលកត់សំគាល់ឃើញឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត។
៥. សម្រេចធ្វើការពិន័យ ចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។

**សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច រវាងអធិការការងារ និងអធិការពេទ្យការងារ**

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងដល់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារ ក៏បានប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ គឺថា មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្វាមីភក្តិ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹងនូវអាថ៌កំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដែលខ្លួនបានដឹងឮក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្តី។ ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការពេទ្យការងារមានអំណាចខាងលើដែរ។ ប៉ុន្តែមិនមានអំណាចធ្វើការពិន័យ ចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ[២១] ។

## II. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក

- ផ្តល់ និងថែរក្សាកន្លែងធ្វើការ ឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារល្អ មានអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់សុខភាពកម្មករនិយោជិត
- រៀបចំមធ្យោបាយបង្ការ ទប់ស្កាត់ ឬវិធានការការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវហានិភ័យទាំងឡាយដែលអាចកើតមាននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាយថាហេតុ និងបង្ហាត់បង្រៀនពីអនាម័យការងារ សុខភាព និងបច្ចេកទេសសន្តិសុខការងារដល់កម្មករ និយោជិត តាមប្រកាសលេខ១៧៦ កប.ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការអប់រំអនាម័យ និងបច្ចេកទេសសន្តិសុខការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព
- រៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យបានសមស្រប និងត្រឹមត្រូវតាមវិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ប្រកាសរួមលេខ៣៣០ និង១៣៩
- ធានាថាគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដំណើរការបានល្អ មានសម្ភារៈ បរិក្ខារ ឱសថប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ និងមានបុគ្គលិកសុខាភិបាលធ្វើការទៀងទាត់តាមការកំណត់
- ធានាថាកម្មករ និយោជិត ទទួលបាន និងប្រើប្រាស់សម្ភារៈ ឧបករណ៍ការពារពលកម្មបានត្រឹមត្រូវ និងណែនាំឱ្យគាត់ថែរក្សាទុកដាក់សម្ភារៈ ឧបករណ៍ទាំងនោះ ឱ្យបានល្អ
- ផ្តល់នូវការពិនិត្យសុខភាព ការពិនិត្យកាយសម្បទា នៅមុន និងក្រោយពេលចូលធ្វើការ និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធានអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារដល់កម្មករ និយោជិត
- ត្រូវអប់រំ និងពន្យល់ណែនាំដល់កម្មករ និយោជិតឱ្យបានដឹងអំពីវិធាន ឬបទប្បញ្ញត្តិថ្មីៗដែលចេញដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ជាពិសេសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលទាក់ទងនឹងអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិត
- ជូនដំណឹងពីជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករ និយោជិតទៅបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងធ្វើការបញ្ជូនគាត់ទៅមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានឆាប់រហ័ស តាមបែបបទ និងនីតិវិធីរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម មិនត្រូវមានការប្រកាន់ ឬរើសអើងកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ ឬទទួលបាននូវសេវាសុខភាពពីគិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក៏ដូចជាការអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ការបញ្ឈប់គ្រូពេទ្យសហគ្រាស មុនកិច្ចសន្យាការងារផុតកំណត់ ត្រូវមានការពិគ្រោះ យោបល់ជាមុនជាមួយអធិការពេទ្យការងារ ។

## III. សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករ និយោជិត

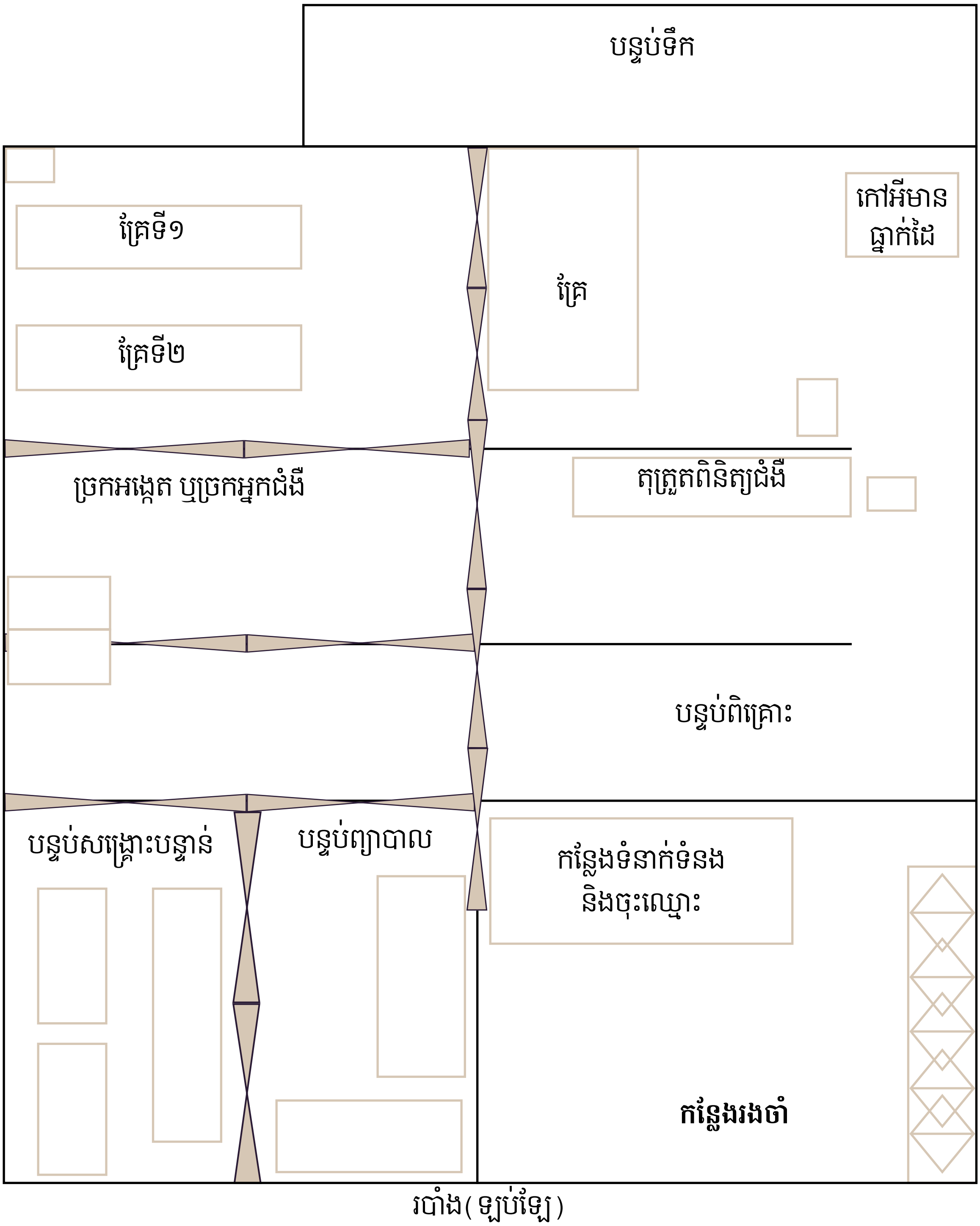
- សហការជាមួយនិយោជក ក្នុងការអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវវិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិ ឬគោលការណ៍ស្តីពីអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ
- អនុវត្តតាមការណែនាំរបស់និយោជក ឬតំណាងអំពីវិធាន និងនីតិវិធីអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងត្រូវចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនេះ
- សិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងថែទាំសុខភាព និងតាវកាលិកផ្សេងទៀត តាមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម
- រាយការណ៍ពីស្ថានភាពអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬអសន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ ព្រមទាំងជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារទៅនិយោជក និងស្វែងរកការព្យាបាលឱ្យបានឆាប់រហ័ស
- រាយការណ៍ទៅនិយោជក ឬតំណាង ឬរាយការណ៍ទៅអធិការការងារ ដើម្បីស្នើសុំឱ្យចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារនៅកន្លែងធ្វើការ ប្រសិនបើគាត់ជឿជាក់ថាអាចមានស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់សុខភាព ឬអាយុជីវិត ឬមានការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធាន ឬបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន
- សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅអធិការការងារ ក្នុងករណីនិយោជកចាត់វិធានការមិនសមស្រប ឬសងសឹកកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាសុខភាព សុវត្ថិភាព ដូចជាៈ ការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្ទេរការងារ ការបញ្ចុះឋានៈ ឬតួនាទីបណ្តាលមកពីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ ឬការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ
- សិទ្ធិស្មើភាព សិទ្ធិមិនរើសអើង និងការបៀតបៀនគ្រប់ប្រភេទ នៅក្នុងគិលានដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ
- សិទ្ធិក្នុងការទទួលព័ត៌មាន និងការអប់រំសុខភាព
- សិទ្ធិក្នុងការទទួលការថែទាំ និងព្យាបាលជំងឺ
- សិទ្ធិក្នុងការរក្សាភាពអាថ៌កំបាំង
- សិទ្ធិក្នុងការទទួលភាពឯកជន
- សិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើស និងយល់ព្រម
- សិទ្ធិក្នុងការបញ្ចេញយោបល់ និងការចូលរួម

