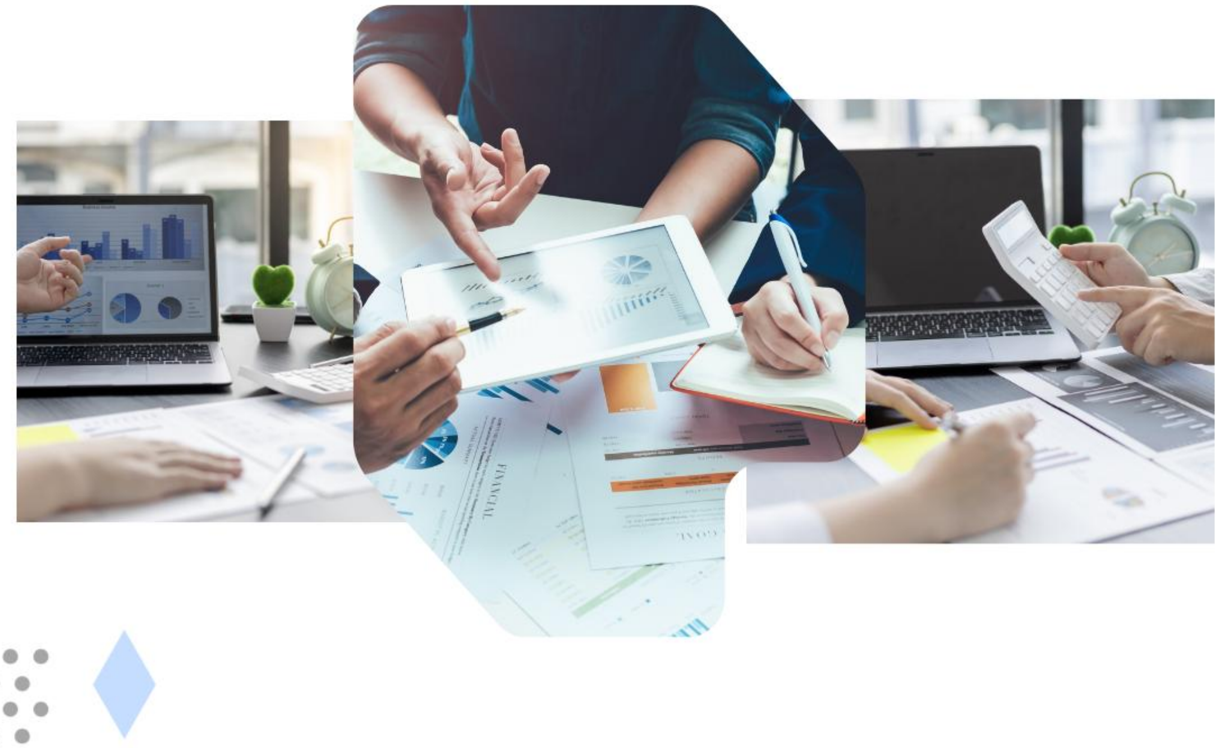
របាយការណ៍អង្កេត
ស្តីពី

ជំនាញ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៥៖
ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ



ឆ្នាំ២០២៦

អារម្ភកថា

ការបន្ស៊ីគ្នារវាងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងតម្រូវការជំនាញនិងគុណវុឌ្ឍិក្នុងទីផ្សារការងារ មានសារៈសំខាន់សំដៅជានាលទ្ធផលទីផ្សារការងារល្អប្រសើរ។ ក្នុងបរិបទដែលកម្ពុជាកំពុងធ្វើបរិវត្តកម្មសេដ្ឋកិច្ច ទៅជាសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យា ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងកម្រិតអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញ ទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ បានក្លាយជាបញ្ហាប្រឈមចម្បង ដែលរាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់បុគ្គល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់ប្រទេស។

របាយការណ៍អង្កេតស្តីពី «ជំនាញ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់នូវការវិភាគពីស្ថានភាព «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ» និង «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ» ក្នុងចំណោមអ្នកមានការងារធ្វើ។ របាយការណ៍នេះ នឹងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការទទួលបានកម្រិតអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារ ឬទាបជាងតម្រូវការទីផ្សារការងារ ដែលកើតមានឡើងនៅពេលដែលកម្រិតអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល ឬសញ្ញាបត្ររបស់បុគ្គលម្នាក់ទទួលបាន មិនទាន់ឆ្លើយតបពេញលេញទៅនឹងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រកំពុងត្រូវការ។ បន្ថែមលើនេះ របាយការណ៍នេះ ក៏បង្ហាញនូវស្ថានភាពដែលបុគ្គលម្នាក់មានកម្រិតជំនាញ ឬសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន ឬស្ថានភាពដែលជំនាញ ឬសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ស្ថិតនៅក្រោមកម្រិតដែលត្រូវការ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ច ឬការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគាត់។

ទិន្នន័យ និងលទ្ធផលនៃការវិភាគ នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ នឹងក្លាយជាមូលដ្ឋានព័ត៌មានដ៏សំខាន់សម្រាប់ក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ធីវេត) ក្នុងការតម្រង់ទិស ក៏ដូចជាការបន្ស៊ីនូវកម្មវិធីសិក្សាឱ្យស្របទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់វិស័យឯកជន និងជួយដល់យុវជនក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសឱកាសការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញរបស់ខ្លួន។

ក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការកោតសរសើរ និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ តំណាងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ កម្មករ និយោជិត និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលបានលះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត និងផ្តល់កិច្ចសហការយ៉ាងល្អប្រសើរក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យ សម្រាប់ការវិភាគ ដែលធ្វើឱ្យរបាយការណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ អាចលេចចេញជារូបរាងឡើងតាមគោលដៅដែលបានកំណត់។

ថ្ងៃអង្គារ ១៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៦

រដ្ឋមន្ត្រី

ហេង សួរ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍អង្កេតស្តីពី «ជំនាញ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» គឺជាឯកសារស្រាវជ្រាវដ៏មានសារៈសំខាន់មួយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្តល់នូវការយល់ដឹងពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃកម្រិតអប់រំ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញ ក្នុងចំណោមយុវជន ដែលមានការងារធ្វើ ជាមួយនឹងតម្រូវការងារជាក់ស្តែងក្នុងទីផ្សារការងារ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម ហេង សួរ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** ចំពោះការណែនាំ ការគាំទ្រដល់សកម្មភាពអង្កេត និងការរៀបចំរបាយការណ៍នេះប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះគំនិតផ្តួចផ្តើម និងការណែនាំបច្ចេកទេសដ៏មានតម្លៃរបស់ **ឯកឧត្តម គួច សុមាន រដ្ឋលេខាធិការនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** ដែលបានផ្តល់នូវការណែនាំជាបន្តបន្ទាប់។ យើងខ្ញុំក៏សូមសម្តែងនូវអំណរគុណយ៉ាងស្មោះស្ម័គ្រចំពោះ **ឯកឧត្តម ប៊ុញ សុភាណា** អគ្គលេខាធិការនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (អ.ក.ជ.ប.អ.) ចំពោះមតិ និងយោបល់ដ៏មានតម្លៃ។ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ **ឯកឧត្តម អ៊ុំ ច័ន្ទមនោ** ទីប្រឹក្សាក្រសួង ដែលបានផ្តល់យោបល់ផ្នែកបច្ចេកទេសយ៉ាងលម្អិតសម្រាប់របាយការណ៍នេះ។ យើងក៏មិនភ្លេចការគាំទ្រយ៉ាងសកម្មរបស់មន្ត្រីនៃ អ.ក.ជ.ប.អ. ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការអង្កេត ជាពិសេសនៅពេលចុះសម្ភាសន៍ និងសម្របសម្រួលកិច្ចការរដ្ឋបាលនានា។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ យើងខ្ញុំសូមកោតសរសើរចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រុមការងារចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងក្រុមការងារបញ្ចូលទិន្នន័យ ដែលបានបំពេញការងារប្រកបដោយភាពហ្មត់ចត់ និងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការធានាបាននូវគុណភាព និងសុក្រឹតភាពនៃទិន្នន័យ។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះម្ចាស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រទាំងអស់ ដែលបានផ្តល់ការអនុញ្ញាត និងសម្របសម្រួលដល់ក្រុមការងារយើងខ្ញុំក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ជាពិសេស សូមថ្លែងអំណរគុណដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១,០៧០នាក់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសន៍។

ការងារស្រាវជ្រាវនេះនឹងមិនអាចសម្រេចបានទេ បើគ្មានការប្តេជ្ញាចិត្តពីក្រុមការងារស្រាវជ្រាវរបស់យើង ដែលមាន **លោកបណ្ឌិត គី សេរីវុធ** ជាអ្នកដឹកនាំស្រាវជ្រាវ និងដោយមានការរួមចំណែកលើការស្រាវជ្រាវពីសំណាក់ ឯកឧត្តម ថា ចាន់ថន, លោកជំទាវ សោម សុលី, លោកស្រី លី រាសី, លោកស្រី វិទ្យា ដាឡែន និង លោក ឯកសាន្ត ផៅសិរីសិរីបុត្រ។ ភាពជោគជ័យនៃការងារស្រាវជ្រាវនេះ គឺសម្រេចបានក៏ដោយសារជំនាញបច្ចេកទេសរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវលើការសម្អាតទិន្នន័យ ការកំណត់កូដមុខរបរ និងកូដសហគ្រាស ការធ្វើតារាងការវិភាគ និងការសរសេររបាយការណ៍។

មាតិកា

អារម្ភកថា i
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ i
មាតិកា ii
បញ្ជីតារាង iv
បញ្ជីរូបភាព iv
សេចក្តីសង្ខេប ១
ជំពូកទី ១៖ សេចក្តីផ្តើម ៣
១.១. ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសកល និងកម្ពុជា ៣
១.១.១. ទស្សនវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសកល ឆ្នាំ២០២៥ .... ៣
១.១.២. ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសក្តានុពលនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ៤
១.២. ស្ថានភាពទីផ្សារការងារកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ៥
១.៣. គោលបំណងនៃអង្កេត ៥
១.៤. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ៦
ជំពូកទី ២៖ ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ ៨
២.១. ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្ររបស់សំណាក ៨
២.២. ស្ថានភាពសហគ្រាស ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ៩
២.៣. ស្ថានភាពការអប់រំរបស់កម្មករនិយោជិត ១២
ជំពូកទី ៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ ១៤
៣.១. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ ១៤
៣.១.១. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ (Normative Approach) ១៧
៣.១.២. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯង (Self-Assessment Approach) ២២
៣.២. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ ២៧
៣.៣. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ ៣៣
ជំពូកទី ៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ ៣៥
ជំពូកទី ៥៖ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារ ៤០
៥.១. និយមន័យនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសប្បនិមិត្តិនៅកន្លែងការងារ ៤០
៥.២. ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារ ៤១
៥.៣. ការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារ ៤៥
ជំពូកទី ៦៖ តម្រូវការ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ៤៨
៦.១. ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការជំនាញ ៤៨
៦.១.១. តម្រូវការជំនាញ ៤៨

៦.១.២. ជំនាញ STEM ៥០
៦.១.៣. ជំនាញបៃតង ៥២
៦.២. ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ៥៤
៦.២.១. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-Based Learning-WBL) ៥៤
៦.២.២. ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ៥៥
ជំពូកទី ៧៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥៧
ឯកសារយោង ៥៩
ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ តារាងផ្ទៀងផ្ទាត់នៃវិស័យសិក្សា/មុខជំនាញសិក្សា ទៅនឹងកូដមុខរបរ ៦០
ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ ទស្សនាទាននៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ ៦១
ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ពាក្យគន្លឹះប្រើប្រាស់ក្នុងឯកសារនេះ ៦២
ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ៖ ការចាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិ ៦៤
ឧបសម្ព័ន្ធ ង៖ កម្រងសំណួរ ៦៧

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១៖ ចំនួនសំណាកបែងចែកតាមអនុវិស័យ (ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច).. ៦
តារាងទី២៖ ចរិកលក្ខណៈនៃសំណាក.. ៨
តារាងទី៣៖ ផែនទីនៃការកំណត់ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខរបរ (ISCO) និងកម្រិតអប់រំ (ISCED) ១៦
តារាងទី៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO) និង កម្រិតអប់រំ (ISCED).. ១៧
តារាងទី៥៖ របាយសំណាកនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (តាម Normative approach)...... ៣៤
តារាងទី៦៖ របាយសំណាកនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (តាម Self-assessment approach) . ៣៥

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ការផ្គូផ្គងនៃមុខជំនាញ (Field of study) ទៅនឹងកូដមុខរបរកម្រិត ៣ខ្ទង់ (ISCO 3) .. ៦០
តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ពាក្យគន្លឹះពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងជំនាញ ៦២
តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ការបែងចែកកម្រិតជំនាញទៅតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO កម្រិត ១ខ្ទង់) ៦៤
តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ការចាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃការអប់រំឆ្នាំ ២០១១ .... ៦៤
តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ ចំណាត់ថ្នាក់ឧស្សាហកម្មស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISIC) ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងអង្កេតនេះ បែងចែកតាម សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច (វិស័យ).. ៦៥

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ អត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសកល ៣
រូបភាពទី២៖ អត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ព្យាករដោយស្ថាប័នផ្សេងៗ ៤
រូបភាពទី៣៖ កាលបរិច្ឆេទនៃដំណើរការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ៧
រូបភាពទី៤៖ ប្រភេទសហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ.. ៩
រូបភាពទី៥៖ ទំហំសហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ... ៩
រូបភាពទី៦៖ សញ្ជាតិម្ចាស់សហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ... ១០
រូបភាពទី៧៖ សញ្ជាតិម្ចាស់បរទេសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ១០
រូបភាពទី៨៖ ទីតាំងសហគ្រាសតាមរាជធានី ខេត្តដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ផ្អែកតាមចំនួនសំណាក... ១១
រូបភាពទី៩៖ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ១២
រូបភាពទី១០៖ ស្ថានភាពកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុតរបស់សំណាកនិយោជិត.. ១៣
រូបភាពទី១១៖ ស្ថានភាពវិស័យសិក្សា ឬមុខជំនាញ (Field of study) នៃសំណាកនិយោជិត.............. ១៤
រូបភាពទី១២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមក្រុមអាយុ និងភេទ.......... ១៨

រូបភាពទី១៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមមុខរបរ ១៩
រូបភាពទី១៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច......... ២០
រូបភាពទី១៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមកម្រិតអប់រំ ២១
រូបភាពទី១៦៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមជំនាញសិក្សា ២២
រូបភាពទី១៧៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ តាមវិធីសាស្ត្រ Self-Assessment Approach.......................២៣
រូបភាពទី១៨៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមក្រុមអាយុ និងភេទ ២៣
រូបភាពទី១៩៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខរបរ (ISCO 1) ២៤
រូបភាពទី២០៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ២៥
រូបភាពទី២១៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុត ២៦
រូបភាពទី២២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមជំនាញសិក្សា ២៧
រូបភាពទី២៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ ២៨
រូបភាពទី២៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ ២៩
រូបភាពទី២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO 1) ៣០
រូបភាពទី២៦៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ៣១
រូបភាពទី២៧៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុត ៣២
រូបភាពទី២៨៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមមុខជំនាញ ៣៣
រូបភាពទី២៩៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ... ៣៦
រូបភាពទី៣០៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ ៣៦
រូបភាពទី៣១៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ ៣៧
រូបភាពទី៣២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច...៣៨
រូបភាពទី៣៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមកម្រិតអប់រំ.. ៣៨
រូបភាពទី៣៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមប្រភេទមុខជំនាញ ៣៩
រូបភាពទី៣៥៖ ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាដែលនិយោជិតបានប្រើសម្រាប់ការធ្វើការងារបច្ចុប្បន្ន................. ៤២
រូបភាពទី៣៦៖ សកម្មភាពឌីជីថល (Digital activities) របស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ ក្នុងការអនុវត្ត ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងអំឡុងពេលមួយខែមុន ៤៣
រូបភាពទី៣៧៖ ការចេះប្រើឧបករណ៍ឌីជីថលក្នុងសកម្មភាពឌីជីថលសម្រាប់ការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្ន .. ៤៤
រូបភាពទី៣៨៖ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលថ្មីៗនៅកន្លែងការងារ ៤៥
រូបភាពទី៣៩៖ ការយល់ដឹងអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) របស់និយោជិត ៤៦
រូបភាពទី៤០៖ ការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) របស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ ៤៦

រូបភាពទី៤១៖ ប្រភេទកម្មវិធី ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត ដែលនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ.. ៤៧
រូបភាពទី៤២៖ កម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត នៅកន្លែងការងារ ៤៧
រូបភាពទី៤៣៖ កម្រិតនៃជំនាញមូលដ្ឋានដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន........................ ៤៨
រូបភាពទី៤៤៖ កម្រិតសារៈសំខាន់នៃជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន................ ៤៩
រូបភាពទី៤៥៖ តម្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលរៀនមុខវិទ្យា STEM បែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ និងកម្រិតជំនាញ.. ៥១
រូបភាពទី៤៦៖ តម្រូវការជំនាញ ICT សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលរៀនមុខវិទ្យា STEM បែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ និងកម្រិតជំនាញ ៥១
រូបភាពទី៤៧៖ របាយនៃសំណាកដែលធ្លាប់លឺពាក្យ "ជំនាញបៃតង" ៥២
រូបភាពទី៤៨៖ របាយនៃសំណាកដែលប្រើប្រាស់ "ជំនាញបៃតង" នៅកន្លែងការងារ.......................... ៥២
រូបភាពទី៤៩៖ ការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារ.. ៥៣
រូបភាពទី៥០៖ របាយនៃសំណាកដែលយល់ថា "ជំនាញបៃតង" កំពុងតែមានសារសំខាន់កាន់តែខ្លាំងក្នុង៥៣
រូបភាពទី៥១៖ របាយសំណាកនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-based learning) បែងចែកតាមមុខជំនាញ ៥៤
រូបភាពទី៥២៖ របាយសំណាកនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-based learning) បែងចែកតាមកម្រិតជំនាញ................................. ៥៥
រូបភាពទី៥៣៖ មធ្យោបាយក្នុងការអភិវឌ្ឍ ឬទទួលបានជំនាញថ្មីក្នុងការបំពេញការងារ ៥៥
រូបភាពទី៥៤៖ មូលហេតុដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាល.. ៥៦
រូបភាពឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទស្សនាទាននៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ ៦១

សេចក្តីសង្ខេប

របាយការណ៍អង្កេតស្តីពី «ជំនាញ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យពីការអង្កេតកម្មករនិយោជិតចំនួន ១,០៧០នាក់ នៅក្នុងរាជធានី ខេត្តគោលដៅ ដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងសិក្សាពីបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ ដែលជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា ដែលជាកត្តារាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្ម និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សានេះ រួមមាន៖

១. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ (Qualification Mismatch)

- តាមរយៈការវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន ពីកម្មករនិយោជិត (Self-assessment Approach) ប្រមាណ ២៥% បានរាយការណ៍ថា ពួកគេកំពុងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ ដែលក្នុងនោះនិយោជិតប្រមាណ ១៧% ស្ថិតក្នុងស្ថានភាព «លើសគុណវុឌ្ឍិ» (Overqualified) និង ៨% ស្ថិតក្នុងស្ថានភាព «ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ» (Underqualified)។ ហើយបញ្ហានេះមិនមានភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនោះទេ ដែលមានអត្រា ២៤% ដូចគ្នា។
- ការវាយតម្លៃរបស់កម្មករនិយោជិតតាមប្រភេទមុខរបរបង្ហាញថា អ្នកដែលមានមុខតំណែងកាន់តែខ្ពស់ មានបញ្ហានៃភាពមិនស៊ីគ្នា នៃគុណវុឌ្ឍិតិចជាងប្រភេទមុខរបរ ដែលត្រូវការជំនាញទាប ឬមធ្យម។ ជាក់ស្តែង ក្នុងមុខតំណែងជា*អ្នកគ្រប់គ្រង*មានអត្រាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិត្រឹមតែ ១៤%ប៉ុណ្ណោះ (១០% លើសគុណវុឌ្ឍិ និង ៤% ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ) ខណៈ*អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ*មានអត្រា ៤១% (៣៧% លើសគុណវុឌ្ឍិ និង ៤% ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ)។
- លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិត ដែលជួបបញ្ហានេះ ក៏មានភាពខុសៗគ្នាតាមប្រភេទអនុវិស័យផងដែរ ដែលក្នុងនោះ អនុវិស័យ*ដឹកជញ្ជូននិងស្តុកទំនិញ* (៣៥%) និងអនុវិស័យ*ផលិតផលឈើនិងក្រដាស* (៣៤%) គឺមានបញ្ហានេះខ្ពស់ជាងវិស័យផ្សេងៗ។

២. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ (Skill Mismatch)

- បញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញក្នុងទីផ្សារការងារត្រូវបានវាយតម្លៃដោយកម្មករនិយោជិត ក្នុងអត្រាទាបត្រឹមតែ ១៤% ប៉ុណ្ណោះ (៨% ជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការ និង ៦%ជំនាញទាបជាងតម្រូវការ)។
- អ្នកដែលធ្វើការជា*កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* មានបញ្ហាជំនាញនេះក្នុងអត្រាខ្ពស់ បើធៀបនឹងប្រភេទមុខរបរផ្សេង ដែលក្នុងនោះ បញ្ហាលើសជំនាញ (Overskilling) មាន ១៧% និង ជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់ (Underskilling) មាន ៤%។

- អនុវិស័យដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នាខ្លាំងជាងគេ រួមមាន៖ ការលក់ដុំ និងរាយ (៦% លើសជំនាញ និង ២៥% ជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់), សុខាភិបាល (១៤% លើសជំនាញ និង ១៣% ជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់), និងផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (៥% លើសជំនាញ និង ១៨% ជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់)។

៣. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញសិក្សា (Horizontal Mismatch)៖

- លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា អត្រាអ្នកមានមុខជំនាញសិក្សា មិនស៊ីគ្នានឹងការងារមាន ៤១% ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងប្រភេទមុខតំណែងដែលមានជំនាញកាន់តែខ្ពស់ គឺជួបបញ្ហានេះតិចជាងមុខតំណែងផ្សេងទៀត ដែលក្នុងនោះ *អ្នកគ្រប់គ្រង* ជួបបញ្ហានេះក្នុងអត្រា ៣១% *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ* មានអត្រា ៣៧% និង*អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង*មានអត្រា ៣៦%។

៤. ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) នៅកន្លែងការងារ៖

- កម្មករនិយោជិតដែលចេះនិងមានជំនាញបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលកម្រិតមូលដ្ឋានមានអត្រាចន្លោះពី ៥០% ទៅ ៧០% ខណៈកម្រិតមធ្យមមានក្នុងរង្វង់ ១៣% ទៅ ១៧% និងកម្រិតខ្ពស់មានត្រឹមតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៦៨% ស្គាល់ ឬធ្លាប់ឮអំពី AI ប៉ុន្តែការយល់ដឹងអំពី AI របស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដែលក្នុងនោះ លើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិត (៥៥%) មានការយល់ដឹងអំពី AI «តិចតួច» ខណៈ ៣២% ទៀតមានការយល់ដឹងកម្រិត «មធ្យម»។
- ម្នាក់ក្នុងចំណោម ២នាក់បានប្រើប្រាស់ AI នៅកន្លែងការងារ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីនិន្នាការកើនឡើងនៃការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាទំនើបនៅក្នុងបរិបទការងារ។

ជារួម ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃរបស់កម្មករនិយោជិត របាយការណ៍នេះបង្ហាញថា បញ្ហា «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ» កំពុងកើតមានចំពោះប្រភេទមុខរបរដែលមានជំនាញកាន់តែទាប ខណៈដែលបញ្ហា «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ» កំពុងកើតមានចំពោះ*កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* ដែលជាមុខរបរពឹងផ្អែកលើជំនាញប្រើកម្លាំង (Skilled manual)។ ជាមួយគ្នានេះ ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់បច្ចេកវិទ្យា AI នៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដែលបង្ហាញពីតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹង និងបន្ថែមការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការផ្លាស់ប្តូរទៅរកសេដ្ឋកិច្ចដែលពឹងផ្អែកលើជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យាកាន់តែខ្ពស់។

ជំពូកទី ១៖ សេចក្តីផ្តើម

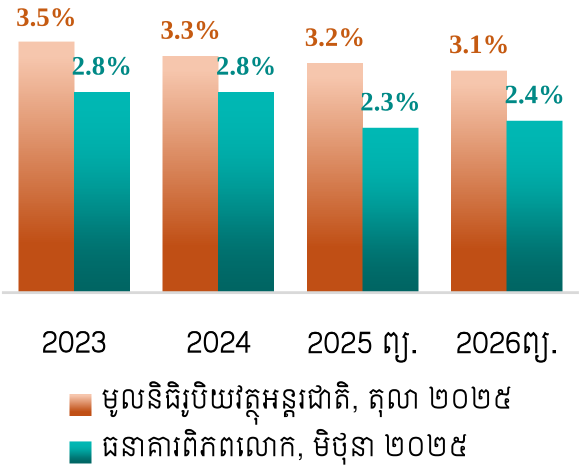
១.១. ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសកល និងកម្ពុជា

១.១.១. ទស្សនវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសកល ឆ្នាំ២០២៥

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ សេដ្ឋកិច្ចសកលបន្តប្រឈមមុខនឹងភាពមិនប្រាកដប្រជាខ្ពស់ ដោយសារកត្តាដូចជាការប្រែប្រួលគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម លក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែតឹងតែង និងការបែកខ្ញែកនៃកត្តាភូមិសាស្ត្រនយោបាយ។ របាយការណ៍ទស្សនវិស័យសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក (World Economic Outlook) របស់មូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ (IMF) ដែលចេញផ្សាយនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០២៥ បានព្យាករថា សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកមានកំណើនក្នុងអត្រា ៣,២% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៥ និង ៣,១% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦ ដែលខ្ពស់ជាងការព្យាករក្នុងរបាយការណ៍ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ [1]។ ការថមថយនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសកល ត្រូវបានរំពឹងថានឹងកាត់បន្ថយកំណើនការងារសកលពី ១,៧% មកត្រឹម ១,៥% នៅឆ្នាំ២០២៥ ឬថយកំណើនការងារពី ៦០ លាននាក់ មកត្រឹម ៥៣ លាននាក់តែប៉ុណ្ណោះ [2]។

របាយការណ៍ទស្សនវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសកល (Global Economic Prospects) ដែលចេញផ្សាយដោយធនាគារពិភពលោក ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥ បានព្យាករថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកនឹងថយចុះមកត្រឹម ២,៣% នៅឆ្នាំ២០២៥ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការព្យាករកាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ [3]។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា នេះជាអត្រាកំណើនជាមធ្យមយឺតបំផុតមួយចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨។

រូបភាពទី១៖ អត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសកល



ដូចគ្នានេះដែរ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) បានបង្កើនអត្រាព្យាកររបស់ខ្លួនសម្រាប់បណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍនៅអាស៊ីដល់រង្វង់ ៥,១% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៥ និង៤,៦% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦ (របាយការណ៍ Asian Development Outlook ចេញផ្សាយខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៥) [4]។

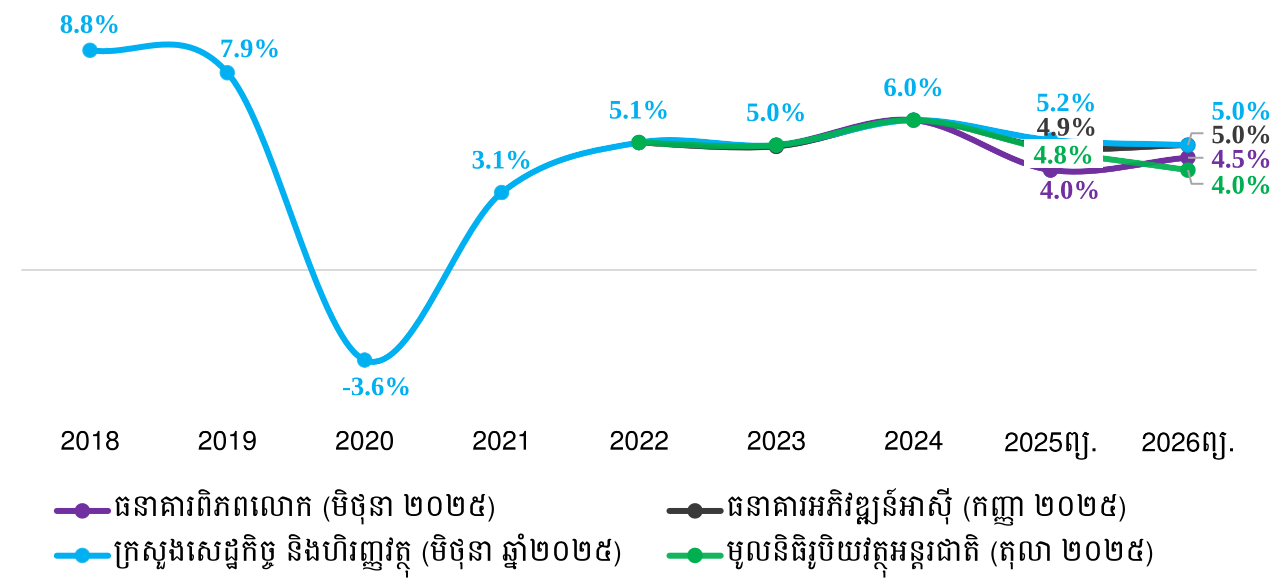
ដោយឡែក ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មសកលក្នុងដើមឆ្នាំ២០២៥ នេះ ហាក់មានការធ្លាក់ចុះ ដោយសារតែបម្រែបម្រួលនៃសកម្មភាពគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលិតកម្ម និងការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលពឹងផ្អែកលើការនាំចេញ។ នៅក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៥ គេសង្កេតឃើញមានការហក់ឡើងនៃសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម ក៏ប៉ុន្តែត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានការធ្លាក់ចុះមកវិញគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥។ ការហក់ឡើងនេះគឺត្រូវបានកើតឡើងដោយសារភាពមិនប្រាកដប្រជានៃគោលនយោបាយពន្ធគយបដិការរបស់សហរដ្ឋអាម៉េរិក។

ការកើនឡើងនៃការព្យាករកំណើនពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ២០២៥ របស់ IMF ត្រូវបានផ្អែកទៅលើការរំពឹងទុកនៃអត្រាពន្ធគយខ្ពស់របស់សហរដ្ឋអាម៉េរិក ដែលជាប្រទេសនាំចូលធំជាងគេបំផុតមួយក្នុងពិភពលោក នៅក្រោយថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ ដែលកាលកំណត់អត្រាពន្ធគយថ្មីចូលជាធរមាន។ ការណ៍នេះបានធ្វើឱ្យសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ដូចជាកម្ពុជា ប្រញាប់ប្រញាល់នាំចេញទំនិញឱ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបានមុនពេលដែលអត្រាពន្ធគយថ្មីចូលជាធរមាន។ ការណ៍នេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងទិន្នន័យនាំចេញរបស់កម្ពុជា ដែលបង្ហាញពីការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរក្នុងឆ្នាំ២០២៥។

១.១.២. ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសក្តានុពលនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា

សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានប៉ាន់ស្មាន ថានឹងមានកំណើន ៥,២% នៅឆ្នាំ២០២៥ (ការវាយតម្លៃ និងលទ្ធផលព្យាករណ៍កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)។ ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងឈានដល់ ៥០,៩ ពាន់លានដុល្លារអាម៉េរិក ជាមួយនឹង ផ.ស.ស. សម្រាប់មនុស្សម្នាក់មានចំនួន ២ ៨៩៦ដុល្លារអាម៉េរិក ដែលកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ពី ២ ៧១៩ដុល្លារអាម៉េរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ និងបង្ហាញពីភាពប្រសើរឡើងនៃកម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជា។ បន្ថែមពីនេះ វិស័យឧស្សាហកម្មត្រូវបានគេព្យាករថានឹងកើនឡើង ៧,៨% ដែលជំរុញដោយកំណើនដ៏រឹងមាំទាំងក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងកម្មន្តសាលមិនមែនកាត់ដេរ។ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ ក៏ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរួមចំណែកដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្ដេជ្ញាចិត្តក្នុងការគាំទ្រដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ តាមរយៈការអនុម័តថវិកាជាង ៩,៣ ពាន់លានដុល្លារអាម៉េរិកសម្រាប់ការចំណាយក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ដែលផ្តោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច។

រូបភាពទី២៖ អត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ព្យាករដោយស្ថាប័នផ្សេងៗ



១.២.ស្ថានភាពទីផ្សារការងារកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន

អត្រាចូលរួមកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជាមានកម្រិតខ្ពស់ ដោយ ៨៤,២% នៃប្រជាជនស្ថិតក្នុងអាយុធ្វើការ ដែលតួលេខនេះបានបង្ហាញពីសក្តានុពលនៃកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជាក្នុងទីផ្សារការងារ។ អត្រានៃការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មក្នុងចំណោមស្ត្រីគឺ ៧៩,៥% ហើយក្នុងចំណោមបុរសគឺ ៨៩,១% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ [5]។ ភាពខុសគ្នានៃអត្រានេះ អាចបណ្តាលមកពីកត្តាសង្គម វប្បធម៌ និងតួនាទីយេនឌ័រផ្សេងៗនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។

អត្រានិកម្មភាព (ភាពមិនមានការងារធ្វើ ឬ Unemployment) នៅកម្ពុជាមានកម្រិតទាបដែលត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាមានត្រឹម ០,៧% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ [5]។ ការណ៍នេះបង្ហាញថា មានប្រជាជនតិចតួចបំផុតក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដែលកំពុងស្វែងរកការងារ ប៉ុន្តែមិនមានការងារធ្វើ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការត្រលប់ចូលមករបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរពីប្រទេសថៃ នឹងដាក់សម្ពាធលើទីផ្សារការងាររបស់កម្ពុជាក្នុងរយៈពេលខ្លី រួមជាមួយនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទៀតដូចជា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងទីផ្សារការងារកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន។ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញនេះ អាចនាំឲ្យកើតមានការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មមិនពេញលេញ ការកាត់បន្ថយផលិតភាព និងការកំណត់ឱកាសរីកចម្រើនគន្លងអាជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសយុវជន និងអ្នកដែលទើបចូលទីផ្សារការងារ។ នៅក្នុងកម្រិតម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហានេះក៏អាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង និងការទាក់ទាញវិនិយោគរយៈពេលវែងផងដែរ។

ក្នុងបរិបទដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ការអង្កេតពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីស្ថានភាពពិតប្រាកដនៃទីផ្សារការងារកម្ពុជា។ លទ្ធផលនៃការវិភាគនេះ នឹងជួយបំពេញចន្លោះព័ត៌មានសម្រាប់ការរៀបចំគោលនយោបាយអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យស្របតាមតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ចកំពុងផ្លាស់ប្តូរ។

១.៣. គោលបំណងនៃអង្កេត

របាយការណ៍អង្កេតស្តីពី «ជំនាញ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» មានគោលបំណងសំខាន់ដើម្បី៖

១). វាស់វែងពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ និងផលប៉ះពាល់ទៅលទ្ធផលនៃទីផ្សារការងារ

២). កំណត់ឥរិយាបទរបស់យុវជនក្នុងទីផ្សារការងារ បទពិសោធន៍ការអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់យុវជន និង

៣). វាស់វែងពីការសម្របខ្លួន និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារ។

១.៤. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

អង្កេតនេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណ (Quantitative approach) ដោយផ្អែកលើការសម្ភាសកម្មករនិយោជិត ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពការងារ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ជំនាញ និងភាពស៊ីគ្នាទៅនឹងតម្រូវការការងារ។ គោលដៅ (Population frame) នៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបានចុះបញ្ជីផ្លូវការនៅក្នុងប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.)។

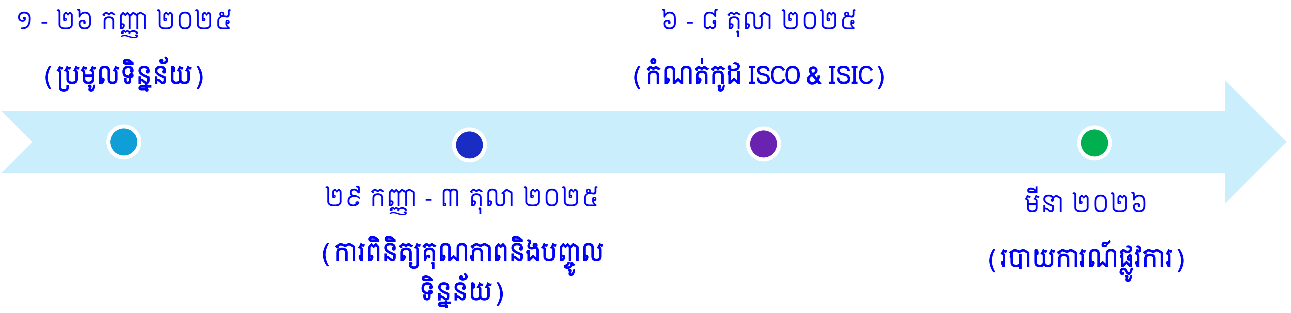
ការជ្រើសរើស និងការបែងចែកសំណាកគំរូកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានអនុវត្តតាមសំណាកគំរូ ដែលបានជ្រើសរើសនៅកម្រិតសហគ្រាស ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសតាមកម្រិត (Stratified Sampling) អនុវិស័យ និងតំបន់ភូមិសាស្ត្រ (រាជធានី ខេត្ត)។ ក្នុងន័យនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើស កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាសជាសំណាកដោយចៃដន្យ (Random Sampling)។ ការអង្កេតបានគ្របដណ្តប់លើអនុវិស័យសេដ្ឋកិច្ចធំៗ ចំនួន ១៣។ ចំនួនសំណាកគំរូកម្មករនិយោជិតសរុបមានចំនួន ១,០៨២ នាក់ ដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការសម្ភាស និងសម្ភាសបានជោគជ័យចំនួន ១,០៧០ នាក់ (តារាងទី១)។