## IV. សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូពេទ្យសហគ្រាស[២២]

- ទទួលបានការចុះកិច្ចសន្យាការងារមួយឆ្នាំម្តង និងត្រូវចម្លងជូនទៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- ទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាការងារពីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងមានសិទ្ធិទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភ និងសិទ្ធិផ្សេងៗដទៃទៀត ដូចកម្មករនិយោជិតក្នុសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន
- ប្រកបមុខរបរវិជ្ជាជីវៈ តាមលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេស និងអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- តួនាទីជាទីប្រឹក្សាផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងាររបស់សហគ្រាស( ប្រសិនបើការផ្តល់យោបល់ដ៏ត្រឹមត្រូវមិនបានទទួលស្គាល់ពីសហគ្រាស ត្រូវរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ទៅអធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារ )
- រក្សាអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈពេទ្យ និងអាថ៌កំបាំងបច្ចេកទេស បែបផែនផលិតរបស់សហគ្រាស
- ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ នៃនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- ចូលរួមក្នុងគ្រប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ខ្លួនជានិច្ច
- ថែទាំ និងព្យាបាល
- កិច្ចអន្តរាគមន៍

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២

# ការរៀបចំបន្ទប់គិលានដ្ឋានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន



ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣

# បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ( Checklist ) សម្រាប់ប្រអប់សង្គ្រោះ

គោលបំណងនៃបញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះ គឺដើម្បីត្រួតពិនិត្យពីភាពត្រឹមត្រូវនូវអ្វីៗដែលត្រូវមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ។ បង្ហាញដោយការគូសសញ្ញា (√) នៅក្នុងប្រអប់ពាក់ព័ន្ធនោះ ។ នៅពេលចម្លើយថា «ទេ» នោះ នឹងត្រូវមានវិធានការបន្ថែមជាចាំបាច់ ។

| ល.រ | កម្មវត្ថុត្រូវត្រួតពិនិត្យ | ត្រឹមត្រូវ ឬ មិនត្រូវការ | ផ្តល់យោបល់ បើសិនមាន |
|---|---|---|---|
| ១ | ទីតាំង | | |
| | ក. តើប្រអប់សង្គ្រោះត្រូវបានដាក់នៅកន្លែងដែលងាយចេញចូល និងងាយមើលឃើញឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ខ. តើកម្មករ និយោជិតបានដឹងពីទីតាំងដាក់ប្រអប់សង្គ្រោះឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | គ. តើកម្មករ និយោជិតបានទទួលការប្រើប្រាស់ប្រអប់សង្គ្រោះឬទេក្នុងអំឡុងវេនការងារ | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| ២ | ភាពដែលអាចសំគាល់បាន | | |
| | ក. តើប្រអប់សង្គ្រោះ អាចត្រូវបានគេស្គាល់ច្បាស់ថាជាប្រអប់សង្គ្រោះដែរឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| ៣ | អ្វីៗដែលមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ | | |
| | ក. តើអ្វីៗដែលមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះវាសមស្របនឹងគ្រោះថ្នាក់និងជំងឺនៅកន្លែងធ្វើការឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ខ. តើអ្វីៗដែលមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ មានបរិមាណគ្រប់គ្រាន់ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | គ. តើកម្មករ និយោជិតដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការថែរក្សាប្រអប់សង្គ្រោះទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ឃ. តើអ្វីៗដែលមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ បានបិតស្លាកសំគាល់ត្រឹមត្រូវឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ង. តើអ្វីៗដែលមានក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវតាមកាលបរិច្ឆេទឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ច. តើអ្វីៗដែលត្រូវប្រើក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ ត្រូវបានរក្សាទុកគ្រប់គ្រាន់ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| ៤ | ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ | | |
| | ក. តើនៅក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះ មានបញ្ជីនៃអ្វីៗដែលត្រូវប្រើក្នុងប្រអប់សង្គ្រោះឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ខ. តើលេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងបន្ទាន់ ត្រូវបានតាំងបង្ហាញច្បាស់ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | គ. តើឈ្មោះ ទីតាំង និងលេខបញ្ជូនបន្តនៃអ្នកសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលនៅជិតបំផុត ត្រូវបានបង្ហាញច្បាស់ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| | ឃ. តើមានបញ្ជីទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមី ( CSDS ) រួចរាល់ឬនៅ ( ប្រសិនបើសារធាតុគីមី ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងធ្វើការ ) ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| ៥ | ការបណ្តុះបណ្តាល<br>តើមានបានជ្រើសរើសកម្មករ និយោជិតឱ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការប្រើប្រាស់ និងថែរក្សាប្រអប់សង្គ្រោះហើយឬនៅ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |
| ៦ | អ្នកទទួលខុសត្រូវ<br>តើមានបានចាត់តាំងអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងរៀបចំការសង្គ្រោះបន្ទាន់( អ្នកគ្រប់គ្រង )ឬទេ ? | ☐ បាទ ☐ ទេ | |

# គំរូលិខិតបញ្ជូន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
----------

## លិខិតបញ្ជូនជនរងគ្រោះដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ

### I. ព័ត៌មានសហគ្រាស-គ្រឹះស្ថាន

ឈ្មោះសហគ្រាស-គ្រឹះស្ថាន :...........................................................................................

សរសេរជាអក្សរឡាតាំង :...................................................................................................

លេខកូដសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន :........................................ អាសយដ្ឋាន : អគារលេខ......................

ផ្លូវលេខ :......................ភូមិ :......................................ឃុំ/សង្កាត់ :................................................

ស្រុក/ខណ្ឌ :...........................................................ខេត្ត/ក្រុង :...................................................

លេខទូរស័ព្ទលើតុ ( Desk Phone )..............................លេខទូរស័ព្ទដៃ ( Hand Phone )..........................

លេខទូរសារ ( Fax )....................................សារអេឡិចត្រូនិច( E-mail )............................................

### II. ព័ត៌មានកម្មករនិយោជិត ( ជនរងគ្រោះ )

ឈ្មោះជនរងគ្រោះ.................................................................ភេទ................អាយុ.................ឆ្នាំ

លេខអត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិត( លេខកូដផ្តល់ដោយប.ស.ស )..................................................

ថ្ងៃខែឆ្នាំគ្រោះថ្នាក់ : ថ្ងៃទី............ខែ....................ឆ្នាំ..................ម៉ោង....................និង................នាទី

មូលហេតុគ្រោះថ្នាក់ :.......................................................................................................

គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើការ ☐ គ្រោះថ្នាក់ពេលបំពេញការងារ ☐ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ☐

ធ្វើនៅ...................ថ្ងៃទី...........ខែ.............ឆ្នាំ២០......

**ហត្ថលេខា និងត្រានិយោជកឬតំណាង**

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥

# ទម្រង់ និងគំរូនៃបញ្ជីការងាររបស់គិលានុបដ្ឋាក/គិលានុបដ្ឋាយិកា[២៣]

## ទម្រង់ នៃបញ្ជីការងារ

| | |
|---|---|
| **តួនាទី**<br>*ឧទាហរណ៍៖ គិលានុបដ្ឋាក* | |
| **ផ្នែក**<br>*ឧទាហរណ៍៖ សុខភាព គិលានដ្ឋាន* | |
| **រាយការណ៍ទៅ៖**<br>*ប្រធានជាន់ខ្ពស់ ( ឧទាហរណ៍៖ ផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ផ្នែកនៃភាពអនុលោម ( compliance )* | |

**សង្ខេបការងារ**

គិលានុបដ្ឋាក នឹងផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាព និង បង្ហាត់បង្រៀនទៅកាន់បុគ្គលិកក្នុងពេលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ។ តួនាទីចំបងរួមមាន៖ ការគ្រប់គ្រងការកត់ត្រា ការអប់រំ ( educational outreach ) ជាដើម។

*តម្រូវការចាំបាច់នានាដើម្បីបំពេញការងារ រួមមាន៖*

- រក្សាការសំងាត់ទាក់ទងនឹងសុខភាពរបស់អ្នកជំងឺ
- ព្យាបាលអ្នកជំងឺដោយមានភាពរាក់ទាក់ គោរព និង ផ្តល់សេវាដែលមានគុណភាព
- អនុវត្តនូវគោលការណ៍ រឺ ច្បាប់ទំលាប់របស់គ្លីនីក ទាក់ទងនឹងអនាម័យ ភាពស្អាតបាត និង ការគ្រប់គ្រងករណីជំងឺ ជាដើម )
- ..............................................................................................................................
- ..............................................................................................................................

**ការទទួលខុសត្រូវការងារចំបងៗ៖**

*គិលានុបដ្ឋាក មានការទទួលខុសត្រូវចំបងៗដូចជា៖*

១. ..............................................................................................................................
- ..............................................................................................................
- ..............................................................................................................
- ..............................................................................................................

២. ..............................................................................................................................
- ..............................................................................................................

- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................

៣. ..............................................................................................................

- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................

៤. ..............................................................................................................

- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................

**សកម្មភាពរំពឹងទុកនានា៖**

*ជំនាញ គោលដៅបង្កើនចំណេះដឹង*

- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................
- ..........................................................................................................