តារាងទី១៖ ចំនួនសំណាកបែងចែកតាមអនុវិស័យ (ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច)

អនុវិស័យ (ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច)	ភ្នំពេញ		បណ្តាខេត្ត		សំណាកកម្មករនិយោជិតសរុប	សម្ភាសន៍ជោគជ័យ (នាក់)
	ចំនួនសហគ្រាស	ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនសហគ្រាស	ចំនួនកម្មករនិយោជិត		
ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	14	48	18	47	95	97
សំណង់	11	35	18	40	75	71
អប់រំ	12	37	18	45	82	77
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	14	41	18	46	87	85
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិត ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	16	52	17	51	103	103
សុខាភិបាល	11	29	18	46	75	75
បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	13	35	14	38	73	73
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	17	50	12	35	85	83
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	13	37	18	45	82	82
ផលិតកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	15	46	14	33	79	82
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	16	47	14	33	80	78
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	14	42	18	45	87	84
ការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	12	34	17	45	79	80
សរុប	**178**	**533**	**214**	**549**	**1,082**	**1,070**

ការប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ៣ សប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥។ ការសម្ភាសត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការសម្ភាសផ្ទាល់ (Face-to-face interviews) និងការសម្ភាសតាមអនឡាញ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបនៅក្នុងបណ្តាខេត្តមួយចំនួន ដែលមានលក្ខខណ្ឌភូមិសាស្ត្រលំបាកចុះទៅសម្ភាសផ្ទាល់។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ការពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ និងការបញ្ចូលទិន្នន័យ ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ៥ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៥។ ដំណើរការត្រួតពិនិត្យទិន្នន័យ រួមមាន ការត្រួតពិនិត្យភាពពេញលេញ ភាពសមហេតុផល និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាពីសំណួរមួយទៅមួយ ដើម្បីធានាបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ និងអាចជឿជាក់បានសម្រាប់ការវិភាគបន្ត។ ការបញ្ចូលទិន្នន័យត្រូវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី KoboToolbox ជាឧបករណ៍ជំនួយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងបញ្ចូលទិន្នន័យ។ បន្ទាប់ពីការបញ្ចូលទិន្នន័យបានបញ្ចប់ ការកំណត់កូដមុខរបរតាមចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO) និងកូដសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចសហគ្រាសតាមចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISIC) ត្រូវបានអនុវត្តរយៈពេល ៣ ថ្ងៃបន្ថែមទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៥។

រូបភាពទី៣៖ កាលបរិច្ឆេទនៃដំណើរការចុះប្រមូលទិន្នន័យ



ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន រួមមាន ព័ត៌មានអំពីលក្ខណៈប្រជាសាស្ត្ររបស់កម្មករនិយោជិត កម្រិតអប់រំ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល មុខជំនាញសិក្សា (Field of study) មុខរបរ និងជំនាញដែលមានជាក់ស្តែងធៀបនឹងអ្វីដែលការងារត្រូវការ។ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យទាំងនេះ របាយការណ៍បានអនុវត្តវិធីសាស្ត្រវិភាគបែបពិពណ៌នា (Descriptive analysis) និងការប្រៀបធៀប (Cross-tabulation) ដើម្បីកំណត់កម្រិត និងលក្ខណៈនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា។

សរុបជារួម របាយការណ៍អង្កេតនេះមានតួនាទីជាឯកសារយោងសំខាន់ សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ ការវិនិយោគក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពទីផ្សារការងារ ដើម្បីធានាថាកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា អាចឆ្លើយតបបានល្អទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃការវិវត្តសេដ្ឋកិច្ចឥតឈប់ឈរ។

ជំពូកទី ២៖ ស្ថានភាពប្រជាសាស្រ្ត

២.១.ស្ថានភាពប្រជាសាស្រ្តរបស់សំណាក

ការអង្កេតនេះ បានពិនិត្យទៅលើសំណាក កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១ ០៧០នាក់ ដែលក្នុងនោះស្រី ៦១៣នាក់ និងភេទប្រុស ៤៥៧នាក់ ដោយបានវិភាគស្ថានភាពប្រជាសាស្រ្តសំខាន់ៗមួយចំនួនទៀត ដូចជា ភេទ ក្រុមអាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ទីតាំងភូមិសាស្រ្ត ពិការភាព ស្ថានភាពការងារ កិច្ចសន្យាការងារ និង ម៉ោងការងារ។ តារាងទី១ បង្ហាញថា ៥៧% ជាស្ត្រី រៀបការរួច និង ៧៥% ជាក្រុមអាយុស្ថិតនៅក្នុងវ័យធ្វើការ ដែលមានអាយុចន្លោះពី ២១ ដល់ ៣៤ ឆ្នាំ ក្នុងនោះ ភាគរយខ្ពស់ជាងគេ គឺក្រុមអាយុចន្លោះពី ២៥-២៩ឆ្នាំ ដែលមាន ២៧%។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមទិដ្ឋភាពភូមិសាស្រ្ត ការបែងចែកកម្មករនិយោជិតរវាង រាជធានីភ្នំពេញ (៤៩%) និង បណ្តាខេត្ត (៥១%) គឺមានលក្ខណៈស្មើរតែមានតុល្យភាពទាំងស្រុង។ ងាកមកមើលស្ថានភាព ការងារវិញ លទ្ធផលបង្ហាញថា ៩៧% នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានការងារទៀងទាត់ ហើយ ៩៦% ធ្វើការ ពេញម៉ោង ដែលជាសញ្ញាណឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថិរភាពខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀត គឺ កិច្ចសន្យាការងារ ដោយ ៧៧% នៃសំណាកបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយ ៥៤% គឺកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

តារាងទី២៖ ចរិកលក្ខណៈនៃសំណាក

ក្រុមអាយុ	ចំនួន			ភាគរយ (ជួរឈរ)		
	ប្រុស	ស្រី	ទាំងពីរភេទ	ប្រុស	ស្រី	ទាំងពីរភេទ
21-24	84	160	244	18%	26%	23%
25-29	106	185	291	23%	30%	27%
30-34	115	150	265	25%	24%	25%
35-39	83	71	154	18%	12%	14%
40-45	69	47	116	15%	8%	11%
ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍						
រៀបការ	292	319	611	64%	52%	57%
នៅលីវ	153	262	415	33%	43%	39%
មេម៉ាយ/ពោះម៉ាយ	8	17	25	2%	3%	2%
លែងលះ	4	15	19	1%	2%	2%
រាជធានី ខេត្ត						
ភ្នំពេញ	213	306	519	47%	50%	49%
ខេត្ត	244	307	551	53%	50%	51%
ពិការភាព						
មិនមាន	454	613	1,067	99%	100%	100%
មាន	3	-	3	1%	0%	0%
ប្រភេទការងារ						
ការងារទៀងទាត់	435	598	1,033	95%	98%	97%
កម្មសិក្សាការងារ/ស្ម័គ្រចិត្ត	10	3	13	2%	0%	1%
ការងារបណ្តោះអាសន្ន/អណ្តែត	11	12	23	2%	2%	2%
កូនជាង	1	-	1	0%	0%	0%

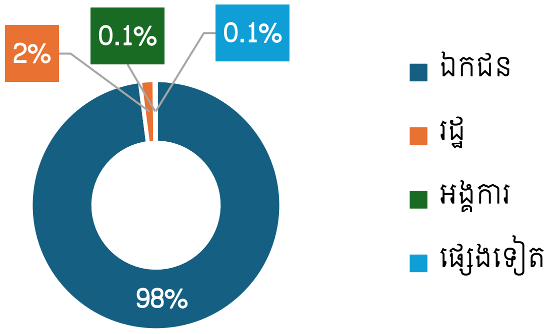
ក្រុមអាយុ	ចំនួន			ភាគរយ (ជួរឈរ)		
	ប្រុស	ស្រី	ទាំងពីរភេទ	ប្រុស	ស្រី	ទាំងពីរភេទ
កិច្ចសន្យាការងារ						
ហត្ថលេខាអក្សរ	336	488	824	74%	80%	77%
ផ្ទាល់មាត់	64	81	145	14%	13%	14%
មិនមាន	57	44	101	12%	7%	9%
ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ						
មានថិរវេលាមិនកំណត់	251	328	579	55%	54%	54%
មានថិរវេលាកំណត់	155	241	396	34%	39%	37%
មិនដឹង	51	44	95	11%	7%	9%
ការងារពេញម៉ោង ឬក្រៅម៉ោង						
ពេញម៉ោង	431	594	1,025	94%	97%	96%
ក្រៅម៉ោង	26	19	45	6%	3%	4%
សរុប	**457**	**613**	**1,070**	**100%**	**100%**	**100%**
ភាគរយ (ជួរដេក)	**43%**	**57%**	**100%**			

N (សរុប) = 1,070

២.២. ស្ថានភាពសហគ្រាស ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការ

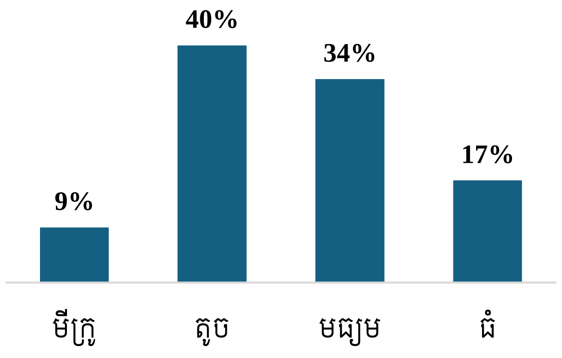
លទ្ធផលនៃការអង្កេតនេះ បានបង្ហាញថា ៩៨% នៃកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការនៅក្នុងវិស័យឯកជន។ ចំពោះទំហំនៃសហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការវិញ សង្កេតឃើញមានការប្រមូលផ្តុំយ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (រូបភាពទី៥)។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការនៅសហគ្រាសធុនតូច ដែលប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ១០-៤៩នាក់ មានចំនួនខ្ពស់ជាងគេរហូតដល់ ៤០% ហើយបន្ទាប់មកគឺសហគ្រាសធុនមធ្យម (៥០-២៤៩នាក់) ដែលមានចំនួន ៣៤%។ បើបូកសហគ្រាសទាំងពីរប្រភេទនេះបញ្ចូលគ្នា មានរហូតដល់ ៧៤% នៃកម្មករនិយោជិតសរុប ខណៈសហគ្រាសធុនធំ (២៥០នាក់ឡើង) មានចំនួន ១៧% និងសហគ្រាសធុនមីក្រូ (០១-០៩នាក់) មានត្រឹមតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះ (រូបភាពទី៥)។

រូបភាពទី៤៖ ប្រភេទសហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ



N (សរុប) = 1,070

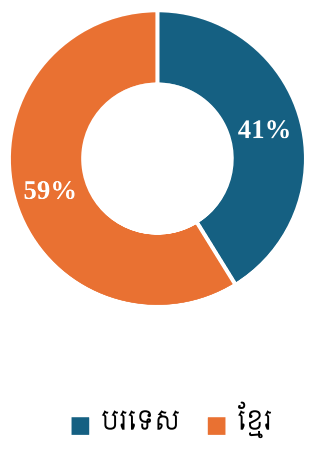
រូបភាពទី៥៖ ទំហំសហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ



n = 867
សម្គាល់៖ មីក្រូ=បុគ្គលិក01-09 នាក់, តូច=10-49 នាក់, មធ្យម=50-249 នាក់, និង ធំ=250 នាក់ឡើង

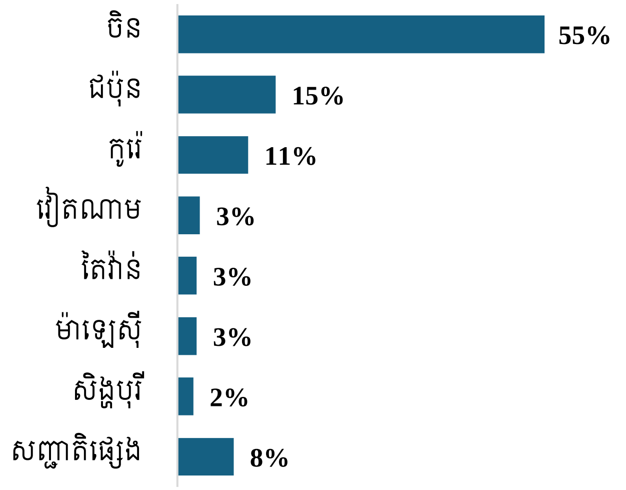
បន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនប្រមាណ ៥៩% បាននឹងកំពុងធ្វើការឱ្យសហគ្រាស ដែលមានម្ចាស់ជាជនជាតិខ្មែរ ខណៈកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៤១% ទៀត បាននិងកំពុងធ្វើការឱ្យសហគ្រាស ដែលមានម្ចាស់ជាជនបរទេស (រូបភាពទី៦)។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាស ដែលមានម្ចាស់ជាជនបរទេសទាំងនោះ មានកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ដែលកំពុងធ្វើការនៅទីនោះ បានរាយការណ៍ថា ប្រមាណ ៥៥% មានសញ្ជាតិចិន, ១៥% សញ្ជាតិជប៉ុន, ១១% សញ្ជាតិកូរ៉េ, និងបន្តបន្ទាប់ក្នុងរង្វង់ ៣% មានសញ្ជាតិវៀតណាម តៃវ៉ាន់ ម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និង ៨% មានសញ្ជាតិផ្សេងៗ។

រូបភាពទី៦៖ សញ្ជាតិម្ចាស់សហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ



n = 1,010

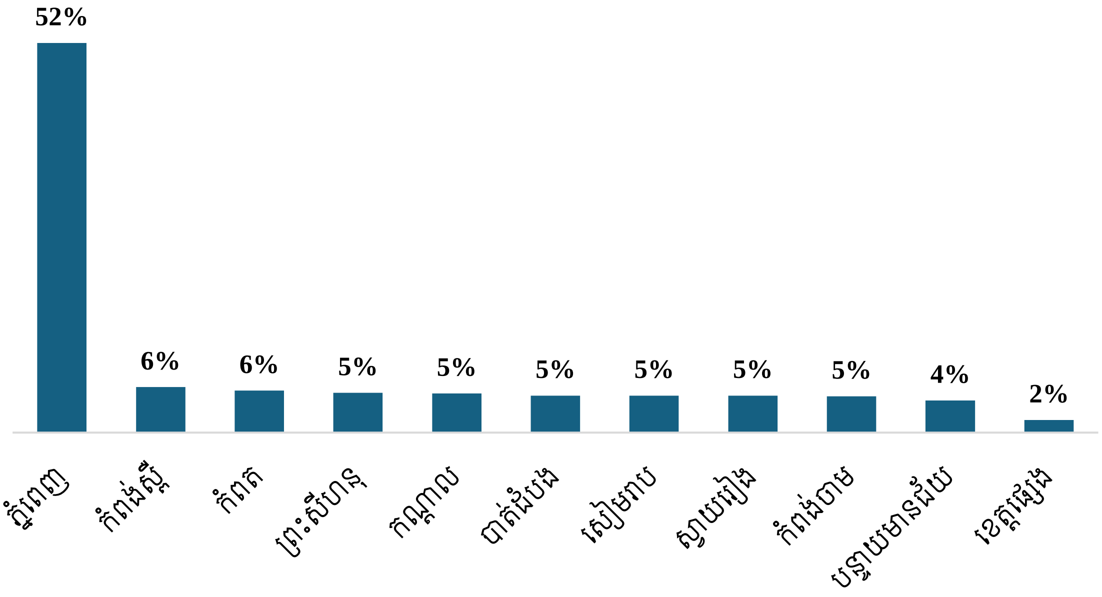
រូបភាពទី៧៖ សញ្ជាតិម្ចាស់បរទេសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ



n = 416

តាមរយៈរូបភាពទី៨ អំពីទីតាំងសហគ្រាសតាមរាជធានី ខេត្ត ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា រាជធានីភ្នំពេញ គឺជាទីតាំងប្រមូលផ្តុំការងារដ៏ធំមួយ ដោយគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ៥២% នៃចំនួនសរុប។ ចំណែក បណ្តាខេត្តផ្សេងៗទៀត មានចំណែកទីផ្សារការងារទាបជាង និងមានអត្រាប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយក្នុងនោះខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងកំពត មានត្រឹម ៦% រីឯខេត្តព្រះសីហនុ កណ្តាល បាត់ដំបង សៀមរាប ស្វាយរៀង និងកំពង់ចាម មានអត្រាស្មើៗគ្នាគឺ ៥%។ ដោយឡែក ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មានអត្រា ៤% និងខេត្តផ្សេងៗទៀតដែលនៅសេសសល់រួមបញ្ចូលគ្នាមានត្រឹមតែ ២% ប៉ុណ្ណោះ ដែលទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីគម្លាតដ៏ធំនៃការប្រមូលផ្តុំសហគ្រាស និងកម្លាំងពលកម្មរវាងរាជធានីភ្នំពេញ និងបណ្តាខេត្តនានា។ ចំណែកសហគ្រាស តាមរាជធានី ខេត្ត គឺផ្អែកតាមចំនួនសំណាក ដែលបានសម្ភាសន៍ និងមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំណែកសហគ្រាសតាមរាជធានី ខេត្តទូទាំងប្រទេសទេ។