☐ ខ្ញុំបានអាន និង យល់អំពីបញ្ជី និង ការងាររំពឹងទុកនានា និងយល់ព្រមទទួលយកការងារនេះ៖

| | | |
|---|---|---|
| .................................... | ........................................... | ........................................ |
| ហត្ថលេខាបុគ្គលិក | ឈ្មោះបុគ្គលិក | ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ |
| .................................... | ........................................... | ........................................ |
| ហត្ថលេខាអ្នកគ្រប់គ្រង | ឈ្មោះអ្នកគ្រប់គ្រង | ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ |

# គំរូនៃបញ្ជីការងារ

ខាងក្រោមជាកិច្ចការនៃការទទួលខុសត្រូវ ដែលអាចប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្កើតនូវបញ្ជីការងារសម្រាប់គិលានុប្បដ្ឋាក/គិលានុប្បដ្ឋាយិកានៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ក្នុងករណីជាច្រើន គិលានុប្បដ្ឋាកភាគច្រើនមានការទទួលខុសត្រូវប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដូចជាការអនុវត្តផ្នែកគ្លីនិក និងការគ្រប់គ្រងការកត់ត្រាបានល្អ ហើយក៏មានករណីខ្លះ គិលានុបដ្ឋាក/គិលានុប្បដ្ឋាយិកាអាចមានការទទួលខុសត្រូវចំបងៗដែរ។

**ផ្នែករដ្ឋបាល**

- រក្សាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការផ្គត់ផ្គង់ និងធានាការបន្ថែមស្តុកទាន់ពេលវេលា
- រក្សាកំណត់ត្រា និងពិនិត្យមើលទម្រង់ផ្សេងៗដើម្បីបំពេញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- រៀបចំទុកដាក់កំណត់ត្រាឯកសាររបស់អ្នកជំងឺដែលមកពិនិត្យ ជារៀងរាល់មួយអាទិត្យម្តង
- ធានាឱ្យបាននូវការបោះចោលកាកសំណល់ដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងរក្សាភាពស្អាត
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសកម្មភាពប្រចាំអាទិត្យ និងប្រចាំខែ
- រៀបចំកំណត់ត្រាប្រជុំ និងរបៀបវារៈប្រជុំ
- រក្សាការតាមដានការគ្រប់គ្រងករណីជំងឺផ្សេងៗ
- វិភាគ និងបញ្ចូលសុខភាពតាមផ្នែក និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យឬទម្រង់បែបបទ និងការធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំខែ
- ចូលរួមដោយសកម្មក្នុងកិច្ចប្រជុំនានាទាក់ទងនឹងសុខភាពកម្មករ និងការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំ។

**ផ្នែកគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យ**

- ត្រួតពិនិត្យមើលសកម្មភាពឬតួនាទីផ្សេងៗ
- ផ្តល់ការវាយតម្លៃដល់បុគ្គលិក
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល អប់រំដល់គិលានុប្បដ្ឋាក/គិលានុប្បដ្ឋាយិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញបន្ត
- ធានានូវការអនុវត្តគ្លីនិកឱ្យបានល្អ និងតាមបែបបទស្តង់ដារ
- ធានាការរៀបចំកិច្ចប្រជុំសម្រាប់បុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំ និងប្រជុំផ្សេងៗ
- ដឹកនាំការវិភាគទិន្នន័យ ការដោះស្រាយបញ្ហា និងមានវិធានការសម្រាប់បុគ្គលិកពេទ្យ
- រាយការណ៍ជូនថ្នាក់ដឹកនាំរាល់បញ្ហានានា ដែលទាក់ទងនឹងសុខភាព និងគ្លីនិករួមទាំងបញ្ហាសុខភាពបន្ទាន់ផងដែរ
- ដឹកនាំការធ្វើផែនការ និងដំណើរការត្រួតពិនិត្យ
- ធានានូវការប្រមូលយកទិន្នន័យ និងវិភាគឱ្យបានត្រឹមត្រូវ

**គ្លីនិក /បច្ចេកទេស**

- ទទួលអ្នកជំងឺ ពិនិត្យ និងរៀបចំតាមដានអ្នកជំងឺឱ្យបានទៀងទាត់បន្ទាប់ពីព្យាបាលរួច ដូចជាកម្មករនិយោជិតដែលមានរបួស ឬឈឺជាដើម
- បំពេញការចុះឈ្មោះ ប្រវត្តិសុខភាព ករណីជំងឺ ផ្សេងៗ
- ផ្ដល់នូវព័ត៌មានបញ្ជូនត្រឹមត្រូវ និងជួយអ្នកជំងឺ
- រៀបចំអ្នកជំងឺសម្រាប់ឱ្យគ្រូពេទ្យពិនិត្យ និងជួយគ្រូពេទ្យ
- ហ្វឹកហាត់ឱ្យមានទំលាប់អនាម័យរវាងអ្នកជំងឺ
- ផ្ដល់ការប្រឹក្សាដល់កម្មករនិយោជិតលើបញ្ហាសុខភាពនានា ដូចជា ផែនការគ្រួសារ សុខភាពបន្តពូជ អនាម័យពេលមានរដូវ ជំងឺឆ្លងផ្សេងៗពីការរួមភេទជាដើម
- រក្សាការសម្ងាត់នូវរាល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងធានានូវទំនាក់ទំនងជាឯកជនជាមួយកម្មករនិយោជិត
- ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការប្រុងប្រយ័ត្ន និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន ដកចេញនូវថ្នាំដែលផុតកាលកំណត់ប្រើប្រាស់។

**ការហ្វឹកហាត់ / របៀបការពារ**

- ពិនិត្យមើលផែនការសកម្មភាពរៀនសូត្រនិងផ្សព្វផ្សាយពីសុខភាព រួមមាន ការកំណត់គោលដៅ តម្រូវការសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបចូលរួម និងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់គិលានុប្បដ្ឋាក-យិកាក្នុងការគ្រប់គ្រងសេវាសុខភាព
- បង្កើត និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ពិនិត្យមើលផែនការរៀនសូត្រជារៀងរាល់ខែ
- ស្វែងយល់ពីព័ត៌មានដែលត្រូវការសម្រាប់សកម្មភាពប្រចាំខែ
- រៀបចំពេលវេលា និងរៀបចំសម្រាប់ការជួបជុំនីមួយៗ
- ធានាការផ្ដល់នូវធនធានថ្មីៗ ឯកសារសិក្សា និងសម្ភារៈផ្សេងៗដែលចាំបាច់សម្រាប់សកម្មភាពនានា និងការដាក់តាំង
- ឱ្យគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរៀបចំ និងសម្របសម្រួលវគ្គសិក្សា និងការហ្វឹកហាត់នានាដែលចាំបាច់សម្រាប់គិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា
- ធានាថាគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសិក្សាតាមបែបចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយពីសុខភាពដល់កម្មករ
- ធានាថាសម្ភារសិក្សាត្រូវបានបិទនៅទីតាំងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬនៅកន្លែងរួម
- ពិនិត្យនិងផ្ដល់យោបល់ត្រឡប់ទៅកាន់គិលានុប្បដ្ឋាក-យិកាអំពីជំនាញផ្នែកសុខភាពរបស់ពួកគេ
- ប្រមូល និងរក្សាព័ត៌មានអំពីសកម្មភាពសិក្សាអំពីសុខភាពនានា ដូចជា ចំនួនសកម្មភាព ចំនួនអ្នកចូលរួម ប្រធានបទពិភាក្សាជាដើម។

# ឯកសារជាធនធាន និងឧបករណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ក្រុមរោងចក្រកាត់ដេរ

ឧបករណ៍មានប្រយោជន៍ជាច្រើន ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃកម្មវិធីក្នុងភាពជាដៃគូរវាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមរោងចក្រកាត់ដេរ។ ទាំងនេះគឺជាធនធានទាំងអស់ដែលរោងចក្រកាត់ដេរអាចប្រើ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់សុខភាពនិងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិងគុណភាពនៃសេវាគិលានដ្ឋាននៅក្នុង សហគ្រាសរបស់ពួកគេ។ ធនធានទាំងនេះអាចរកបាននៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឬតាមរយៈការទាក់ទងដៃគូពាក់ព័ន្ធ(សូមមើលព័ត៌មានលំអិតខាងក្រោម)។

**សៀវភៅព័ត៌មានសេវាសុខភាព និងប័ណ្ណបញ្ជូន របស់កម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតា និងទារក**

ប្រព័ន្ធបញ្ជូននេះរួមមានសៀវភៅព័ត៌មានសេវាសុខភាព ដែលមានបញ្ចូលព័ត៌មានពិស្តារស្តីពី សេវាសុខភាព នៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលចំនួន៨៦ នៅភ្នំពេញ និងខេត្តកណ្តាល និងសន្លឹកព័ត៌មានសង្ខេប ដែលបង្ហាញអំពី មូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលនៅជិតរោងចក្រ។ សៀវភៅព័ត៌មានសេវាសុខភាពនេះ មានព័ត៌មានស្តីពី សេវាផ្តល់ជូន តម្លៃ ទីតាំង ម៉ោងបម្រើការងារនិង លេខសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលទាំងឯកជន និង សាធារណៈ។ វាជាឧបករណ៍ជាក់ស្តែងមួយសម្រាប់បុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រកាត់ ដេរដើម្បីបញ្ជូនកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរទៅឱ្យសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធជិតកន្លែងធ្វើការឬកន្លែងរស់នៅរបស់ពួកគេដែលរួម បញ្ចូលទាំងមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (បសស)។

ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន៖ ផ្នែកសម្របសម្រួល និងសិក្សាស្រាវជ្រាវកម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតា និងទារក
តាមរយៈ អ៊ីមែល៖ Anne.Rouve-Khiev@partneringsavelives.org
អង្គការឃែរកម្ពុជាតាមរយៈអ៊ីមែល ៖ khm.info@careint.org
អង្គការម៉ារីស្តូបអន្តរជាតិកម្ពុជា តាមរយៈអ៊ីមែល៖ info@mariestopes.org.kh

**កម្មវិធីជជែកការការពារ មធ្យោបាយការពារមិនឱ្យមានផ្ទៃពោះ**

អង្គការឃែរអន្តរជាតិប្រចាំកម្ពុជាបានបង្កើតកម្មវិធីជជែកការការពារ មធ្យោបាយការពារមិនឱ្យមានផ្ទៃពោះ ក្រោម កម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតា និងទារក។ កម្មវិធីជជែកការការពារ!នេះមានគោលបំណងលើកកម្ពស់សុខភាពរបស់ កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរតាមរយៈការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី និងបុរសឱ្យមានការជ្រើសរើសនូវជម្រើសសុខភាពផ្លូវ ភេទដែលមានសុខភាពល្អ អាចទទួលបាននូវសេវាសុខភាពបន្តពូជដែលអាចទុកចិត្តបាន និងការបង្ការការមានផ្ទៃ ពោះដោយចៃដន្យ។ កម្មវិធីជជែកការការពារ ផ្តល់ជូនរោងចក្រកាត់ដេរនូវឧបករណ៍ និងសកម្មភាពដែលអាច បត់បែនបានដែលមានភាពងាយស្រួលក្នុងការកែលម្អដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់រោងចក្ររៀងៗខ្លួនរួមមាន៖

**វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបែបចូលរួម៖** វគ្គខ្លីៗ និងមានការផ្តោតលើសកម្មភាពដែលបានកំណត់គោលដៅរួច ជាស្រេច (គំរូបណ្តុះបណ្តាល៨មេរៀនសម្រាប់ក្រុមកម្មការិនី និងគំរូបណ្តុះបណ្តាល៥មេរៀនសម្រាប់កម្មករ និយោជិត) ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងកសាងទំនុកចិត្តនៅលើការទំនាក់ទំនង ការការពារមិនឱ្យមាន ផ្ទៃពោះ ជំងឺឆ្លង និងការរំលូតកូនដោយសុវត្ថិភាព។

**វីដេអូ៖** រឿងភាគបីខ្សែ ដែលមានការចូលរួមពិភាក្សាបង្ហាញពីតួអង្គនៅក្នុងរោងចក្រប្រឌិតមួយដែលអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងបញ្ហាសុខភាពនិងការសម្រេចចិត្តពិតប្រាកដ។ទាំងនេះអាចត្រូវបានដាក់បញ្ចាំងនៅក្នុង រោងចក្រ ឬតាមរយៈការពិភាក្សាជាក្រុម។

**ហ្គេមទូរស័ព្ទ៖** ជាហ្គេមសំណួរតាមទូរសព្ទមួយ (បងស្រីល្អ) ដែលឱ្យកម្មករកម្មការិនីធ្វើការប្រកួតប្រជែង ដើម្បីបង្ហាញ និងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេតាមរយៈការចូលរួមឆ្លើយសំណួរជាសារសម្លេងរៀងរាល់ថ្ងៃ។

កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលទាំងមូលនេះ បង្កើនចំណេះដឹង ការមានទំនុកចិត្ត និងការយល់ដឹងរបស់កម្មករ និយោជិត ដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេអាចគ្រប់គ្រងជីវិតរបស់ខ្លួននិងធ្វើការសម្រេចចិត្តបានប្រសើរឡើង។ ការកាត់បន្ថយ

ការមានផ្ទៃពោះដោយចៃដន្យនឹងជួយឱ្យការឈប់សម្រាក/ឈឺ ឬការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតតិចជាងមុន និងបង្កើនចំនួនផលិតកម្មសម្រាប់រោងចក្រ។

អង្គការឃែរកម្ពុជាបាន ធ្វើការជាមួយរោងចក្រចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨។ បន្ថែមលើកម្មវិធីជជែកការការពារ! អង្គការឃែរ ក៏មានវគ្គកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលបែបចូលរួមផ្សេងទៀត ដែលផ្តោតទៅលើសុខភាពមាតា និងទារក អាហាររូបត្ថម្ភ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន៖ ផ្នែកសម្របសម្រួល និងសិក្សាស្រាវជ្រាវកម្មវិធីរួមគ្នាដើម្បីជួយជីវិតមាតា និងទារក
តាមរយៈអ៊ីមែល Anne.Rouve-Khiev@partneringsavelives.org
អង្គការឃែរកម្ពុជាតាមរយៈអ៊ីមែល Julia.Battle@careint.org /khm.info@careint.org

**កម្មករមានសុខភាពល្អរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ( ឯកសារជំនួយសម្រាប់ពង្រឹងសុខភាពស្ត្រីក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា )**

ឯកសារនេះរៀបចំឡើងដោយអង្គការម៉ារីស្តូបអន្តរជាតិកម្ពុជា សម្រាប់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីជួយថ្នាក់ដឹកនាំនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ។ ឯកសារនេះរៀបចំមានភាពសាមញ្ញ ក្នុងការលើកកម្ពស់សុខភាពស្ត្រីនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ ដែលអាចទទួលមកវិញនូវការកើនឡើងផលិតភាព និងលទ្ធផលការងារ។ឯកសារនេះសម្រាប់ជាជំនួយដល់រោងចក្រកាត់ដេរ ទាំងឡាយ ក្នុងការលើកកម្ពស់ ការទទួលយកសេវាសុខភាពផ្លូវភេទ សុខភាពបន្តពូជទៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ វារួមមានការបង្ហាញពីវិធីអនុវត្តន៍ងាយៗ និងការចំណាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការលើកកម្ពស់ ការអនុវត្ត ការងារ និងសុខុមាលភាពរបស់និយោជក។ ដោយសារតែកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរជាច្រើនគឺជាស្ត្រី ឯកសារនេះផ្តោតលើផ្នែកសំខាន់នៃសុខភាពរបស់ស្ត្រី ដោយផ្តោតទៅលើសុខភាពផ្លូវភេទ និងសុខភាពបន្តពូជ។

ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន៖ អង្គការម៉ារីស្តុបអន្តរជាតិកម្ពុជា តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច info@mariestopes.org.kh

**កញ្ចប់ឧបករណ៍របស់គម្រោង Evidence មានឈ្មោះថា "ស្តង់ដារគោល និងតារាងពិន្ទុសម្រាប់មូលដ្ឋាន សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ" ( Workplace Health Facility Benchmarks & Scorecard )**

ឯកសារនេះ ផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំនានាដែលផ្តល់ព័ត៌មានលើសពីសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់ ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ និងសហគ្រាសទាំងឡាយអាចយកទៅអនុវត្តដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីលើកស្ទួយសេវាសុខាភិបាលដែលផ្តល់ជូនកម្មករ កម្មការិនី។ ឯកសារនេះក៏រំលេចឱ្យឃើញនូវសូចនាករនៃគុណភាពគ្លីនិកសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងប្រពន្ធ័គ្រប់គ្រងទាំងឡាយ ដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតទទួលបានព័ត៌មាន និងសេវាសុខាភិបាលដែលមានគុណភាព។ តារាងពិន្ទុ ( Scorecard ) គឺជាឧបករណ៍ដែលជួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកសុខាភិបាល ក្នុងការវាយតម្លៃគុណភាពសេវាគ្លីនិក និងកំណត់ផ្នែកនានាដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អ ។

សូមទាក់ទងមកក្រុមការងាររបស់គម្រោង Evidence និងចូលតាមវិបសាយខាងក្រោមដើម្បីទាញយកព័ត៌មានលំអិតអំពីឧបករណ៍នេះ ៖ http://evidenceproject.popcouncil.org/resource/workplace-health-facility-scorecard-supplement/

**កញ្ចប់ឧបករណ៍របស់ គម្រោង Evidence មានឈ្មោះថា "ការគ្រប់គ្រងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ"( Managing Health at the Workplace )**

ឯកសារនេះឆ្លើយតបទៅនឹងចម្ងល់សំខាន់ៗរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដែលថាហេតុអ្វីគេគួរធ្វើការងារបន្ថែមទាក់ទងនឹងសុខភាពលើសពីអ្វីដែលជាតំរូវការអប្បបរមា។ សៀវភៅណែនាំនេះ បង្កើតឡើង ដើម្បីផ្តល់នូវចំលើយច្បាស់លាស់ និងអាចអនុវត្តបាន ដោយយោងតាមបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងនៅរោងចក្រ និងកន្លែងការងារផ្សេងៗ។ ឯកសារនេះជាផ្នែកមួយនៅក្នុងកញ្ចប់ឧបករណ៍ដោយរួមបញ្ចូលតារាងពិន្ទុ ( Scorecard ) ដើម្បីផ្តល់ជាជំនួយលំអិតបន្ថែមដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនានាក្នុងការលើកស្ទួយសុខភាព នៅកន្លែងធ្វើការ។

សូមទាក់ទងមកក្រុមការងាររបស់គម្រោង Evidence និងចូលតាមវិបសាយខាងក្រោមដើម្បីទាញយកព័ត៌មានលំអិតអំពីឧបករណ៍នេះ ៖ http://evidenceproject.popcouncil.org/resource/managing-health-at-the-workplace-a-guidebook/

# កំណត់ត្រានៃឧបទ្ទវហេតុ និងការព្យាបាល

កាលបរិច្ឆេទ ................../................../..................

ក. ព័ត៌មានផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន

១. ឈ្មោះ: ....................................................................................................................

២. អាសយដ្ឋាន: ..........................................................................................................

..........................................................................................................

..........................................................................................................

ខ. ព័ត៌មានពីឧបទ្ទវហេតុ

១. ឈ្មោះ: ....................................................................................................................

២. ផ្នែកការងារ: ..........................................................................................................

..........................................................................................................

..........................................................................................................

គ. សង្ខេបដំណើររឿងនៃឧបទ្ទវហេតុ

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

ឃ. ពណ៌នាសង្ខេបពីការព្យាបាលដែលបានផ្តល់

*(សូមភ្ជាប់ CSDS ប្រសិនបើឧបទ្ទវហេតុទាក់ទងនឹងសារធាតុគីមី)*

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

....................................................................................................................................

...........................................................................................

( ឈ្មោះ និងហត្ថលេខា អ្នកផ្តល់សង្គ្រោះ )

# តារាងកត់ត្រាការពិនិត្យ ពិគ្រោះ ព្យាបាលបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់ប្រចាំថ្ងៃ

ឈ្មោះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន: ..........................................................................

| ល.រ | បញ្ហាសុខភាព | ឈ្មោះ | អាយុ | | | ភេទ | | មុខងារ | រោគវិនិច្ឆ័យ | ការព្យាបាល | បញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ១២-១៤ឆ្នាំ | ១៥-៤៩ឆ្នាំ | ≥ ៥០ឆ្នាំ | ប្រុស | ស្រី | | | | |
| ១ | | | | | | | | | | | |
| ២ | | | | | | | | | | | |
| ៣ | | | | | | | | | | | |
| ៤ | | | | | | | | | | | |
| ៥ | | | | | | | | | | | |
| ៦ | | | | | | | | | | | |
| ៧ | | | | | | | | | | | |
| ៨ | | | | | | | | | | | |
| ៩ | | | | | | | | | | | |
| ១០ | | | | | | | | | | | |
| ១១ | | | | | | | | | | | |

ថ្ងៃទី.................ខែ..........................ឆ្នាំ...............

**កត់ត្រាដោយៈ**

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩

# វិក្រឹត្យការបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៃគិលានដ្ឋាន

ការបណ្តុះបណ្តាលសង្គ្រោះបន្ទាន់ ត្រូវដំណើរការដោយការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលសាមញ្ញៗ ដូចជា តាមរយៈការធ្វើបាឋកថា ការបង្ហាញ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យជាក់ស្តែង (ទាំងការសរសេរ និងអនុវត្ត)។ ថិរវេលានៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានាថាអ្នកទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបានយល់ពីគំនិតទស្សនៈនៃការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងអាចបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីផ្សេងៗ ដែលមាននៅក្នុងទម្រង់ខាងក្រោមនេះ។

ក្នុងកំរិតអប្បបរមា ការបណ្តុះបណ្តាលការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ត្រូវមានចំណុចដូចខាងក្រោម៖

**ក. ផ្នែកទី១ ការទ្រទ្រង់ជីវិតជាមូលដ្ឋាន**

១. ខ្សែសង្វាក់នៃការសង្គ្រោះជីវិត
២. មូលហេតុរួមនៃសេចក្តីស្លាប់
៣. ការណែនាំពីប្រព័ន្ធសរសៃឈាមបេះដូង
៤. ការណែនាំពីប្រព័ន្ធដកដង្ហើម
៥. ការណែនាំពីជំងឺបេះដូង និងកត្តាគ្រោះថ្នាក់
៦. ការណែនាំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងបេះដូង និងសួត
៧. វគ្គអនុវត្តជាក់ស្តែង
- បច្ចេកទេសអ្នកជួយសង្គ្រោះជាមនុស្សពេញវ័យម្នាក់ ទាក់ទងនឹងបេះដូង និងសួត
- បច្ចេកទេសអ្នកជួយសង្គ្រោះជាមនុស្សពេញវ័យពីរនាក់ ទាក់ទងនឹងបេះដូង និងសួត
- ឧបស័គ្គខាងផ្លូវអាកាស ករណីនៅដឹងខ្លួន
- ឧបស័គ្គខាងផ្លូវអាកាស ក្លាយទៅជាដឹងខ្លួន
- ឧបស័គ្គខាងផ្លូវអាកាស រកឃើញជនរងគ្រោះមិនដឹងខ្លួន
- ការថែទាំជនរងគ្រោះដែលមិនដឹងខ្លួន (ស្ថានភាពស្រោចស្រង់ឡើងវិញ)

៨. ការវាយតម្លៃទៅលើទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត

**ខ. ផ្នែកទី២ ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ / មូលដ្ឋានទ្រទ្រង់ជីវិតអ្នករបួស**

១. ណែនាំពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និយមន័យ និងតម្រូវការផ្សេងៗ
២. ណែនាំពីកាយវិភាគសាស្ត្រជាមូលដ្ឋាន ប្រព័ន្ធសាច់ដុំ ប្រព័ន្ធសរសៃប្រសាទកណ្តាល
៣. ណែនាំពីគោលការណ៍អាសន្នជាមូលដ្ឋាន
៤. ការវាយតម្លៃអ្នកជំងឺ
- ការវាយតម្លៃអ្នកជំងឺដោយរហ័ស (ពីក្បាល ដល់ចុងជើង) កំណត់ពីស្ថានភាពព្យាបាលដើម្បីសង្គ្រោះជីវិត ដូចជាករណីរងគ្រោះដោយការតក់ស្លុតខ្លាំង ឈឺទ្រូង ឬឈឺផ្នែកខាងក្នុងផ្សេងទៀត
- ការគ្រប់គ្រងរបួសដោយផ្អែកលើការផ្តល់អាទិភាព
- ការទំនាក់ទំនងទៅអ្នកផ្តល់សេវាសុខភាព

៥. ការគ្រប់គ្រងការឈឺចាប់ឆ្អឹងខ្នង
- កំណត់បញ្ហានៃការឈឺចាប់ឆ្អឹងខ្នង
- ការថែទាំជនរងគ្រោះ
- អចលកម្ម និងការដឹកជញ្ជូន

៦. ការគ្រប់គ្រងការតក់ស្លុតផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ
- ប្រភេទនៃការតក់ស្លុត
- ការកំណត់ការតក់ស្លុត (សញ្ញា និងអាការៈ)
- ការព្យាបាលការតក់ស្លុត (ការសង្គ្រោះបន្ទាន់)

៧. ការគ្រប់គ្រងការបាក់ឆ្អឹង (រួមទាំងការរះកាត់អយៈយវៈ)
- ការកំណត់ការបាក់ឆ្អឹង (សញ្ញា និងអាការៈ)
- ប្រភេទនៃការបាក់ (នៅជិត ឬចំហ)
- អចលកម្មនៃការបាក់ (អយៈយវៈលើ អយៈយវៈក្រោម និងផ្នែកដទៃទៀតនៃរាងកាយ)

៨. ការគ្រប់គ្រងរបួស (ប្រភេទនៃរបួស និងការព្យាបាលរបួស)

៩. វគ្គអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ការវាយតម្លៃអ្នកជំងឺ
- ការដឹកជញ្ជូន និងការថែទាំអ្នកឈឺឆ្អឹងខ្នង
- អចលកម្មនៃការបាក់ឆ្អឹង
- ការគ្រប់គ្រងរបួស (ការរុំបង់ជាដើម)
- ការគ្រប់គ្រងការឈឺចាប់ច្រើនមុខ (ការអនុវត្ត ឬការធ្វើលំនាំតាម)

១០.ការវាយតម្លៃទៅលើទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត

ការបណ្តុះបណ្តាលពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់ អាចមានបញ្ចូលចំណុចបន្ថែមជាជំរើស ដូចខាងក្រោមៈ

១. ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គួរពិចារណាទៅសេចក្តីត្រូវការឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ផងដែរលើ

២. គ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗទៀតៈ
- ការឆេះ និងរលាក បណ្តាលមកពីភ្លើង ទឹកក្តៅ ជាតិគីមី ជាដើម
- កំដៅ ទាក់ទងនឹងការគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់ ដូចជាការស្ទាបឬអង្អែលរបស់ក្តៅ ជាដើម
- ការឈឺត្រចៀក ច្រមុះ បំពង់ក ឈឺភ្នែក(ជាតិគីមី) ការចេញឈាមតាមច្រមុះ ជាដើម
- របួសដោយសារកីឡា (ថ្លោះ ឬគ្រេច)
- ការទិច និងខាំ សត្វល្អិតខាំ ឬប្រតិកម្មជាដើម
- ការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី ការហិត ការស្រូប ការលេប ឬការទទួលរងឥទ្ធិពលជាតិគីមីផ្សេងៗ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១០

# លក្ខខណ្ឌការងារសំខាន់ៗនៅកន្លែងធ្វើការ

ស្ថានភាពលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការនេះ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការគោរពសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងការលើកកម្ពស់នូវភាពសមស្រប និងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នូវច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា។ ព័ត៌មានដែលមានក្នុងផ្នែកនេះ គឺដកស្រង់តាមលំនាំខ្លះៗពីបញ្ជីរបាយការណ៍របស់អធិការកិច្ចការងារ និងសេចក្តីពិពណ៌នាអំពីច្បាប់ជាធរមានដែលមានការពាក់ព័ន្ធ។