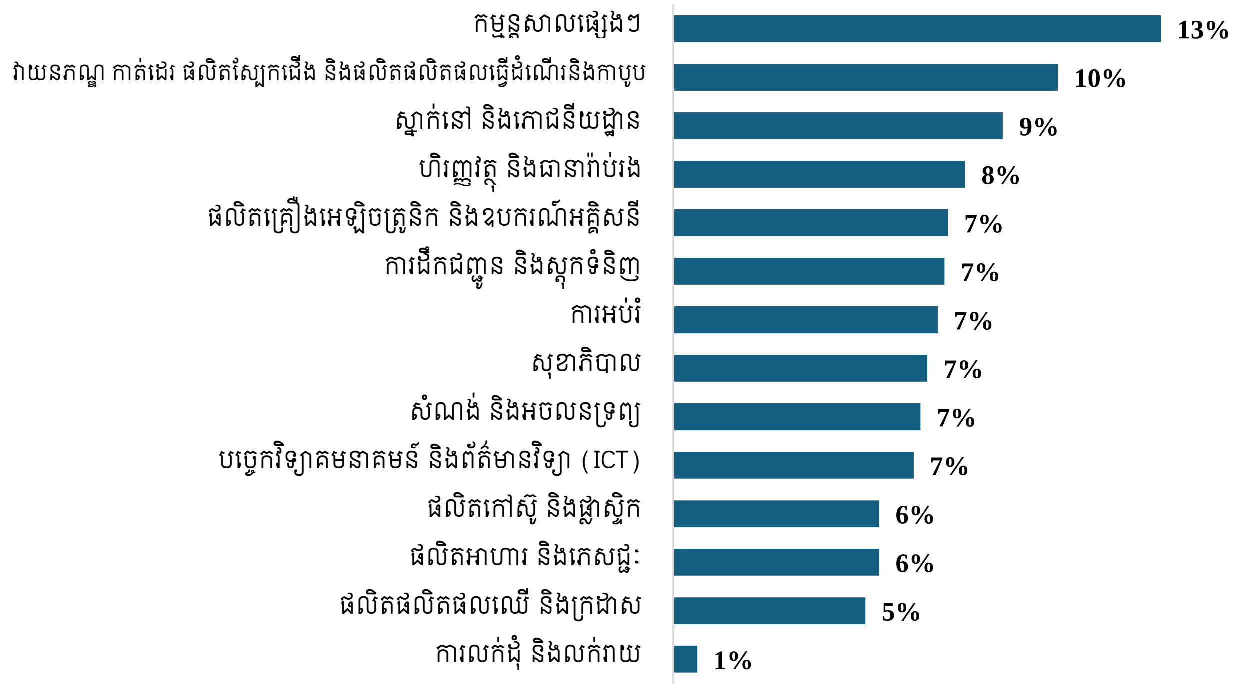
រូបភាពទី៨៖ ទីតាំងសហគ្រាសតាមរាជធានី ខេត្តដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ផ្អែកតាមចំនួនសំណាក



N (សរុប) = 1,070

បើផ្អែកលើទិន្នន័យនៃសំណាកដែលបែងចែកតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ (រូបភាពទី៩) យើងសង្កេតឃើញថា វិស័យឧស្សាហកម្ម បានដើរតួនាទីជាកម្លាំងចលករដ៏ចម្បងតាមរយៈអនុវិស័យស្នូលពីរ គឺ កម្មន្តសាលផ្សេងៗ ដែលមានចំណែកខ្ពស់បំផុត ១៣% និងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ដែលនៅតែជាសសរស្ដម្ភដ៏សំខាន់ ១០%។ ទន្ទឹមនឹងនេះ វិស័យសេវាកម្មប្រពៃណីក៏មានឥទ្ធិពលបន្ទាប់បន្សំផងដែរ ក្នុងនោះ អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន មាន ៩% និង ហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង មាន ៨%។ ខណៈអនុវិស័យសំខាន់ៗចំនួនប្រាំមួយបានប្រមូលផ្ដុំក្នុងអត្រាប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺ ៧% ដែលបង្ហាញពីភាពចម្រុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់ រួមមាន៖ អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, ការដឹកជញ្ជូននិងស្តុកទំនិញ, ការអប់រំ, សុខាភិបាល, សំណង់ និងអចលនទ្រព្យ, បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)។ ចំណែកអនុវិស័យផ្សេងទៀត ត្រូវបានសង្កេតឃើញថា មានចំណែកតិចតួច មានដូចជា អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូនិងផ្លាស្ទិក ៦%, ផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ ៦%, និងផលិតផលិតផលឈើនិងក្រដាស ៥%។ ផ្ទុយទៅវិញ ការលក់ដុំ និងលក់រាយ មានចំណែកទាបជាងគេបំផុត ត្រឹមតែ ១% ប៉ុណ្ណោះ។ និន្នាការនេះ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ខណៈដែលសេដ្ឋកិច្ច កំពុងមានការរីកចម្រើនទៅរកភាពចម្រុះក្នុងវិស័យបច្ចេកវិទ្យា អនុវិស័យកម្មន្តសាលនៅតែជាកត្តាជំរុញ និងជាសូចនាករសំខាន់បំផុតសម្រាប់កំណើនរបស់សហគ្រាស។

រូបភាពទី៩៖ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាសដែលនិយោជិតកំពុងធ្វើការ



N (សរុប) = 1,070

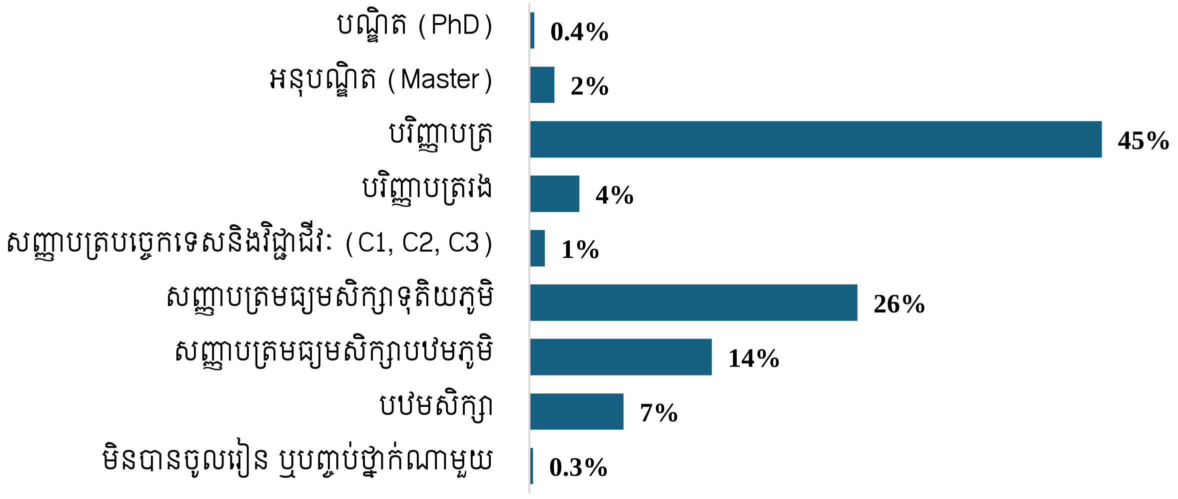
២.៣. ស្ថានភាពការអប់រំរបស់កម្មករនិយោជិត

ក្នុងការវិភាគអំពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ យើងបានប្រៀបធៀបដោយផ្ទាល់នូវមុខរបរបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ (តាមចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារមុខរបរ ISCO កម្រិត១) ទៅនឹងកម្រិតវប្បធម៌ ឬការអប់រំខ្ពស់បំផុតរបស់ពួកគេ ជាជាងការប្រៀបធៀបនឹងរចនាសម្ព័ន្ធអប់រំទូទៅនៅក្នុងវិស័យការងាររបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាទិន្នន័យសំណាក (Sample) របស់យើងអាចនឹងមិនឆ្លុះបញ្ចាំងបានល្អឥតខ្ចោះអំពីសមាសភាពនៃកម្រិតសិក្សា និងមុខរបរជាមធ្យមនៅក្នុងវិស័យនីមួយៗក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែវាមិនប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលនៃការវិភាគរបស់យើងឡើយ។ នេះក៏ព្រោះតែការវិភាគរបស់យើងគឺពឹងផ្អែកទៅលើវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ (Normative approach) (ពោលគឺតម្រូវការអប់រំស្តង់ដារសម្រាប់ការងារនីមួយៗ) និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន (Self-assessment approach) ជាជាងការផ្អែកលើទិន្នន័យមធ្យមភាគរួមនៃវិស័យការងារទាំងមូល។

លទ្ធផលអង្កេតបានបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមក្នុងការអង្កេតនេះ ភាគច្រើនមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ គឺកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ៤៥% បន្ទាប់មកគឺអ្នកមានកម្រិតសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ២៦% ដែលនេះបង្ហាញថា ជាង ២/៣ (៧១%) នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានកម្រិតអប់រំចាប់ពីមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិឡើងទៅ។ ចំណែក អ្នកដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងកម្រិតបឋមសិក្សាមានចំនួន ១៤% និង ៧% រៀងគ្នា។ ដោយឡែក កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ (C1, C2, C3) មានចំណែកតិចតួចបំផុត គឺត្រឹមតែ ១% ខណៈដែលកម្រិតអនុបណ្ឌិត (Master) និងបណ្ឌិត (PhD) បញ្ចូលគ្នាមានត្រឹមតែ ២,៤% ប៉ុណ្ណោះ។ និន្នាការនេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការផ្តោតខ្លាំងលើការអប់រំកម្រិតឧត្តម

សិក្សា និងតម្រូវការទីផ្សារចំពោះកម្រិតសញ្ញាបត្រឧត្តមសិក្សា ជាងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ជាក់ស្តែង ដែលបណ្តាលឱ្យមានការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) (Overqualified) និង គម្លាតជំនាញ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ដែលកំពុងត្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញជាក់លាក់។

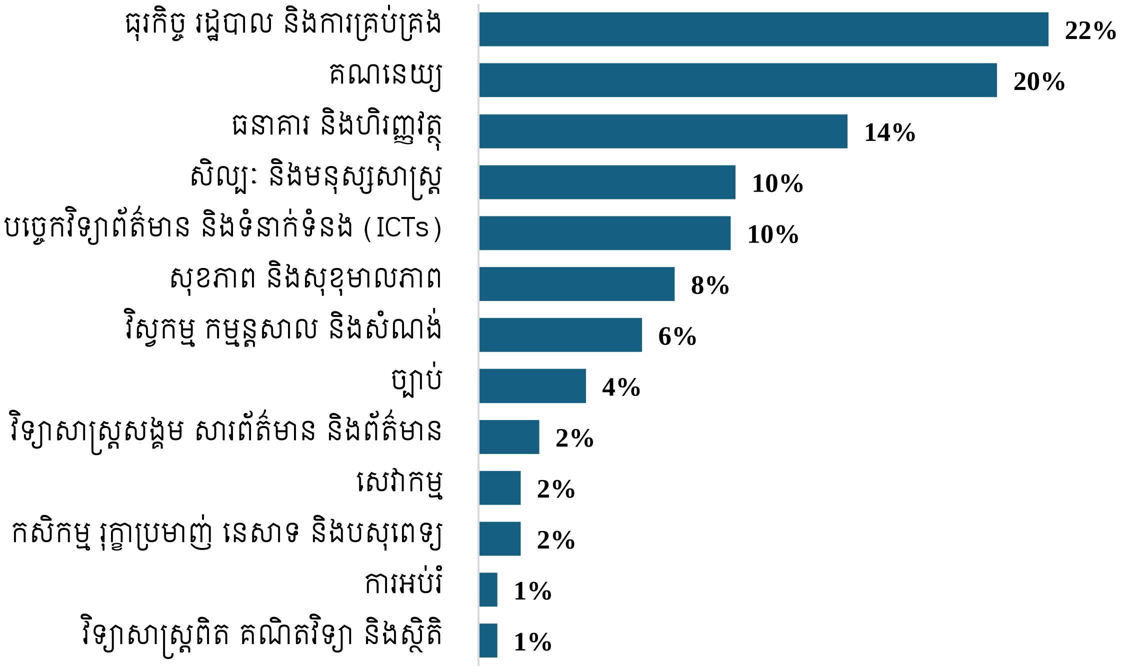
រូបភាពទី១០៖ ស្ថានភាពកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុតរបស់សំណាកនិយោជិត



N (សរុប) = 1,070

តាមរយៈទិន្នន័យនៃវិស័យសិក្សា/មុខជំនាញ (Field of study) បង្ហាញថាកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការ បានជ្រើសរើសជំនាញសិក្សាដើម្បីសិក្សាលើមុខជំនាញ *ធុរកិច្ច រដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រង* (២២%) គណនេយ្យ (២០%) និង ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ (១៤%) រួមចំណែកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃចំនួនសរុប ដែលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនឿរបស់និស្សិតថា ជំនាញទាំងនេះផ្តល់ឱកាសការងារខ្ពស់សម្រាប់មុខជំនាញទាំងនេះ។ មុខជំនាញដែលពេញនិយមបន្ទាប់គឺ *សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ* (១០%) និង *បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs)* (១០%)។ គួរកត់សម្គាល់ថា ជំនាញ *វិស្វកម្ម កម្មន្តសាល និងសំណង់* (៦%) និង *វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ* (១%) ទទួលបានចំណែកតិចជាងយ៉ាងខ្លាំង ដែលបង្ហាញថា ការចាប់អារម្មណ៍លើវិស័យ STEM គឺនៅទាបបើធៀបនឹងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម (រូបភាពទី១១)។

រូបភាពទី១១៖ ស្ថានភាពវិស័យសិក្សា ឬមុខជំនាញ (Field of study) នៃសំណាកនិយោជិត



n = 560

ជំពូកទី ៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ

៣.១. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ

ផ្នែកនេះមានគោលបំណងសិក្សាអំពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ (Qualification mismatch) នៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា ដែលជាទូទៅភាពមិនស៊ីគ្នានេះអាចកើតមានក្នុងទម្រង់សំខាន់ៗចំនួនពីរគឺ លើសគុណវុឌ្ឍិ ឬគុណវុឌ្ឍិលើសតម្រូវការការងារ (Overeducation/overqualified) និងខ្វះគុណវុឌ្ឍិ ឬគុណវុឌ្ឍិមិនគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការងារ (Undereducation/underqualified)។ ជាទូទៅ សម្រាប់ការវាស់វែងពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ គេអាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ៣ប្រភេទគឺ វិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ (Normative approach) វិធីសាស្ត្រស្ថិតិ (Statistical approach) និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន (Self-assessment approach) [6 & 10]។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ ជាទូទៅមានភាពសមស្របសម្រាប់ការវិភាគដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពីអង្កេតកម្លាំងពលកម្ម។ យ៉ាងណាមិញ ការសិក្សានេះនឹងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រពីរប្រភេទ ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបលទ្ធផល និងផ្តល់ជាមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតនាពេលអនាគត ដែលក្នុងនោះមានវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន។ វិធីសាស្ត្រទី១ គឺវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ ដែលបានអភិវឌ្ឍ និងកំណត់ដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO)។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្អែកលើការប្រៀបធៀបរវាងកម្រិតអប់រំ (Level of education/ISCED) ដែលកម្មករនិយោជិតមាន ទៅនឹងប្រភេទមុខរបរ (Major occupation/ISCO) ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំពេញ។ ប្រសិនបើកម្រិតអប់រំរបស់កម្មករនិយោជិតខ្ពស់ ឬ

ទាបជាងកម្រិតដែលត្រូវការសម្រាប់មុខរបរដែលកំពុងធ្វើ នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានចាត់ទុកថា មានភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ ខណៈដែលកម្រិតអប់រំស្របតាមតម្រូវការមុខរបរ នឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាមានភាពស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ។ រូបភាពខាងក្រោម បង្ហាញពីការកំណត់ និងការបែងចែកករណីភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រ Normative approach ដែលបានបែងចែកប្រភេទគុណវុឌ្ឍិជាបីប្រភេទ គឺៈ

- ក្រុម «គុណវុឌ្ឍិ ឆ្លើយតបទៅនឹង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន» ឬហៅកាត់ថា «គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ» (ពណ៌បៃតង ដូចបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣)
- ក្រុម «គុណវុឌ្ឍិ ទាបជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន» ឬហៅកាត់ថា «ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ» (ពណ៌ទឹកក្រូច ដូចបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣)
- ក្រុម «គុណវុឌ្ឍិ ខ្ពស់ជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន» ឬហៅកាត់ថា «លើសគុណវុឌ្ឍិ» (ពណ៌ខៀវ ដូចបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣)

ឧទាហរណ៍ បើអ្នកមានមុខរបរជា អ្នកគ្រប់គ្រង ហើយបានបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមថ្នាក់បឋមសិក្សា នោះនឹងត្រូវបានកំណត់ថា មានភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងចាត់ចូលក្នុងក្រុមខ្វះគុណវុឌ្ឍិ។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិន បើអ្នកគ្រប់គ្រងនោះ បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នោះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថា មានគុណវុឌ្ឍិស្របតាមតម្រូវការមុខរបរ។

ចំណែកឯ វិធីសាស្ត្រទី២ គឺជាវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន ដែលសំដៅលើការវាយតម្លៃ ឬប៉ាន់ស្មានពីកម្មករនិយោជិតអំពីកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលការងារតម្រូវ និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់ពួកគាត់ជាក់ស្តែង។ សម្រាប់ការគណនានៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះ គឺត្រូវការព័ត៌មានសំខាន់ៗចំនួន ២ គឺ កម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុតរបស់និយោជិត និងការវាយតម្លៃរបស់និយោជិតអំពីកម្រិតអប់រំដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន។ ក្រោយពីទទួលបានព័ត៌មានទាំង២ យើងអាចធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នារវាងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលកម្មករនិយោជិតមានជាក់ស្តែង និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលពួកគាត់បានវាយតម្លៃសម្រាប់ការងារ។ ប្រសិនបើកម្រិតគុណវុឌ្ឍិដែលពួកគាត់បានវាយតម្លៃ មិនត្រូវគ្នានឹងអ្វីដែលពួកគាត់មាន នោះមានន័យថាពួកគាត់ជួបបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ។ ជារួម វិធីសាស្ត្រនេះផ្អែកលើការយល់ឃើញ និងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រៀបធៀបរវាងគុណវុឌ្ឍិដែលខ្លួនមាន ជាមួយនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។

លទ្ធផលរវាងវិធីសាស្ត្រទាំងពីរនេះ ជាទូទៅមិនមានភាពស្របគ្នាទេ ដែលជាធម្មតាបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួន ដូចជា ការកំណត់និយមន័យ និងកម្រិតគុណភាពនៃការអប់រំ ជាដើម។

❖ ការកំណត់និយមន័យៈ

- វិធីសាស្ត្រស្តង់ដារៈ ផ្អែកលើការប្រៀបធៀបរវាង «កម្រិតអប់រំ ឬកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់បំផុតរបស់បុគ្គលម្នាក់» ជាមួយនឹង «ប្រភេទមុខរបរដែលបុគ្គលម្នាក់នោះកំពុងធ្វើ»។

- វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯង៖ ផ្អែកលើ «អារម្មណ៍ និងការយល់ឃើញ» របស់បុគ្គល។ ឧទាហរណ៍ និយោជិតអាចមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់មែន ប៉ុន្តែពួកគេយល់ថាការងារនោះពិបាក ឬសមស្របនឹងសមត្ថភាពពួកគេហើយ ទើបពួកគេមិនឆ្លើយថាខ្លួនលើសគុណវុឌ្ឍិ។

❖ គុណភាពនៃការអប់រំ៖ ជារឿយៗ កម្មករនិយោជិតមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ (ឧទាហរណ៍ បរិញ្ញាបត្រ) ធ្វើការងារជា *អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង* ដែលតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ គឺបង្ហាញថាមានគុណវុឌ្ឍិលើសពីតម្រូវការការងារ។ ប៉ុន្តែដោយសារគុណភាពនៃការអប់រំ ឬជំនាញជាក់ស្តែងនៅមានកម្រិត កម្មករនិយោជិតអាចយល់ថា ចំណេះដឹង ដែលខ្លួនមានគឺល្មមត្រឹមតែអាចធ្វើការងារសាមញ្ញៗបានប៉ុណ្ណោះ ដែលពួកគាត់អាចវាយតម្លៃថាកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលសក្តិសមនឹងការងាររបស់ពួកគាត់គឺសមស្រប ឬទាបជាងតម្រូវការ។

សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងឯកសារនេះ ត្រូវបានប្រើផ្លាស់ប្តូរគ្នា ប៉ុន្តែពាក្យទាំងនោះសំដៅលើអត្ថន័យតែមួយប៉ុណ្ណោះ ដូចជា៖

- «គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន»; «លើសគុណវុឌ្ឍិ»; «Overeducation»; «Overqualified»
- «គុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន»; «ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ»; «ខ្វះខាតគុណវុឌ្ឍិ»; «Underqualified» ឬ «Undereducation»
- «គុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នានឹងការងារ»; «ភាពត្រូវគ្នាទាំងស្រុង រវាងគុណវុឌ្ឍិ និងតម្រូវការការងារ»; «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ» ឬ «Match»

តារាងទី៣៖ ផែនទីនៃការកំណត់ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខរបរ (ISCO) និងកម្រិតអប់រំ (ISCED)

		កម្រិតអប់រំ (ISCED-11 levels of education)								
		0.ការអប់រំមុនបឋមសិក្សា ឬមិនបានទទួលកាសិក្សាថ្នាក់ណាមួយ	1.បឋមសិក្សា	2. អនុវិទ្យាល័យ	3.វិទ្យាល័យ	4.ការអប់រំក្រោយវិទ្យាល័យ ឬការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស	5.ការអប់រំវគ្គខ្លី	6. បរិញ្ញាបត្រ ឬកម្រិតស្មើ	7.អនុបណ្ឌិត ឬកម្រិតស្មើ	8. បណ្ឌិត ឬកម្រិតស្មើ
មុខរបរ (ISCO-08 major groups)	1. អ្នកគ្រប់គ្រង	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ
	2. អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ
	3. អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	4. លេខាធិការ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	5. អ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	6. កម្មករជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	7. កម្មករជំនាញសិប្បកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	8. កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ
	9. អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ	លើសគុណវុឌ្ឍិ

ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ
គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ
លើសគុណវុឌ្ឍិ

៣.១.១. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ (Normative Approach)

តាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារលទ្ធផលបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានអត្រាប្រមាណ ៥១% (ក្នុងនោះក្រុមខ្វះគុណវុឌ្ឍិមានចំនួន ២១,៨% និងលើសគុណវុឌ្ឍិមានប្រមាណ ២៩,៣%)។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា បញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

២១,៨% នៃអ្នកចូលរួមអង្កេតសរុប គឺជាក្រុមខ្វះគុណវុឌ្ឍិ (Undereducated)

៤៨,៩% នៃអ្នកចូលរួមអង្កេតសរុប គឺជាក្រុមឆ្លើយតបតម្រូវការ (Matched)

២៩,៣% នៃអ្នកចូលរួមអង្កេតសរុប គឺជាក្រុមលើសគុណវុឌ្ឍិ (Overeducated)

ប្រសិនបើពិនិត្យតាមប្រភេទមុខរបរ និងកម្រិតអប់រំ យើងសង្កេតឃើញថា ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលមានការអប់រំមុនបឋមសិក្សា ឬមិនបានទទួលការសិក្សាថ្នាក់ណាមួយ ភាគច្រើនប្រមូលផ្តុំនៅក្រុមមុខរបរជា *កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* (៦៦,៧%) ដែលក្រុមស្ថិតក្នុងស្ថានភាពខ្វះគុណវុឌ្ឍិ។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកដែលមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ ដូចជា អ្នកបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ឬកម្រិតស្មើ ភាគច្រើនប្រមូលផ្តុំក្នុងប្រភេទមុខរបរជា*អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ* (៤១,៥%) ដែលជាក្រុមចាត់ទុកថាមានគុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារ និងតាមរៀងគ្នាដោយមុខរបរជា*លេខាធិការ* (២២,៣%) និង*អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង* (២១,៩%) ដែលជាក្រុមលើសគុណវុឌ្ឍិ សម្រាប់កម្រិតអប់រំដដែលនេះ។

តារាងទី៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO) និងកម្រិតអប់រំ (ISCED)

		កម្រិតអប់រំ (ISCED-11 levels of education)								
		0.ការអប់រំមុនបឋមសិក្សា ឬមិនបានទទួលកាសិក្សាថ្នាក់ណាមួយ	1.បឋមសិក្សា	2. អនុវិទ្យាល័យ	3.វិទ្យាល័យ	4.ការអប់រំក្រោយវិទ្យាល័យ ឬការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស	5.ការអប់រំវគ្គខ្លី	6. បរិញ្ញាបត្រ ឬកម្រិតស្មើ	7.អនុបណ្ឌិត ឬកម្រិតស្មើ	8. បណ្ឌិត ឬកម្រិតស្មើ
មុខរបរ (ISCO-08 major groups)	1. អ្នកគ្រប់គ្រង	-	2.5%	4.6%	4.7%	7.7%	4.8%	7.7%	47.6%	25.0%
	2. អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ	-	1.3%	5.2%	18.5%	61.5%	45.2%	41.5%	28.6%	75.0%
	3. អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង	-	1.3%	7.8%	17.5%	15.4%	28.6%	21.9%	4.8%	-
	4. លេខាធិការ	-	11.4%	13.7%	27.3%	7.7%	11.9%	22.3%	19.0%	-
	5. អ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់	-	15.2%	9.8%	10.9%	7.7%	7.1%	4.4%	-	-
	6. កម្មករជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7. កម្មករជំនាញសិប្បកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ	-	5.1%	9.2%	3.3%	-	2.4%	0.8%	-	-
	8. កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ	66.7%	40.5%	30.1%	8.4%	-	-	0.8%	-	-
	9. អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ	33.3%	22.8%	19.6%	9.5%	-	-	0.6%	-	-

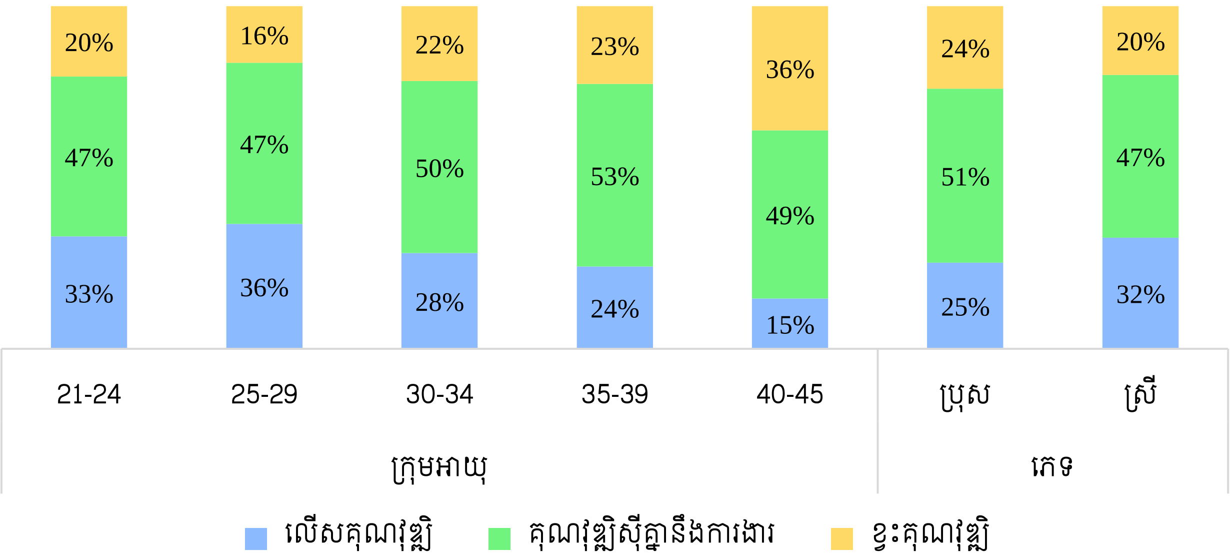
ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ
គុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបតម្រូវការ
លើសគុណវុឌ្ឍិ

ក. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ បែងចែកតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

ប្រសិនបើវិភាគតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារ ឬ Normative approach លទ្ធផលបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅគ្រប់ក្រុមអាយុ មានគុណវុឌ្ឍិសមស្របនឹងការងារ ដែលមានភាគរយប្រែប្រួលចន្លោះពី ៤៧% ដល់ ៥៣%។ ក្រុមអាយុ ៣៥–៣៩ ឆ្នាំ មានគុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នាខ្ពស់ជាងគេ (៥៣%) ខណៈក្រុមអាយុ ២១–២៤ ឆ្នាំ និង២៥–២៩ ឆ្នាំ មានគុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នាទាបជាងគេគឺ ៤៧% ដូចគ្នា។ ចំពោះបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ គឺខ្ពស់សម្រាប់ក្រុមអាយុវ័យក្មេង ដោយក្រុមអាយុ ២១–២៤ ឆ្នាំ និង ២៥–២៩ ឆ្នាំ មាន អ្នកលើសគុណវុឌ្ឍិ ៣៣% និង ៣៦% រៀងគ្នា ខណៈក្រុមអាយុ ៤០–៤៥ ឆ្នាំ មានត្រឹមតែ ១៥% ប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ បញ្ហាគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារ មាននិន្នាការកើនឡើងតាមអាយុ ដោយក្រុមអាយុ ៤០–៤៥ ឆ្នាំ មានអ្នកខ្វះគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងគេ (៣៦%) ប្រៀបធៀបទៅនឹងក្រុមអាយុក្មេងដែលមានប្រហែល ១៦%–២០%។

បើពិនិត្យតាមភេទ បុរសមានគុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នា (Match) ៥១% ខ្ពស់ជាងស្ត្រី (៤៧%) ខណៈស្ត្រីមានអត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ ៣២% ខ្ពស់ជាងបុរស (២៥%)។ ផ្ទុយពីនេះ កម្មករនិយោជិតភេទប្រុស ជួបបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការ ខ្ពស់ជាងស្ត្រី (២៤% ប្រៀបធៀបនឹង ២០%)។ លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានលក្ខណៈខុសគ្នាតាមក្រុមអាយុ និងភេទ ដោយបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ គេច្រើនជួបប្រទះនៅក្រុមអាយុវ័យក្មេង ខណៈបញ្ហាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ មានសមាមាត្រខ្ពស់ជាងនៅក្រុមអាយុចាស់។

រូបភាពទី១២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមក្រុមអាយុ និងភេទ



N (សរុប) = 1,070

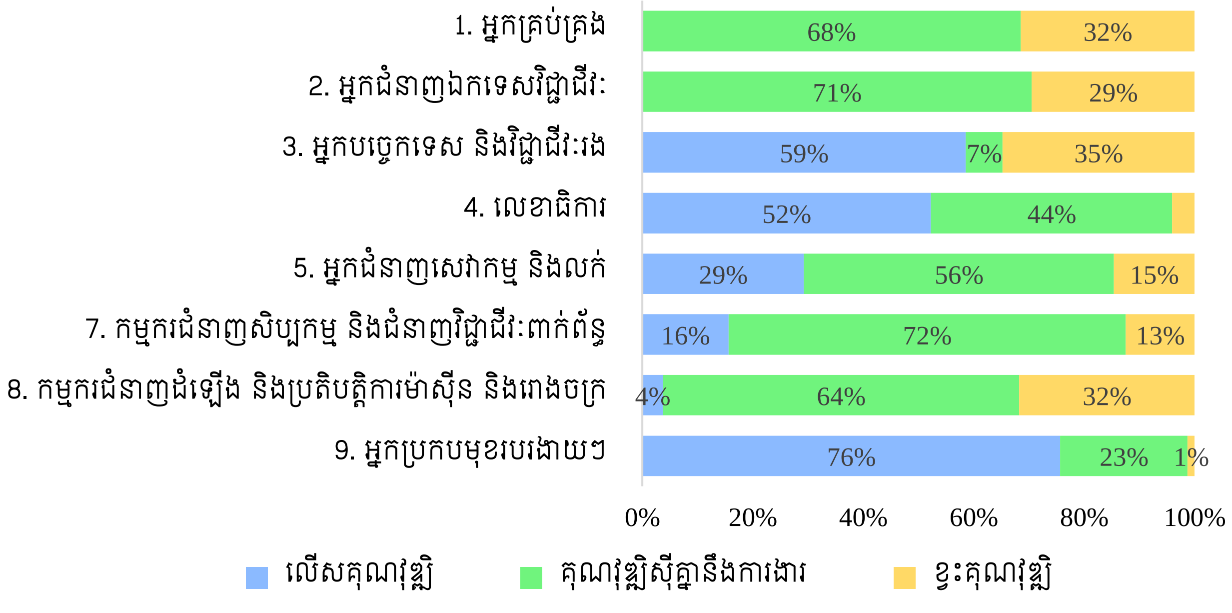
ខ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមមុខរបរ

វិភាគតាមក្រុមមុខរបរកម្រិត ISCO 1 ខ្ទង់ យើងសង្កេតឃើញថា មុខរបរភាគច្រើនមានកម្មករនិយោជិតដែលមានគុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបនឹងការងារ ដែលមានសមាមាត្រច្រើនជាងគេគឺ មុខរបរជា *កម្មករជំនាញកសិកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ*, *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ*, *អ្នកគ្រប់គ្រង*, និង *កម្មករដំឡើង និងប្រតិបត្តិការ និងរោងចក្រ* ដែលមានគុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នា ចន្លោះពី ៦៤% ដល់ ៧២% ដែលបង្ហាញថាគុណវុឌ្ឍិរបស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងមុខរបរទាំងនេះ ស្របជាមួយតម្រូវការការងារដែលពួកគេកំពុងអនុវត្ត។

ផ្ទុយទៅវិញ បញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ (Overqualification) ត្រូវបានមើលឃើញភាគច្រើនថាកើតឡើងនៅក្នុងមុខរបរជា *អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ* ដែលអត្រាខ្ពស់ដល់ ៧៦% ដែលបង្ហាញថា កម្មករជាច្រើនមានកម្រិតអប់រំលើសពីតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន។ លើសពីនេះ មុខរបរជា *អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង* និងជា *លេខាធិការ* ក៏មានអត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ផងដែរ (ប្រហែល ៥៩% និង៥២% តរៀងគ្នា)។

ចំពោះបញ្ហាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ (Undereducation) មានទំនោរកើតឡើងភាគច្រើនជាមួយមុខរបរដែលត្រូវការជំនាញខ្ពស់ ដូចជា *អ្នកគ្រប់គ្រង*, *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ*, និង *អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង* ដែលមានអត្រាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ ក្នុងចន្លោះ២៩% ទៅ ៣៥% និងមុខរបរដែលត្រូវការជំនាញ *ដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* ដែលមានអត្រាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ ៣២%។ ករណីនេះបង្ហាញថាក្នុងមុខរបរទាំងនេះ កម្មករមួយចំនួនមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងកម្រិតស្តង់ដារដែលបានកំណត់ដោយនិយោជក។

រូបភាពទី១៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមមុខរបរ

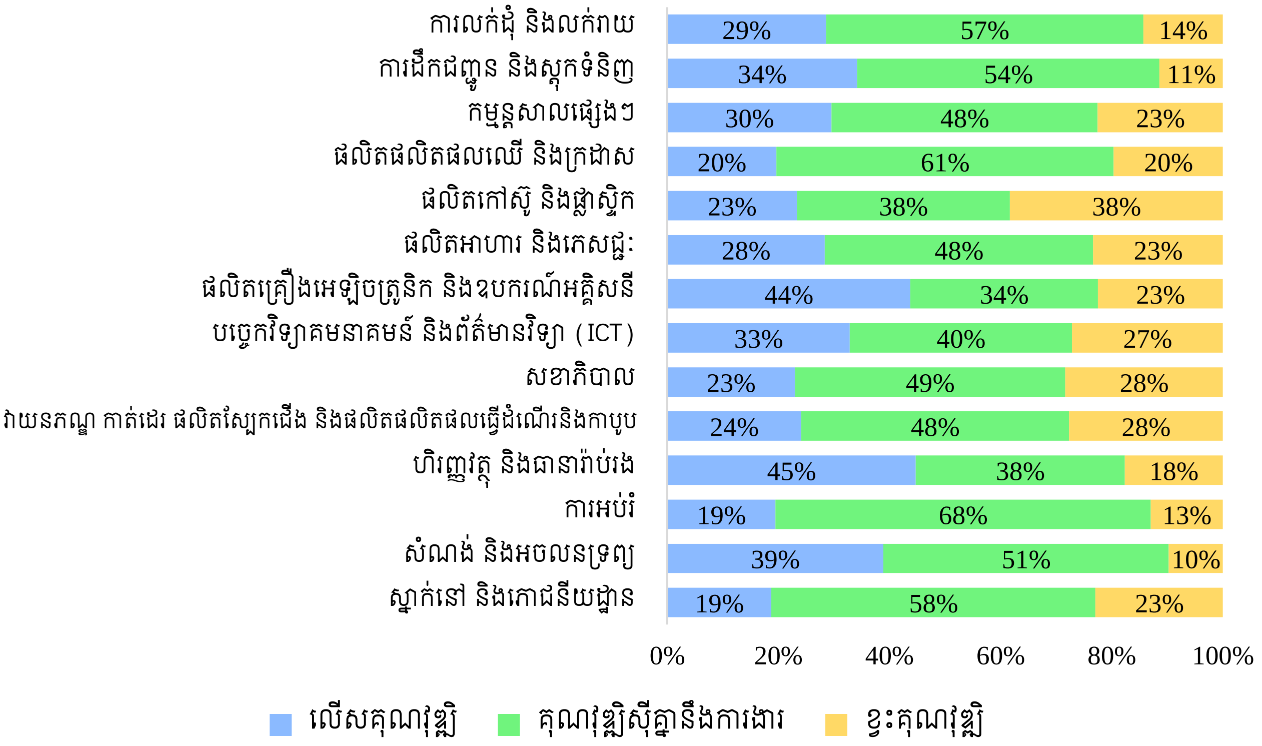


N (សរុប) = 1,070

គ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

រូបភាពខាងក្រោមបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត ដែលមានគុណវុឌ្ឍិសមស្របនឹងការងារ មានអត្រារង្វង់ ៣៤% ទៅ ៦៨% ដែលមានន័យថាអត្រានៃភាពមិនស៊ីគ្នាគឺមានចន្លោះពី ៣២% ទៅ ៦៦% ដែលរួមមានទាំងលើសគុណវុឌ្ឍិ និងខ្វះគុណវុឌ្ឍិ។ ចំពោះបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ ត្រូវបានសង្កេតឃើញថាមានអត្រាខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុងវិស័យ*ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង* (៤៥%) និងវិស័យ*ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច និងឧបករណ៍អគ្គិសនី* (៤៤%) ដែលបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានកម្រិតអប់រំលើសពីតម្រូវការការងារជាក់ស្តែងក្នុងវិស័យទាំងពីរនេះ។ លើសពីនេះ វិស័យ *សំណង់ និងអចលនទ្រព្យ* ក៏មានបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ផងដែរ (៣៩%)។ ផ្ទុយទៅវិញបញ្ហាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ មានភាគរយខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យ*ផលិតកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក*ដែលមានអត្រាដល់ ៣៨% ខណៈវិស័យ*សំណង់ និងអចលនទ្រព្យ*និងវិស័យ*ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ*ហាក់មានអត្រាទាបក្នុងរង្វង់ ១០%។