## ១. ប្រាក់ឈ្នួល[២៤]

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករ និយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម កំរៃជើងសាបុព្វលាភ វិភាជន៍សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាក និងវិភាជន៍សម្រាប់ពេលលំហែមាតុភាព។ល។ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល គឺអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានលើការព្យាបាលសុខភាព សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងការផ្តល់ឱ្យដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារណាមួយ ទោះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេក្តី ដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវទុកជាមោឃៈ។

- **ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល**

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាធម្មតា ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។

- **ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា**

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ។ ក្នុងការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ គ្របដណ្តប់តែទៅលើផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងប៉ុណ្ណោះ ហើយដែលសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៧ ត្រូវបានកំណត់ ១៤៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង១៥៣ ដុល្លារមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះ លើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើនេះ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ ប៉ុន្តែប្រសិនបើទទួលបានទាបជាងប្រាក់អប្បបរមាខាងលើនេះ និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន១៤៨ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង១៥៣ដុល្លារមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ជាមួយគ្នានេះកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដូចជា៖ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ ៧(ប្រាំពីរ) ដុល្លារអេមេរិកក្នុងមួយខែ (បើនិយោជកបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើ

ដំណើរ ឬផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅហើយ គឺមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទៀតនោះទេ)។ បើនិយោជកណាបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬថ្លៃស្នាក់នៅល្អប្រសើរជាងការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សានៅដដែល។ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យយ៉ាងតិចចំនួន១០(ដប់)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន។ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យចាប់ពី ២ (ពីរ) ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារក្នុងវិស័យនេះ ចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ (ចាប់ពីឆ្នាំទី២ រហូតដល់ ឆ្នាំទី១១) ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារទៅតាមចំនួនឆ្នាំដែលបានបម្រើការងារ។ លើកលែងតែកម្មករនយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ១១ឆ្នាំ ឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដូចនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ ដដែល។ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្តល់ឱ្យចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក[២៥] ។

- **ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅពេលយប់**

  កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ ទោះបីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាក្តី ឬធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ១៣០% (១.៣ដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។

- **ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ**

  កម្មករ និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

- **ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង**
  - អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ត្រូវផ្តល់ស្មើនឹង ១៥០% (១.៥ដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។
  - អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវផ្តល់ស្មើនឹង ២០០% (២ដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។
  - អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ ត្រូវផ្តល់ស្មើនឹង ២០០% (២ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។

## ២. ថិរវេលាធ្វើការ

ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពី ៨ (ប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះតែកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា ឬបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ និងត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងគឺត្រូវអនុវត្តតាមការគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនត្រូវមានការបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ដែលមិនចង់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។

## ៣. ការឈប់សម្រាក

- **ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍**

កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានគ្រប់ប្រភេទ ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមា ២៤ (ម្ភៃបួន)ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា។ តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

- **ការឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ**

ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងចេញប្រកាសកំណត់ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់។ ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវប៉ះចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករ និយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។ ជាក់ស្តែងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧នេះ ក្រសួង បានកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់កម្មករ និយោជិតចំនួន ២៧ថ្ងៃ។

- **ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ដោយគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ (ជាប់កិច្ចសន្យាបម្រើការងារ) ពោលគឺ ១៨(ដប់ប្រាំបី) ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។ ការឈប់សម្រាកនេះទាល់តែធ្វើការបានរយៈពេលគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។ ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករ និយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវឈប់នោះ ។

- **ការឈប់សម្រាកពិសេស**

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាករហូតដល់ ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃសម្រាប់ការឈប់សម្រាកពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតមានជាអាទិ៍៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសម្រាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ពេលប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្តាយមានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។ បើកម្មករនិយោជិតពុំទាន់បានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ទេ នោះនិយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិតបាន។

- **ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ**

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺរហូតដល់ ៦(ប្រាំមួយ) ខែ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតនឹងត្រូវបានព្យួរ។ និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករ និយោជិតបាន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សម្រាកឈឺលើសពី៦ខែ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមានចែងពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺនោះទេ។ ប៉ុន្តែតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងតាមការណែនាំរបស់អធិការការងារ បានតម្រូវឱ្យនិយោជកដាក់ញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន សម្រាប់អនុវត្តការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺរបស់កម្មករ និយោជិត ដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% សម្រាប់រយៈពេលឈឺក្នុងខែទី១
- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៦០% សម្រាប់រយៈពេលឈឺក្នុងខែទី២ និងខែទី៣
- រក្សាក្របខណ្ឌជូនដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់រយៈពេលឈឺក្នុងខែទី៤ ដល់ខែទី៦ និងអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

## ៤. ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

កម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ៩០ (កៅសិប) ថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។ ជាទូទៅស្ត្រីដែលបានបម្រើការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចរយៈពេលមួយឆ្នាំ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយជាមូលដ្ឋានគិត។ ក្រោយពីឈប់សម្រាលកូនមកក្នុងរយៈពេល២ខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

## ៥. ការងារសម្រាប់ក្មេង

អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹម១៥(ដប់ប្រាំ)ឆ្នាំ។ អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំណត់ដល់១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌ ឬប្រភេទនៃមុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង។

ក្មេងដែលមានអាយុពី១២(ដប់ពីរ) ដល់១៥ (ដប់ប្រាំ) ឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការងារ ទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការលូតលាស់នៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ ហើយការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

## ៦. បន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន ឬទារកដ្ឋាន និងការបំបៅកូនដោយទឹកដោះ

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ និងទារកដ្ឋានមួយផង។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែបានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបំបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទី ក្នុងមួយវគ្គ គឺនៅពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និងនៅពេលធ្វើការរសៀលម្តង។

# ប្រកាសលេខ ៣៣០ ៖ ស្តីពី ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងនីតិសម្បទា

លេខ ៣៣០ ស.ក.ប.យ

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០

**ប្រកាសរួម**
**ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា**
**និងក្រសួងសុខាភិបាលស្តីពី ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស**

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា**

**ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល**

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០-១១-១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០-៧-១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣-៣-១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០៦៩៩-០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧-៦-១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០១៩៦/០៦ ចុះថ្ងៃទី២៤-០១-៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសុខាភិបាល
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៨៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៤-១០-១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រិត្យលេខ៦៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២-១០-៩៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល

**សម្រេច**

**ប្រការ ១-**

និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយដែលមាន កម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ឡើងទៅ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។

គិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

គិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នេះ ត្រូវបានកំណត់តាមលក្ខខណ្ឌនៃទីតាំង និងទំហំ ចំនួន និងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល ហើយនិងសម្ភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ ព្រមទាំងឱសថ ។

**ប្រការ ២-** អំពីទីតាំង និងទំហំ

គិលានដ្ឋានត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ មានភាពងាយស្រួលដល់អ្នកជំងឺចេញចូល មានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ មានខ្យល់អាកាសល្អ នៅឆ្ងាយពីសម្លេងលាន់ឮខ្លាំង ឆ្ងាយពីទីតាំងដាក់កាកសំណល់ គ្មានធូលី គ្មានផ្សែង គ្មានក្លិន និងត្រូវមានទំហំសមស្របទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែយ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមាន ផ្ទៃ ២០ម៉ែត្រក្រឡា។

**ប្រការ ៣-** អំពីចំនួន និងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល

ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវបាន កំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

| ចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស | ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា | ចំនួនគ្រូពេទ្យ | វត្តមានអប្បបរមារបស់ គ្រូពេទ្យសម្រាប់មួយវេន ៨ម៉ោង |
|---|---|---|---|
| ៥០ - ៣០០នាក់ | ១នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬ គ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់ | ២ម៉ោង |
| ៣០១ - ៦០០នាក់ | ១នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ២ម៉ោង |
| ៦០១ - ៩០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៣ម៉ោង |
| ៩០១ - ១៤០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៤ម៉ោង |
| ១៤០១ - ២០០០នាក់ | ២នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៦ម៉ោង |
| លើសពី ២០០០នាក់ | ៣នាក់ ប្រចាំការ | វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ | ៨ម៉ោង |

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក-យិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។

**ប្រការ ៤-** អំពីសម្ភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ

សម្ភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹមត្រូវមានជាអប្បបរមាគឺ ៖

- តុធ្វើការមួយ
- កៅអីអង្គុយមានបង្អែក បី

- ទូសម្រាប់ទុកដាក់ឯកសារ មួយ
- គ្រែពីរមានពូក និងកម្រាល
- បរិធានសម្រាប់រំងាប់មេរោគមួយ ( STERILISATEUR )

បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ ត្រូវមានជាចាំបាច់ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ។

**ប្រការ ៥**- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតលើសពី ២០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគ្រែសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសំរាក នៅជិតគិលានដ្ឋានទៅតាមអត្រាពីរភាគរយនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរហូតដល់ចំនួន ២០គ្រែជាអតិបរមា។

**ប្រការ ៦**- កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើនដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ ឡើងទៅ ហើយដែលស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពី ប្រាំគីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរនូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះ និងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ ដូចជា បុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថព្យាបាល។