រូបភាពទី១៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច



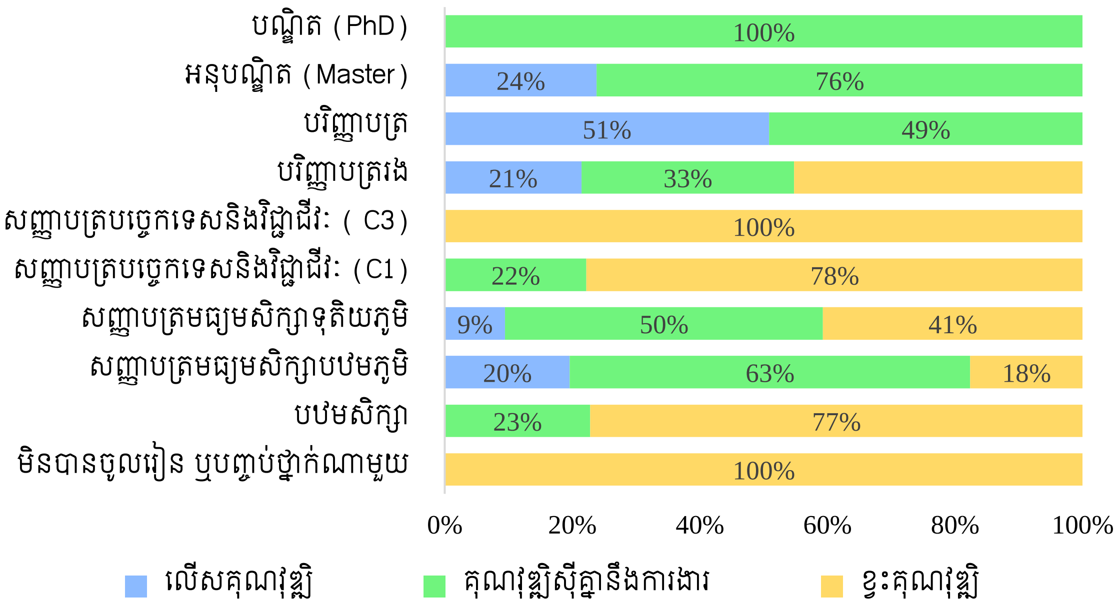
N (សរុប) = 1,070

ឃ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមកម្រិតអប់រំ

សម្រាប់ការវិភាគភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមកម្រិតអប់រំវិញ លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា និយោជិតដែលបានបញ្ចប់កម្រិតអប់រំថ្នាក់បណ្ឌិត (PhD) មិនមានជួបបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិនោះទេ ដែលមានន័យថា ១០០% នៃក្រុមសំណាកនេះគឺធ្វើការងារសក្តិសមនឹងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់ខ្លួន។ ចំណែកអ្នកមានកម្រិតអប់រំថ្នាក់អនុបណ្ឌិត (Master) ភាគច្រើនស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ (៧៦%) និង

មានបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ ប្រហែល ២៤%។ សម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រ ប្រហែលពាក់កណ្ដាល (៥១%) ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពលើសគុណវុឌ្ឍិ និងជាងពាក់កណ្ដាលទៀត (៤៩%) មានគុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នាជាមួយការងារបច្ចុប្បន្ន។ ចំណែកឯក្រុមអប់រំទាបជាងនេះ ដូចជា មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ មានអត្រាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ ៥០% (៩% លើសគុណវុឌ្ឍិ និង ៤១% ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ) និង៣៨% (២០% លើសគុណវុឌ្ឍិ និង ១៨% ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ) រៀងគ្នា។ កម្មករនិយោជិត ដែលរៀនខាងផ្នែកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ អ្នករៀនចប់ត្រឹមថ្នាក់បឋមសិក្សា និងអ្នកដែលមិនបានចូលរៀន ឬបញ្ចប់ថ្នាក់ណាមួយ គឺមានទំនោរជួបបញ្ហាខ្វះគុណវុឌ្ឍិ។ ការណ៍នេះបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានលក្ខណៈខុសគ្នាតាមកម្រិតអប់រំ កម្រិតបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលក្រុមមានការអប់រំ ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលកាន់តែខ្ពស់ មានទំនោរជួបបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ ខណៈក្រុមដែលមានការអប់រំ ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលទាបឬតិចតួច គឺជួបបញ្ហាខ្វះគុណវុឌ្ឍិច្រើនជាង។

រូបភាពទី១៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមកម្រិតអប់រំ

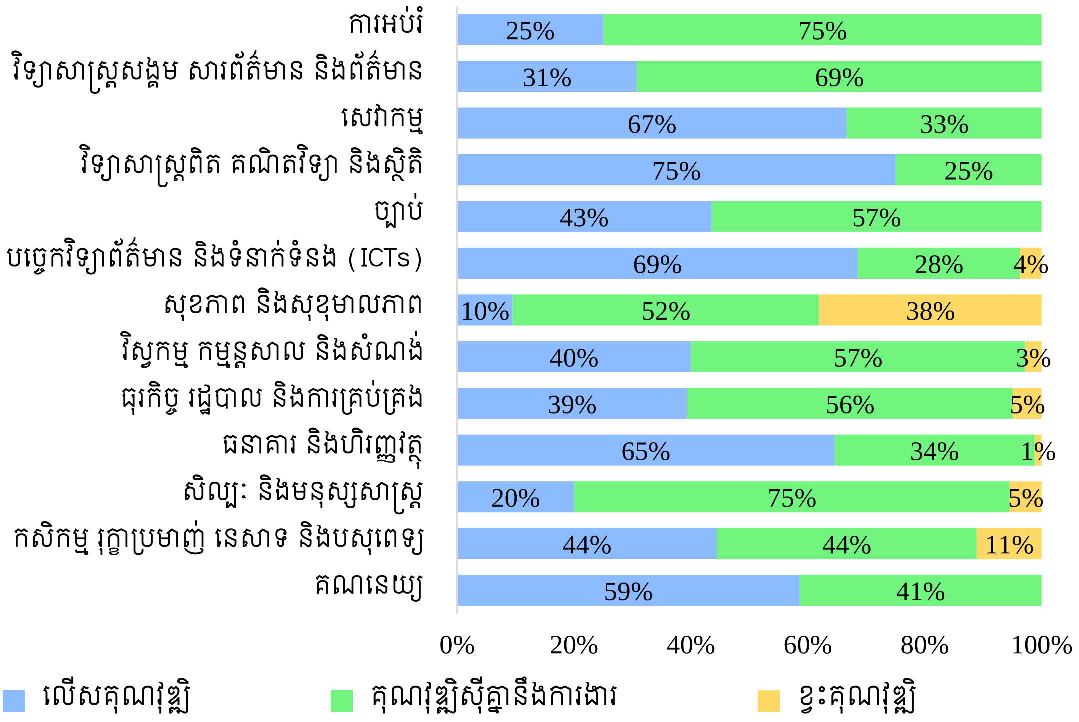


N (សរុប) = 1,070

ង. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រស្តង់ដារបែងចែកតាមវិស័យសិក្សា/មុខជំនាញ

ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខជំនាញ (Field of study) ក៏មាននិន្នាការគួរអោយកត់សម្គាល់ផងដែរ ដែលលទ្ធផលបង្ហាញថា មុខជំនាញមួយចំនួនដូចជា *ការអប់រំ, វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន, សេវាកម្ម, វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ, ច្បាប់,* និង *គណនេយ្យ* សុទ្ធតែជួបបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ ខណៈជំនាញសិក្សាផ្សេងទៀតមានទាំងលើសគុណវុឌ្ឍិ និងខ្វះគុណវុឌ្ឍិ។

រូបភាពទី១៦៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្រ្តស្តង់ដារបែងចែកតាមជំនាញសិក្សា



n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា និងរៀនជំនាញសិក្សា) = 560

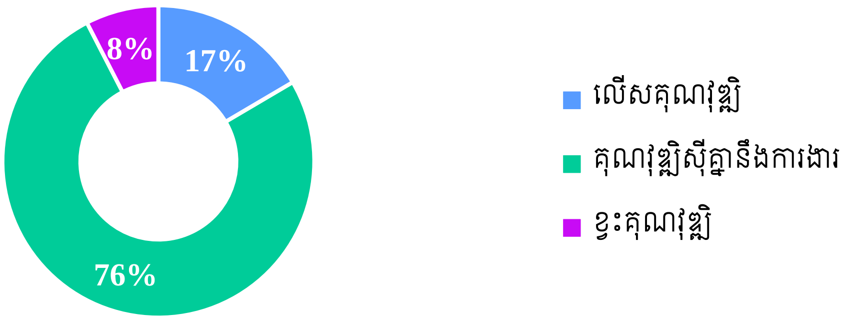
តាមរយៈរូបភាពទី១៦ អ្នកដែលរៀនជំនាញសិក្សាផ្នែក*វិទ្យាសាស្រ្តពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ* ប្រឈមនឹងបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិ ដែលមានអត្រា៧៥% ខណៈដែល ២៥% ផ្សេងទៀតគឺជាអ្នកមិនមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិ។ ស្រដៀងគ្នាដែរ អ្នកដែលរៀនជំនាញសិក្សាផ្នែក*បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs), សេវាកម្ម*, និង*ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ* ក៏មានបញ្ហាលើសគុណវុឌ្ឍិក្នុងរង្វង់ ៦៥% ទៅ ៦៩% ផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ វិស័យ*សុខាភិបាល និងសុខុមាល* មានអត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ ទាបបំផុតត្រឹមតែ ១០% ប៉ុន្តែមានអត្រាខ្វះគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ដល់ ៣៨%។

៣.១.២. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្រ្តវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯង (Self-Assessment Approach)

ក្នុងផ្នែកនេះគឺជាការវិភាគភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្រ្តទី២ គឺ Self-Assessment Approach ដែលជាការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ពីសំណាកនិយោជិត។ ទិន្នន័យនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ បានបង្ហាញពីនិន្នាការចម្បងមួយ គឺ គុណវុឌ្ឍិត្រូវគ្នាទាំងស្រុង នឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នមានកម្រិតខ្ពស់រហូតដល់ ៧៦% ដែលភាពត្រូវគ្នានេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពមួយកម្រិតនៃការតម្រឹមជំនាញដែលកម្មករនិយោជិតមានភ្ជាប់ទៅនឹងតួនាទីជាក់ស្តែង ឬភាពលំនឹងនៃទីផ្សារការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិក៏នៅតែមានដែលមានចំនួន ២៥% ក្នុងនោះករណីលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) គឺមានច្រើនជាងករណីគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន ដោយកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧% បានបញ្ជាក់ថាគុណវុឌ្ឍិរបស់ពួកគេខ្ពស់ជាងការទាមទារនៃការងារបច្ចុប្បន្ន ហើយមានត្រឹមតែ ៨% ប៉ុណ្ណោះដែលទាបជាង។ និន្នាការនៃការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ១៧% នេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាជាច្រើន ដូចជាការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ក្នុងចំណោមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតឧត្តមសិក្សា ដែលបង្ខំឱ្យពួកគេ

ទទួលយកមុខតំណែងដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ជំនាញពេញលេញ ហេតុនេះហើយបណ្ដាលឱ្យមានការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមានការអប់រំខ្ពស់មិនបានពេញលេញនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច (រូបភាពទី១៧)។

រូបភាពទី១៧៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ តាមវិធីសាស្ត្រ Self-Assessment Approach



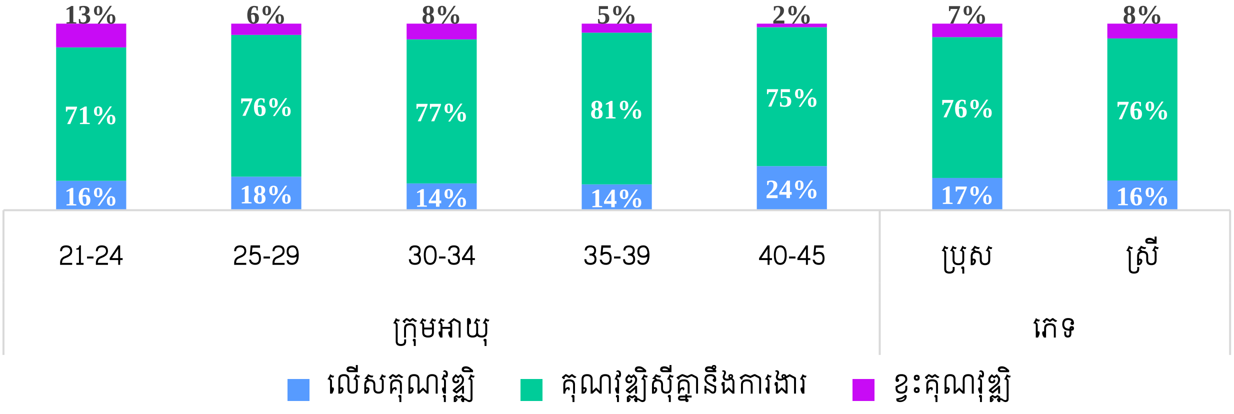
សម្គាល់៖ ភាគរយសរុបអាចមិនស្មើនឹង ១០០% ដោយសារការបង្គត់លេខ។

n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា) = 1,016

ក. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងបែងចែកតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

មើលតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯង ទិន្នន័យភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមក្រុមអាយុ និងភេទ (រូបភាពទី១៨) បានបង្ហាញពីភាពត្រូវគ្នាទាំងស្រុង រវាងគុណវុឌ្ឍិ និងតម្រូវការការងារ (៧១% ដល់ ៨១%) លើគ្រប់ក្រុមអាយុ និងភេទ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីលំនឹងទូទៅនៃទីផ្សារការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពមិនស៊ីគ្នានេះត្រូវបានសង្កេតឃើញមានលក្ខណៈប្រែប្រួលតាមក្រុមអាយុ ដែលក្នុងនោះនិយោជិតវ័យក្មេង (២១-២៤ ឆ្នាំ) បង្ហាញពីអត្រាគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន (១៣%) ដែលអាចដោយសារតែកង្វះបទពិសោធន៍ជាក់ស្ដែងនៅពេលចូលទីផ្សារដំបូង។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមអាយុចាស់ជាងគេ (អាយុចាប់ពី ៤០-៤៥ឆ្នាំ) បង្ហាញពី អត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន (២៤%) ដែលបង្ហាពីការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមានបទពិសោធន៍មិនបានពេញលេញ ឬអាចជាសញ្ញានៃការជាប់គាំងផ្នែកអាជីព (Career stagnation)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមទស្សនៈយេនឌ័រ អត្រានៃមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិសរុបគឺ ស្ទើរតែមិនមានភាពខុសគ្នា រវាងបុរស (២៤%) និងស្ត្រី (២៤%) ដែលបង្ហាញថាភេទមិនមែនជាកត្តាសម្រេចចម្បងក្នុងការកំណត់ពីភាពសមស្របនៃគុណវុឌ្ឍិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

រូបភាពទី១៨៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

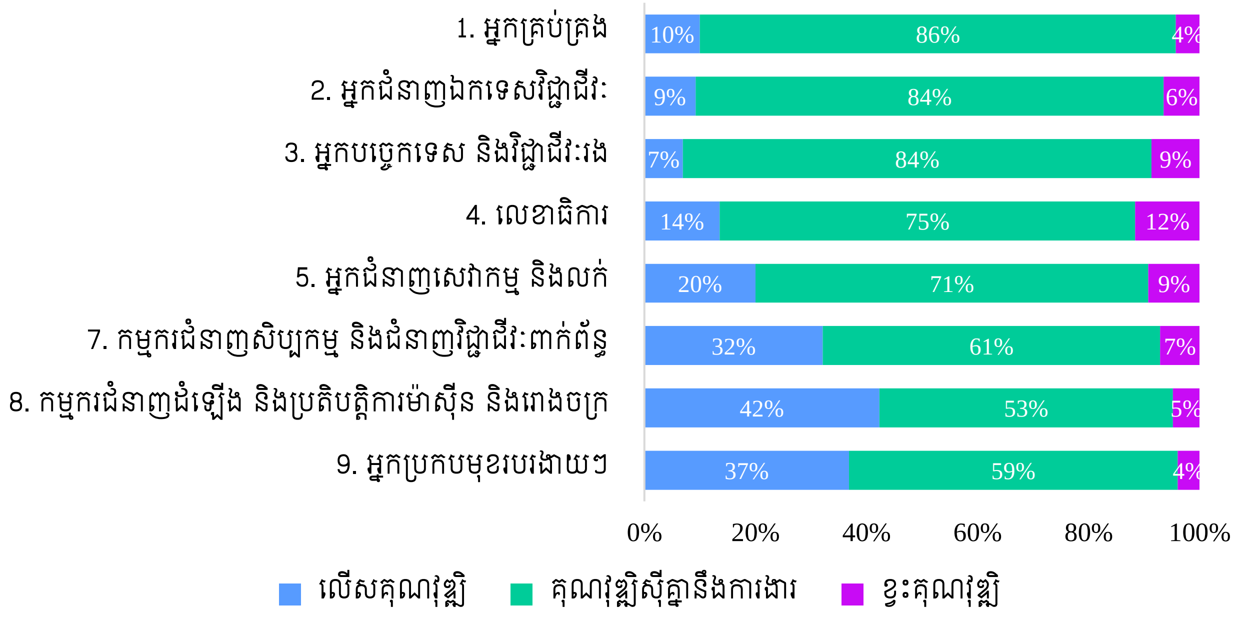


n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា) = 1,016

ខ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងបែងចែកតាមមុខរបរ

ដោយឡែក បើយោងតាមទិន្នន័យនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខរបរ (ISCO 1) បានបង្ហាញពីអត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) កើនឡើងជាលំដាប់ទៅតាមការថយចុះនៃកម្រិតជំនាញតាមមុខរបរ។ មុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដូចជា *អ្នកគ្រប់គ្រង* (៨៦%), *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ* (៨៤%) និង*អ្នកបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈរង* (៨៤%) បង្ហាញពីអត្រាត្រូវគ្នាខ្ពស់បំផុត ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីលក្ខណៈផ្លូវការនៃតម្រូវការគុណវុឌ្ឍិ។ ផ្ទុយមកវិញ ការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) គឺមានភាគរយខ្ពស់នៅក្នុងមុខរបរដែលមានកម្រិតជំនាញទាប ដោយបានឡើងដល់ ៤២% ចំពោះ*កម្មករជំនាញដំឡើងនិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីននិងរោងចក្រ* និង ៣៧% ចំពោះ*កម្មករដែលមានជំនាញទាប*។ និន្នាការនេះ បញ្ជាក់ពីការផ្លាស់ទីលំនៅនៃកម្លាំងពលកម្ម (Labour Displacement) ដែលជាលទ្ធផលនៃការលើសចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតឧត្តមសិក្សា (ជាពិសេសជំនាញការិយាល័យ) ក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលបង្ខំឱ្យពួកគេទទួលយកមុខតំណែងដែលទាបជាងសញ្ញាបត្ររបស់ខ្លួន ជាហេតុនាំឱ្យមានការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សមិនបានពេញលេញនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច (សូមមើលរូបភាពទី១៩)។