**ប្រការ ៧**- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនដល់ ៥០នាក់ ត្រូវមានមធ្យោបាយសង្គ្រោះ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- កម្មករនិយោជិតក្រោម ២០នាក់ ត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះមួយ និងអ្នកជំនួយសង្គ្រោះម្នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិតពី ២០ដល់៤៩នាក់ ត្រូវមានបន្ទប់រុំរបួសមួយ និងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់។

គ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថដែលត្រូវមានជាចាំបាច់ ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសនេះ។

**ប្រការ ៨**- អ្នកប្រព្រឹត្តិល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ ត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោស ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

**ប្រការ ៩**- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

**ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រី**
**ក្រសួងសុខាភិបាល**

**វេជ្ជ.ហុង ស៊ុនហួត**

**រដ្ឋមន្ត្រី**
**ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ**
**បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា**

**អ៊ិត សំហេង**

**ចម្លងជូន ៖**

- ខុទ្ទកាល័យព្រះមហាក្សត្រ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា

- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
- គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
- សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"
- សហភាពសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
- កាលប្បវត្តិ-ឯកសារ

## តារាង ឧបសម្ព័ន្ធ

### ១-ប្រអប់សង្គ្រោះ

| | | | |
|---|---|---|---|
| -កន្ត្រៃ អ៊ីណុក ១ | -បង់ស្អិតរមូរ ១ | -កំប្រេស ១០ | -Alcool Iodé 200ml |
| -ដង្កៀបអ៊ីណុក ២ | -បង់ស្បៃរមូរ ៥ | -សំឡីជក់ទឹក ១០០ក្រ | -Eau Oxygéné 200ml |
| -ស្រោមដៃ ២០ | -បង់យឺតរមូរ ៥ | -ប្រេងខ្យល់ ១ដប | -Ether 50ml |
| -សាប៊ូដុំ ១ | -ក្រណាត់សបីជ្រុង ៤ | -ប្រេងកូឡា ១ដប | -Analgésiques |
| | | | -Anti-diarrhéiques |

### ២-បន្ទប់រុំរបួស

| គ្រឿងសង្ហារឹម | បរិក្ខារពេទ្យ | ឱសថ |
|---|---|---|
| -គ្រែមានពូក និងកំរាល ១ | -Trousse pour petite chirurgie | -Antihémorragiques |
| -តុធ្វើការ ១ | -Eau Oxygénée + Alcool Iode | -Analgésiques |
| -កៅអីអង្គុយមានបង្អែក ៣ | -Tensiomètre+stetoscope | -Antispasmodiques |
| -ដាក់សម្ភារៈ បរិក្ខារនិងឱសថ១ | -Ether | -Anti-infectieuses |

### ៣-គិលានដ្ឋាន

បរិក្ខារពេទ្យ

-Trousse pour petite chirurgie
-Tensiome`tre+ Stétoscope
bi-auriculaire
-Chronom e`tre a` secondes
-Marteau a` réflexes
-Abaisse-langue
-Otoscope
-Spéculum nasal
-Thermome`tre médical
-Thermome`tre d’ambiance
-Vaccinostyles
-Nécessaires pour petits pansements
-Seringues en plastiques(divers numéros)
-Gants

# ប្រកាសលេខ ១៣៩ ៖ ស្ដីពីលក្ខខណ្ឌ និងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាស

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិសម្បទា

ក្រសួងសុខាភិបាល
លេខ៖ ១៣៩ សកបយ

## ប្រកាសរួម
## ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
## និង ក្រសួងសុខាភិបាលស្ដីពី លក្ខខណ្ឌ និងបេសកកម្មសេវាពេទ្យសហគ្រាស

## ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល
## រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១១៩៨-៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០-១១-១៩៩៨ ស្ដីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០-៧-១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣-៣-១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០៦៩៩-០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧-៦-១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០១៩៦/០៦ ចុះថ្ងៃទី២៤-០១-៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួងសុខាភិបាល
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៨៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៤-១០-១៩៩៩ ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រិត្យលេខ៦៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២-១០-៩៧ ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល
- យោងតាមការចាំបាច់របស់ក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

## សម្រេច

**ប្រការ ១-** គ្រូពេទ្យដែលអាចធ្វើការនៅក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាសបាន លុះត្រាតែបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- មានសញ្ជាតិខ្មែរ
- មានសញ្ញាប័ត្រវេជ្ជសាស្ត្រដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល
- បានទទួលការអប់រំបន្ថែមអំពីអនាម័យការងារ និងបច្ចេកទេសសន្តិសុខការងារនៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានចុះឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីសមាជិកគណៈគ្រូពេទ្យ
- មិនដែលមានទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ
- មានសុខភាពគ្រប់គ្រាន់អាចបំពេញការងារនេះបាន
- មានលិខិតអនុញ្ញាតប្រកបមុខរបរជាគ្រូពេទ្យសហគ្រាសដែលចេញឱ្យពីរឆ្នាំម្តងដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។

**ប្រការ ២-** គ្រូពេទ្យសហគ្រាសមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចមួយចំនួនដូចតទៅ ៖

- ត្រូវមានកិច្ចសន្យាការងារមួយឆ្នាំម្តង ហើយចម្លងជូនទៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- ទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាពីសហគ្រាស និងមានសិទ្ធិទទួលនូវការឧបត្ថម្ភ និងសិទ្ធិផ្សេងៗដទៃទៀត ដូចកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស
- មានសិទ្ធិប្រកបមុខវិជ្ជាជីវៈតាមលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសរបស់ខ្លួន
- មានតួនាទីជាទីប្រឹក្សាផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងាររបស់សហគ្រាស។ ប្រសិនបើការផ្តល់យោបល់ដ៏ត្រឹមត្រូវមិនបានទទួលស្គាល់ពីសហគ្រាស ត្រូវរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ទៅអធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារ
- ត្រូវចេះរក្សាអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈពេទ្យ និងអាថ៌កំបាំងបច្ចេកទេស បែបផែនផលិតរបស់សហគ្រាស
- ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈនៃនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ។

**ប្រការ ៣-** បេសកកម្មនៃគ្រូពេទ្យសហគ្រាសមានដូចតទៅ ៖

១- ធ្វើការងារបង្ការសុខភាពកម្មករនិយោជិតឱ្យគេចផុតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ជាការងារចំបងរបស់គ្រូពេទ្យសហគ្រាស រួមមានជាអាទិ៍ ៖

- ពិនិត្យទីកន្លែងធ្វើការឱ្យបានទៀតទាត់និងជាកាលិក ដើម្បីសិក្សាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារប៉ុស្តិ៍ការងារ បច្ចេកទេសផលិតអំពីសារធាតុនានាដែលមានប្រើក្នុងផលិតកម្មនិងអំពីស្ថានភាពសុវត្ថិភាពគ្រឿងចក្រនានា
- ឃ្លាំមើលស្ថានភាពសុខភាពកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ព័ត៌មានឬឱ្យដំបូន្មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីយថាហេតុនៃការថមថយកាយសម្បទារបស់គេ ឬយថាហេតុនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារនិងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

- ឃ្លាំមើលបរិស្ថានជុំវិញនិងស្ថានភាពនៃអនាម័យទូទៅរបស់សហគ្រាសនៅការិយាល័យ រោងជាង អាហារដ្ឋាន វាសនដ្ឋាន។ ល។
- ផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ពិនិត្យព្យាបាលបឋមដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺផ្សេងៗ ។

២- ធ្វើការងាររដ្ឋបាលមួយចំនួនដែលចាំបាច់ដូចជា ៖
- ត្រូវរក្សាការសម្ងាត់រាល់ឯកសារស្តីពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំសាលាកប័ត្រពេទ្យសម្រាប់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគេចាកចេញពីសហគ្រាស
- ត្រូវរក្សាទុកដាក់ឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់រាល់សៀវភៅបញ្ជីផ្សេងៗរបស់គិលានដ្ឋាន (បញ្ជីប្រចាំថ្ងៃ បញ្ជីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាប់ និងគ្រោះថ្នាក់ បញ្ជីចាក់ថ្នាំបង្ការ ។ ល ។)
- ធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ អំពីជំងឺឆ្លងជាដើមទៅផ្នែក និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- ធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ទៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ។

៣- ធ្វើការងារទំនាក់ទំនងចាំបាច់នៅក្នុង និងក្រៅសហគ្រាស ៖
- នៅក្នុងសហគ្រាស ត្រូវធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយទីចាត់ការ ផ្នែកផែនការផលិតកម្ម ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព គណៈកម្មការអនាម័យ និងសន្តិសុខសហគ្រាស ។ ល ។
- នៅក្រៅសហគ្រាស ត្រូវធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូពេទ្យព្យាបាលនៅតាមមន្ទីរពេទ្យ អធិការពេទ្យការងារ អធិការការងារ ឬមន្ទីរពិសោធន៍ផ្សេងៗ ។

**ប្រការ៤**- និយោជក ឬតំណាងនិយោជក ត្រូវទុកឱកាស និងផ្តល់សិទ្ធិចាំបាច់ឱ្យគ្រូពេទ្យសហគ្រាសអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

**ប្រការ៥**- ការបញ្ឈប់គ្រូពេទ្យសហគ្រាស មុនកិច្ចសន្យាការងារផុតកំណត់ ត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមុនជាមួយអធិការពេទ្យការងារ ។