រូបភាពទី១៩៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមមុខរបរ (ISCO 1)

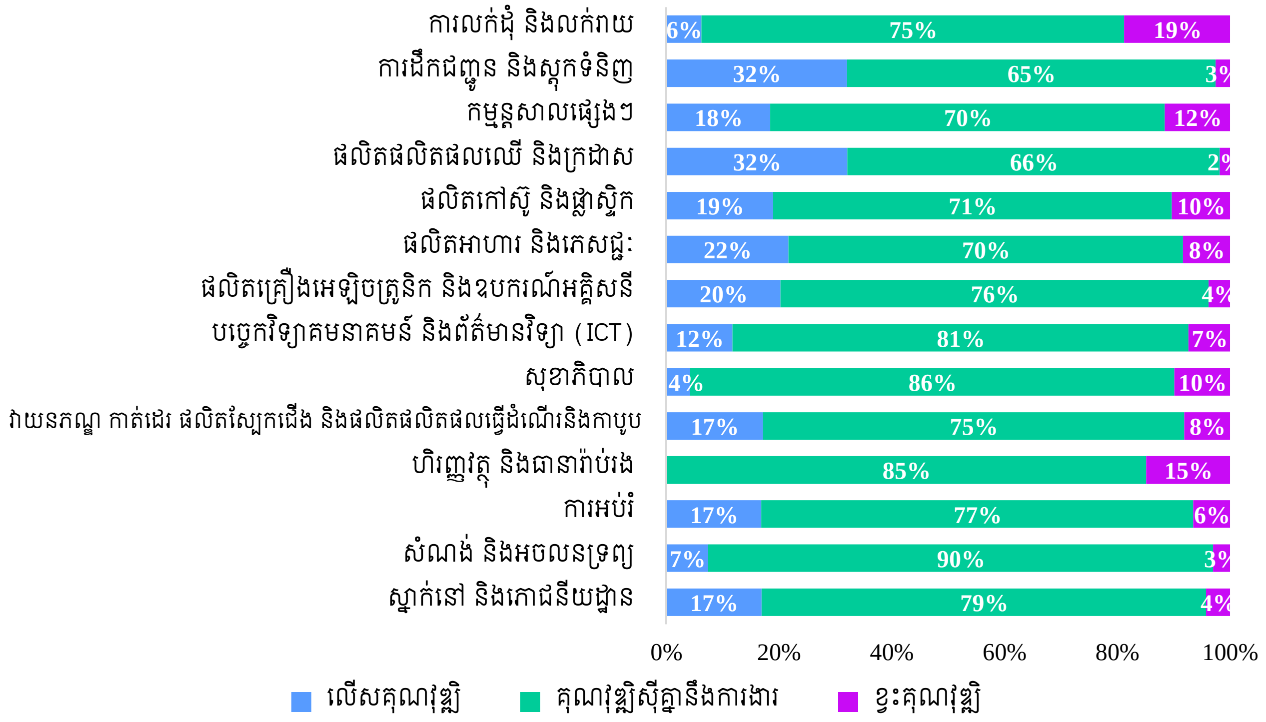


n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា) = 1,016

គ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងបែងចែកតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច បានបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចនីមួយៗ ដោយមាននិន្នាការចម្បងចំនួន ពីរ គឺ ១) អត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) មានចំនួនខ្ពស់នៅក្នុងអនុវិស័យឧស្សាហកម្មផលិតកម្ម ជាពិសេស ផលិតផលិតផលឈើនិងក្រដាសមាន៣២% និង ការដឹកជញ្ជូននិងស្តុកទំនិញមាន ៣២% ដែលបញ្ជាក់ពីបញ្ហានៃ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សមិនបានពេញលេញ (Underutilization) និងការផ្លាស់ទីលំនៅនៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានសញ្ញាបត្រឧត្តមសិក្សា ទៅកាន់មុខតំណែងដែលទាមទារជំនាញបច្ចេកទេសទាបជាង, ២) អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង បង្ហាញពីករណីពិសេសមួយ ដោយមានតែអត្រាគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន (១៥%) ប៉ុន្តែមិនជួបបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិនោះទេ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ដែលជាសូចនាករច្បាស់លាស់នៃកង្វះខាតជំនាញឯកទេស (Specialized Skill Shortage) នៅក្នុងវិស័យដែលមានតម្រូវការគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់នេះ ទោះបីជាអត្រាត្រូវគ្នាទាំងស្រុងនៅតែរក្សាបាន ៨៥% ក៏ដោយ។ និន្នាការនេះ បញ្ជាក់ថាទីផ្សារការងារកំពុងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញដូចជា ការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) នៅក្នុងអនុវិស័យផលិតផលិតផលឈើនិងក្រដាស, ការដឹកជញ្ជូននិងស្តុកទំនិញ, ផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ, និងផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកនិងឧបករណ៍អគ្គិសនី, និងការខ្វះខាតគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) នៅក្នុងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង។

រូបភាពទី២០៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

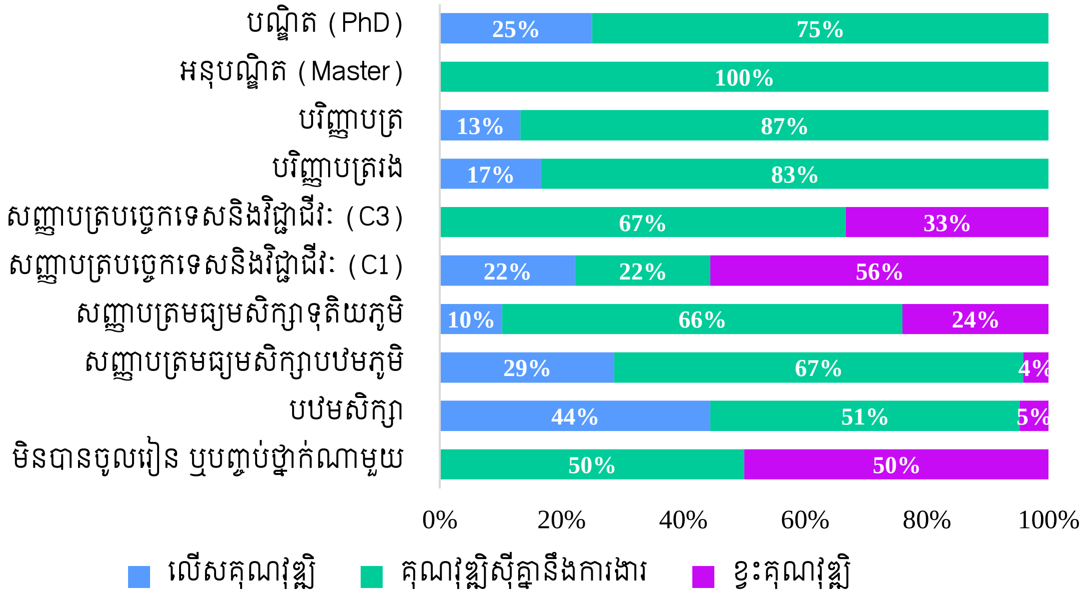


n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា) = 1,016

ឃ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងបែងចែកតាមកម្រិតអប់រំ

បើពិនិត្យលើភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមកម្រិតអប់រំ ភាពស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិមានអត្រាខ្ពស់សម្រាប់សញ្ញាបត្រកម្រិតឧត្តមសិក្សា (អនុបណ្ឌិត ១០០%, បរិញ្ញាបត្រ ៨៧%, បរិញ្ញាបត្ររង ៨៣% និងបណ្ឌិត ៧៥%)។ ដោយឡែក សម្រាប់អ្នកមានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១,២,៣ (C1, C2, C3) មានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងអត្រាប្រមាណ៥០%។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អត្រាលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ក៏មានអត្រាខ្ពស់ផងដែរ ចំពោះអ្នកមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត (២៥%) និងអ្នកដែលមានកម្រិតសិក្សាបឋមសិក្សា (៤៤%) ដែលបង្ហាញពីវិសមភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សទាំងនៅកម្រិតជំនាញ ទាបបំផុត និងកម្រិតជំនាញខ្ពស់បំផុតក្នុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច (រូបភាពទី២១)។

រូបភាពទី២១៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុត



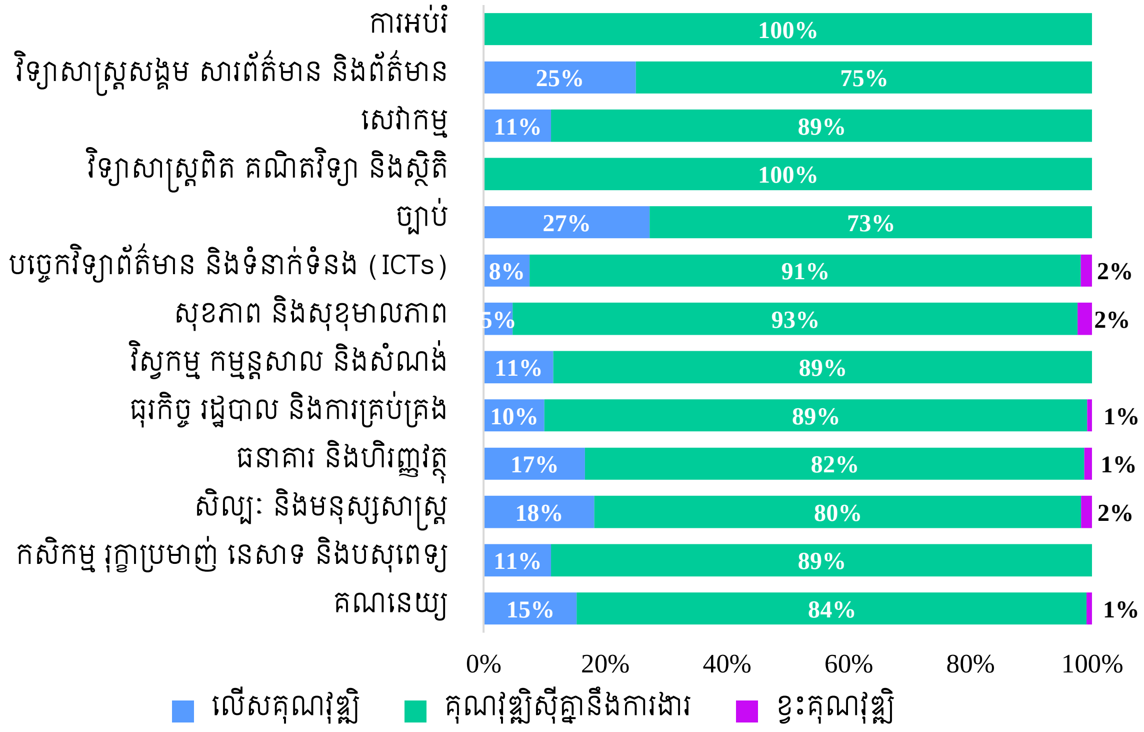
n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា) = 1,016

ង. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងបែងចែកតាមមុខជំនាញសិក្សា

តាមរយៈរូបភាពទី២២ ដែលបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមជំនាញសិក្សា បានគូសបញ្ជាក់ពីអត្រាត្រូវគ្នា ឬឆ្លើយតបទាំងស្រុង រវាងជំនាញសិក្សា និងមុខតំណែង គឺមានអត្រាខ្ពស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ (ភាគច្រើនលើសពី ៧០%) ដែលបានបង្ហាញថានិស្សិតភាគច្រើនអាចរកការងារត្រូវនឹងជំនាញរបស់ខ្លួន។ ការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ភាគច្រើនមាននៅក្នុងជំនាញដែលមានការពេញនិយមខ្ពស់ដូចជា ច្បាប់ (២៧%), វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន (២៥%) សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ (១៨%), ធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុ (១៧%), និងគណនេយ្យ (១៥%) ដែលបញ្ជាក់ពីការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ក្នុងចំណោមអ្នកបានបញ្ចប់ការសិក្សាច្រើនលើសលប់លើមុខជំនាញទាំងនេះ ដែលបង្ខំឱ្យពួក

គេទទួលយកគួនាទីដែលទាមទារវុឌ្ឍិទាបជាង។ ផ្ទុយទៅវិញ ការខ្វះគុណវុឌ្ឍិត្រូវបានសង្កេតឃើញថាមានសម្រាប់អ្នករៀនជំនាញ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs), សុខភាព និងសុខុមាលភាព, ធុរកិច្ច រដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រង, ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ, សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ, និងគណនេយ្យ ប៉ុន្តែអត្រានៃការខ្វះគុណវុឌ្ឍិក៏ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតទាប ប្រហែលចន្លោះពី ១% ទៅ ២% ប៉ុណ្ណោះ។

រូបភាពទី២២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមជំនាញសិក្សា



n (អ្នកមានបញ្ហាគុណវុឌ្ឍិមិនស៊ីគ្នា និងរៀនជំនាញសិក្សា) = 554

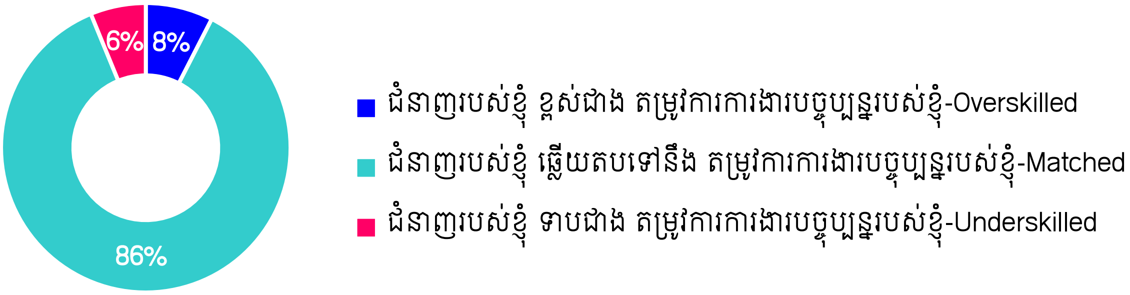
៣.២. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ

ផ្នែកនេះមានគោលបំណងសិក្សាអំពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ (Skill mismatch) នៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលក្នុងនោះរួមមាន «ជំនាញ ខ្ពស់ជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន» (Overskilled) និង «ជំនាញ ទាបជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន» (Underskilled)។ សម្រាប់ការវាស់វែងពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញនៅក្នុងផ្នែកនេះគឺត្រូវបានប្រើប្រាស់ទាំងស្រុងនូវការវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់ពីនិយោជិត ដែលពួកគាត់បានប៉ាន់ប្រមាណពីស្ថានភាពជំនាញរបស់ខ្លួន ប្រៀបធៀបនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន ដូចខាងក្រោម៖

- «ជំនាញរបស់ខ្ញុំ ខ្ពស់ជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ»
- «ជំនាញរបស់ខ្ញុំ ឆ្លើយតបទៅនឹង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ»
- «ជំនាញរបស់ខ្ញុំ ទាបជាង តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ និងទាមទារអោយមានការអភិវឌ្ឍបន្ថែម»

រូបភាពទី២៣ ស្តីពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ បានបង្ហាញពីជំនាញដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិត មានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៨៦% ដែលអត្រានេះខ្ពស់ជាងអត្រានៃគុណវុឌ្ឍិដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន ដែលបានបង្ហាញក្នុងផ្នែក ៣.១ ខាងលើ។ ករណីនេះ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា បើទោះជាកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនអាចមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារ (Overqualified) ក៏ដោយ ក៏សមត្ថភាពជាក់ស្តែង និងជំនាញ ដែលពួកគេប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃគឺឆ្លើយតបគ្នាត្រឹមតម្រូវការរបស់និយោជក។ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសរុបមានកម្រិតទាបត្រឹមតែ ១៤% ប៉ុណ្ណោះ (៨% ជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន និង ៦% ជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន)។