**ប្រការ៦**- គ្រូពេទ្យសហគ្រាសដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងសហគ្រាសមុនប្រកាសនេះចេញ ត្រូវមកបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងប្រការ១នៃប្រកាសនេះ ។

**ប្រការ៧**- ការមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ ត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោស ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

**ប្រការ៨**- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១

**រដ្ឋមន្ត្រី**
**ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ**
**បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា**

**ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រី**
**ក្រសួងសុខាភិបាល**

**អ៊ិត សំហេង**

**វេជ្ជ.ហុង ស៊ុនហួត**

**ចម្លងជូន:**

- ទុទ្ធកាល័យព្រះមហាក្សត្រ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្ត"
- គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្ត"
- សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"
- សហភាពសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុនិងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួផ្សព្វផ្សាយ"
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៣

# បញ្ជីរាយនាមអ្នកចូលរួមចំណែក

## ក្រុមត្រួតពិនិត្យ និងកែសម្រួល

| | |
|---|---|
| ឯកឧត្តមវេជ្ជបណ្ឌិត | ហ៊ុយ ហានសុង |
| លោកស្រី | ជា សុខនី |
| លោកស្រី | ម៉ៅ ធីតា |
| លោក | ទ្បេង តុង |
| លោក | ស៊ុំ សោភ័ណ |

## ក្រុមការងារបច្ចេកទេស

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | សុខ សុគន្ធ | លោកបណ្ឌិត | អាស៊ីស បារាចរិយា |
| លោកស្រីវេជ្ជបណ្ឌិត | សំ សុជា | លោកស្រី | និស្តិ ជេនសិន |
| លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | វ៉ិត ស្រេង | លោកស្រី | សូប្រយា ស៊ូវ៉េស្ស |
| លោកស្រី | យ៉ាត បុណ្ណមី | លោកស្រី | លួង សុខឡៃ |
| លោកស្រី | អាន រ៉ូវ ខៀវ | លោក | ម៉ៅ សុភ័ស្ត |
| លោកស្រី | ជូលី បាថល | លោកស្រី | ដូផុន ណាថាលី |
| លោក | អ៊ុង គឹមហ៊ាង | លោកស្រី | អេស្តេល រ៉ូស |
| លោក | ដេវិត វ៉ាហ្សត | លោក | ខេង សំបូរ |

## បញ្ជីរាយនាមអ្នកដែលបានចូលរួមពិគ្រោះយោបល់

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| លោក | អ៊ុក ចាន់ធូ | លោកស្រីវេជ្ជ. | សោណារី | លោក | ជុន ប៉ូរ៉ា |
| លោកស្រី | កុច សុថាន | លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | ជិន ចាន់ថា | លោក | សុន ស៊ីដា |
| លោក | ទេស មុនី | លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | ពិន វ៉ារីវណ្ណ | លោក | ម៉ៅ ឡុន |
| លោក | ហួន សឿ | លោកស្រី | ឃុន សុខស៊ីណាក់ | លោកស្រី | ប៉ោ ជួង |
| លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | យី កន្និដ្ឋា | លោក | ម៉ាក ខ្មែររីវ | លោកស្រី | ហេង ម៉ូលីយ៉ាណែត |
| លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | ខុន ណារិទ្ធ | លោកស្រី | កាតារីន ប្រ៊ីន | លោក | ហេង គន់ |
| លោកវេជ្ជបណ្ឌិត | ខាន់ តុលា | លោក | ជុំ ធូ | លោក | សុខ សាន្ត |
| លោកស្រីវេជ្ជ. | ច័ន្ទ សូរិយា | លោកស្រី | ស៊ឹម ចាន់រីយ៉ា | លោក | សេង វិបុល |

លោក ចូវ សោភ័ណ្ឌ
លោកស្រី យឿន មុំ
លោកស្រី វើន ស្រីមុំ
លោកស្រី គង់ ដាវីត
លោក ជួន មុំថុល
លោកស្រី ទេព គឹមវណ្ណារី
លោកស្រី ហេង ចិន្តា
លោក គឹម ចាន់សំណាង
លោក ហ៊ន គឹមហុក
លោក យ៉ាន់ ធី
លោកស្រី ប៊ួយ ចាន់សុធា
លោក ងៀប ឆេងលាភ
លោក សុខ យុទ្ធថូ
លោកស្រី សុខ សុទ្ធារី
លោក សយ ធារិទ្ធ
លោក អ៊ិន ម៉េង
លោក សំ ចាន់រតនា
លោកស្រី ឈិន វ៉ាន់នី
លោក គង់ ខេង

លោក ប៊ុន វ៉ា
លោកស្រី សៅ ច័ន្ទមុន្នី
លោកស្រី សែ សុផានេត្រ
លោកស្រី ប៊ុន ណារិន
លោកស្រី អ៊ួន សុភា
លោក ផន ចិន្តា
លោកស្រី ម៉ារី ណាហ្សៀ
លោក ម៉ៃ និមិត្ត
លោក ភាង វុទ្ធី
លោក ភួង ភក្តី
លោក អ៊ុំ វីរៈ
លោកស្រី សុង ពុលិកា
លោកស្រី គង់ ដារិត
លោក លី តេកហេង
លោក កាំ កុង
លោកស្រី ឈុន វិច្ឆិកា
លោកស្រី យុត ស្រីអូន
លោកស្រី សឿង ស្រីពៅ
លោកស្រី សឿន ចន្ទ្រា

លោកស្រី នុត សុកញ្ញា
លោកស្រី លឹម វុទ្ធី
លោកស្រី សឹម កានីតា
លោកស្រី ខុន រស្មី
លោកស្រី តូច សុខុម
លោកស្រី ហួត សូលីណា
លោកស្រី ពឹម ចន្ថា
លោកស្រី រិត សំអាង
លោកស្រី សេង សំអាង
លោកស្រី គុណ ផ៉េត
លោក ហ៊ិន ប៊ុនធុន
លោកស្រី គួច ដាវី
លោកស្រី មុត លីណា
លោកស្រី យុន សុខា
លោក វ៉ាន់ ចាន់ថុល
លោក សូ ប៊ុណ្ណា
លោក ឡេង មិនា
លោក ឈាន សិទ្ធិ
លោក ឡៃ ប៊ុងគាង

# ឯកសារយោង

១. អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤ (ក្រសួងផែនការ)

២. អង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ (ក្រសួងផែនការ)

៣. របាយការណ៍លទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០១៥(នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្មនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)

៤. Baseline and Midline Survey Reports on Reproductive, Maternal and Neonatal Health Knowledge, Attitude and Practices among Female Garment Factory Workers in Phnom Penh and Kandal Province, PSL (2014 for baseline and 2016 for midline)

៥. គម្រោងសុខភាពកម្មករ (WorkerHealth 2016): ការសិក្សាបែបគុណភាពលើតម្រូវការផ្នែកសុខភាព និងឥរិយាបថស្វែងរកសេវាសុខភាពរបស់កម្មកររោងចក្រ (Health Seeking Pathways, and Drivers of Health Seeking Behaviors of Female Garment Factory Workers in Cambodia: Findings from a Qualitative Study in Phnom Penh and Kandal Provinces).

៦. ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៧) (មាត្រា ២៤២ និង២៤៤)

៧. ប្រកាសរួមលេខ៣៣០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស

៨. របាយការណ៍លទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០១៥ (នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្មនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។

៩. Literature Review on Sexual and Reproductive Health and Rights of Migrant Garment Factory Workers in Cambodia, UNFPA 2014

១០. Baseline Survey Report on Reproductive, Maternal and Neonatal Health Knowledge, Attitudes and Practices among Female Garment Factory Workers in Phnom Penh and Kandal Provinces, PSL 2014

១១. Brockman, Suzanne, David Wofford, and Carolyn Rodehau. 2017. “Managing Health at the Workplace: A Guidebook.” Washington DC: Population Council, The Evidence Project.

១២. ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៧) (មាត្រា ២៤២ និង២៤៤)។

១៣. ប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស(ប្រការ២)

១៤. ប្រកាសរួមលេខ៣៣០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស (ប្រការ៣)

១៥. ច្បាប់ស្តីពីបទប្បញ្ញត្តិរបស់អ្នកប្រតិបត្តិសុខាភិបាល (២០១៦)

១៦. ប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស (ប្រការ៤ )

១៧. ប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស (ប្រការ៧)

១៨. ប្រកាសរួមលេខ ១៣៩ (ប្រការ៣)

១៩. ប្រកាសរួមលេខ ១៣៩ (ប្រការ៣)

២០. មាត្រា៣៩៣ ៣៤៣ ៣៤៦ និង៣៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

២១. ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៧) (មាត្រា៣៥០)

២២. ប្រកាសរួមលេខ១៣៩ (ប្រការ២) និង គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសំរាប់អនុវត្តសិទ្ធិរបស់អតិថិជន និងសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច អ្នកផ្តល់សេវាសុខាភិបាល ក្រសួងសុខាភិបាល

២៣. Brockman, Suzanne, David Wofford, and Carolyn Rodehau. 2017. "Managing Health at the Workplace: A Guidebook." Washington DC: Population Council, The Evidence Project.

២៤. ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៧) (មាត្រា ១០២ ដល់ ១០៩)។

២៥. សេចក្តីណែនាំលេខ ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។