រូបភាពទី២៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ

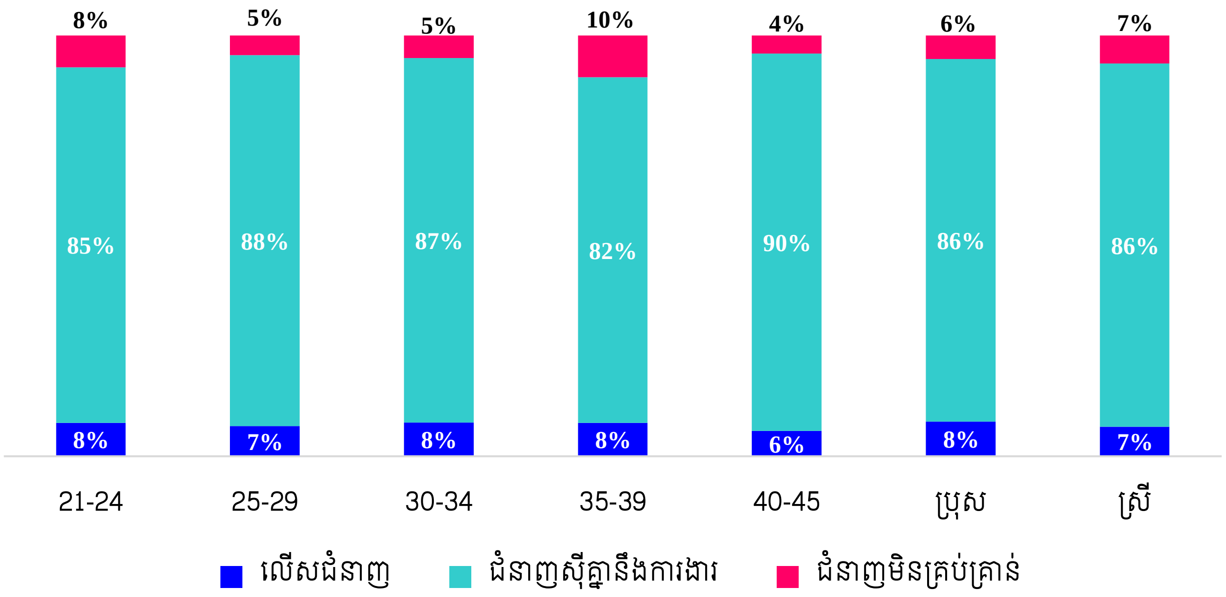


n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា) = 1,048

ក. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

ទិន្នន័យដែលវិភាគលើភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ (រូបភាពទី២៤) បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ជំនាញដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន មានអត្រាខ្ពស់ចាប់ពី ៨២% ទៅ ៩០% សម្រាប់គ្រប់ក្រុមអាយុ និងភេទ ដែលអាចសន្និដ្ឋានថា សមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងមិនមែនជាបញ្ហាប្រឈមចម្បងក្នុងទីផ្សារការងារនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសរុបគឺមាននិន្នាការប្រែប្រួលតាមក្រុមអាយុ ដោយក្រុមអាយុចន្លោះពី ៣៥-៣៩ឆ្នាំ បង្ហាញពីអត្រានៃជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន មានអត្រាខ្ពស់ជាងគេ (១០%) ដែលអាចបណ្តាលមកពីការផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់តួនាទីដែលទាមទារជំនាញថ្មី ឬការលែងប្រើប្រាស់ជំនាញចាស់ដោយសារការវិវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃបច្ចេកវិទ្យា។ ផ្ទុយទៅវិញ សម្រាប់ក្រុមអាយុ ៤០-៤៥ ឆ្នាំ បង្ហាញពីអត្រានៃជំនាញដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន មានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៩០% ដែលជាករណីផ្ទុយពីអត្រានៃការលើសគុណវុឌ្ឍិ (គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន) ដែលបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតដែលមានវ័យចំណាស់មានសមត្ថភាពសម្របខ្លួនបានល្អតាមតម្រូវការជំនាញ បើទោះជាកម្រិតសញ្ញាបត្ររបស់ពួកគេលើសពីតម្រូវការក៏ដោយ។ ចំណែកភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមភេទវិញ គឺ មិនមានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះទេ។

រូបភាពទី២៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

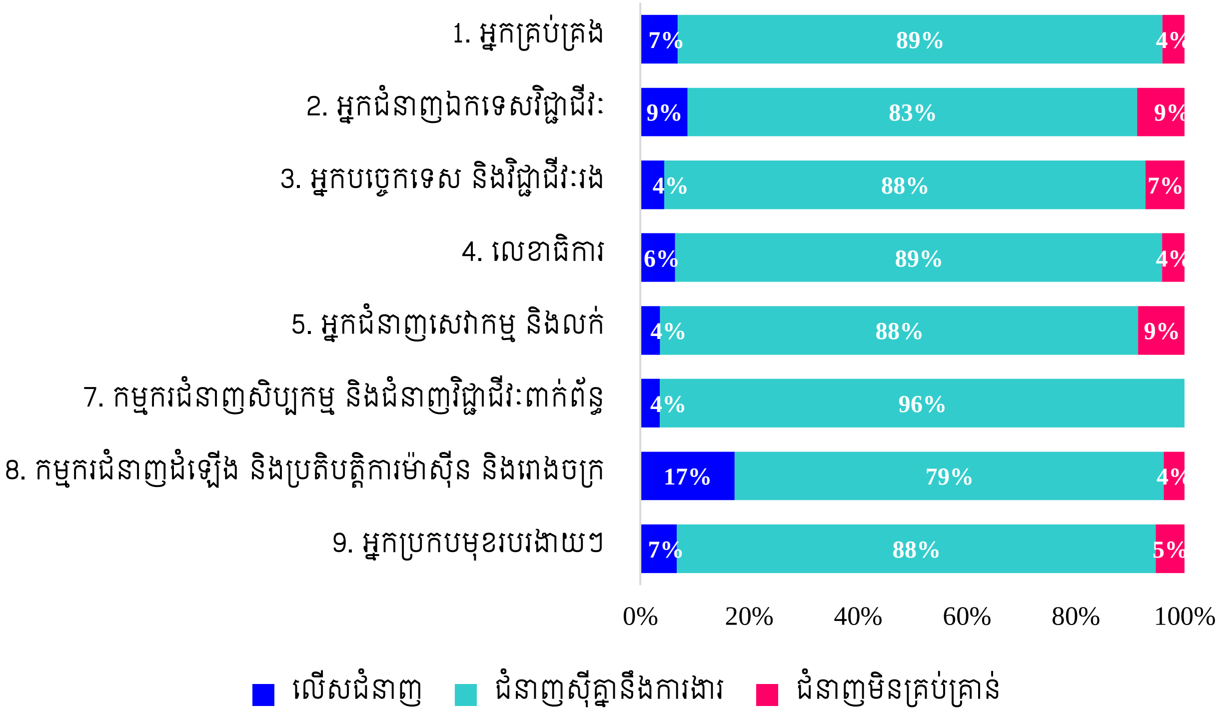


n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា) = 1,048

ខ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមមុខរបរ

បើពិនិត្យលើភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO 1) ក្នុងរូបភាពទី២៥ ខាងក្រោម បានបង្ហាញថាជំនាញដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន រវាងជំនាញ និងតម្រូវការការងារ មានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៩៦% ដែលបញ្ជាក់ថាភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញនេះមិនមែនជាបញ្ហាធំដូចភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ជំនាញដែលខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន មានអត្រាខ្ពស់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានមុខរបរជាអ្នកជំនាញដំឡើងនិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីននិងរោងចក្រ (១៧%) ដែលបង្ហាញថាថ្វីត្បិតតែការងារផ្នែកផលិតកម្មទាំងនេះមិនទាមទារគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតក្នុងមុខរបរទាំងនេះមានសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងលើសពីតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃរបស់ការងារ។ ស្របគ្នានេះដែរ អត្រានៃជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន (ជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់) មានអត្រាខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុងមុខរបរមួយចំនួនរួមមាន *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ* (៩%) និង*អ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់* (៩%) ដែលការណ៍នេះទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍជំនាញជាក់លាក់ និងបន្តបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលផ្លាស់ប្តូរជំនាញ (Reskilling) និងបង្កើនជំនាញ (Upskilling) ដើម្បីបំពេញតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

រូបភាពទី២៥៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO 1)

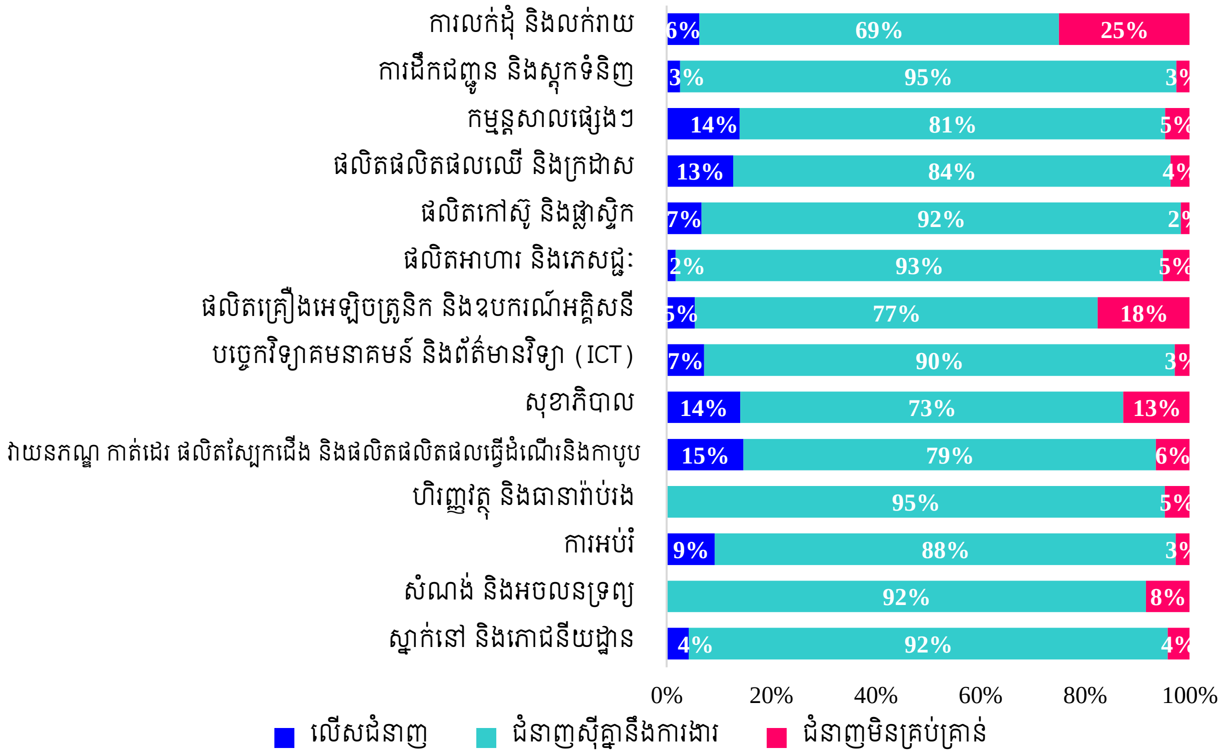


n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា) = 1,048

គ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

លទ្ធផលអង្កេត ក្នុងរូបភាពទី២៦ វិភាគលើភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានបង្ហាញពីភាពផ្ទុយគ្នាខ្លាំងលើកម្រិតនៃភាពមិនស៊ីគ្នានេះ។ ជាក់ស្តែង អត្រានៃជំនាញទាបជាងតម្រូវការ (Underskilled) នៅក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗដូចជា ការលក់ដុំនិងលក់រាយ (២៥%) និង ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកនិងឧបករណ៍អគ្គិសនី (១៨%) និងសុខាភិបាល (១៣%)។ តួលេខទាំងនេះ បានបង្ហាញពីកង្វះសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្តែង ក្នុងវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ និងវិស័យអាទិភាពមួយចំនួន ដែលទាមទារនូវជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អត្រានៃជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការ (Overskilled) នៅក្នុងអនុវិស័យមួយចំនួនផ្សេងទៀត ដូចជា វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (១៥%), សុខាភិបាល (១៤%) និង កម្មន្តសាលផ្សេងៗ ដែលបង្ហាញពីបញ្ហានៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សមិនពេញលេញ ឬមិនស៊ីគ្នារវាងការអប់រំកម្រិតខ្ពស់ និងឱកាសការងារដែលមានស្រាប់នៅក្នុងវិស័យទាំងនោះ។

រូបភាពទី២៦៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

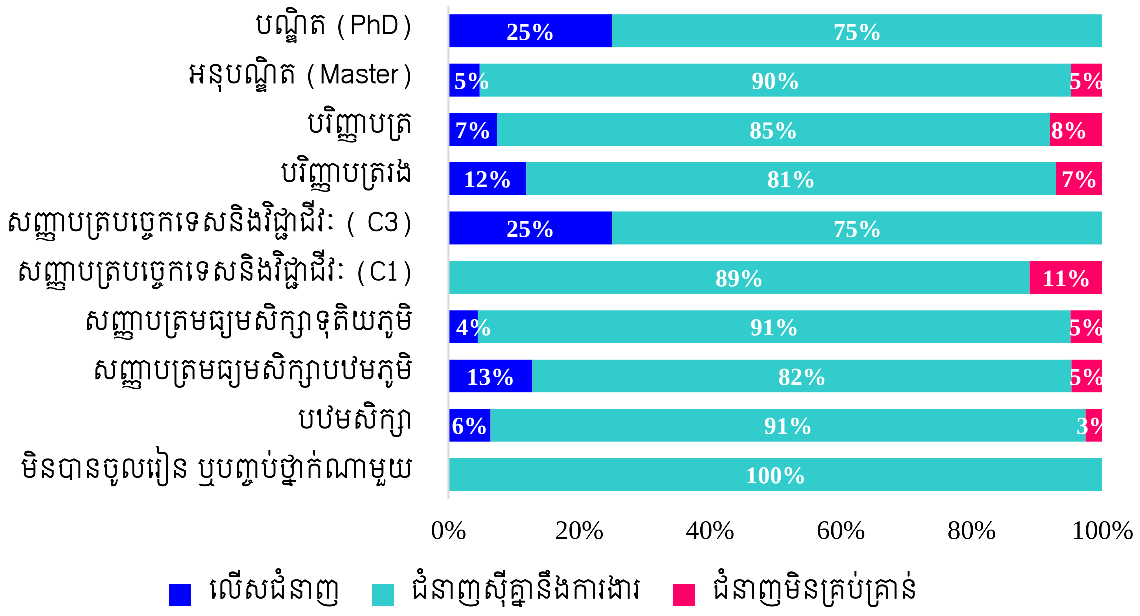


n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា) = 1,048

ឃ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមកម្រិតអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល

រូបភាពទី២៧ ខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីការវិភាគលើភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមកម្រិតអប់រំ និងកម្រិតបណ្តុះបណ្តាល ដែលបានរំលេចពីការប្រើប្រាស់ជំនាញមិនបានពេញលេញនៅកម្រិតអប់រំ ឬកម្រិតបណ្តុះបណ្តាលខ្ពស់។ ជាក់ស្តែង អត្រានៃជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការ មាននៅក្នុងកម្រិតសញ្ញាបត្រថ្នាក់បណ្ឌិត (PhD) (២៥%) ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការមិនបានប្រើប្រាស់សក្តានុពលពេញលេញនៃធនធានមនុស្សដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ ដោយសារតែដែនកំណត់នៃតម្រូវការទីផ្សារ។ ជាមួយគ្នានេះ ថ្វីត្បិតតែភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសរុបមានកម្រិតទាប (ភាគច្រើនជំនាញឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នលើសពី ៨១%) ករណី ជំនាញទាបជាងតម្រូវការ មាននៅក្នុងគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ (៨%) និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១,២,៣ (៨%)។ ភាពផ្ទុយគ្នារវាងភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ នៅក្នុងរូបភាពទី២៧ និងភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិតាមកម្រិតអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងរូបភាពទី២១ខាងលើបង្ហាញថា អ្នកមានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១,២,៣ មានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នច្រើន ប៉ុន្តែពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ (មានត្រឹមតែ ៨% ជំនាញទាបជាងតម្រូវការ) ដែលបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមចម្បងនៃប្រព័ន្ធជីវេតគឺខ្វះការទទួលស្គាល់ និងការប្រើប្រាស់លិខិតបញ្ជាក់គុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

រូបភាពទី២៧៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមកម្រិតអប់រំខ្ពស់បំផុត

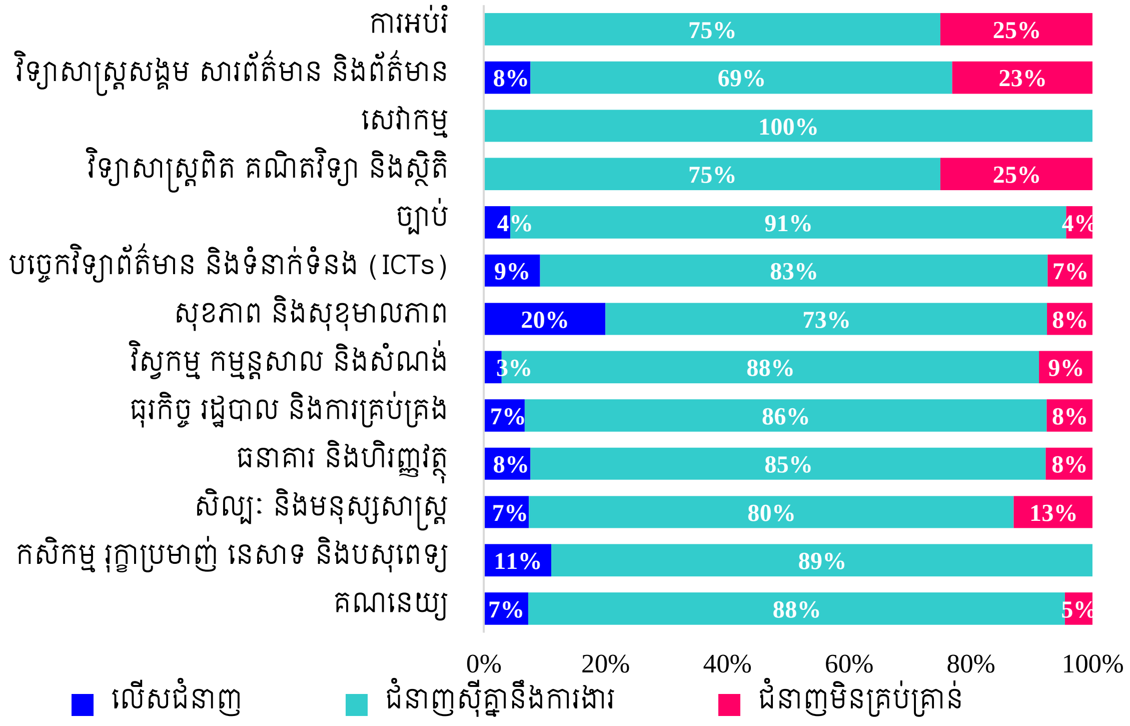


n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា) = 1,048

ង. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមមុខជំនាញ

ទន្ទឹមនឹងនេះ នៅក្នុងរូបភាពទី២៨ បានបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមមុខជំនាញ (Field of study) សំខាន់ៗ។ ជំនាញ *វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន* ដែលមានអត្រានៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសរុបខ្ពស់រហូតដល់ ៣១% ដែលក្នុងនោះអត្រានៃជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារមាន ៨% និងអត្រានៃជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារ ២៣% ដែលកើតឡើងក្នុងពេលដំណាលគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និន្នាការដ៏គួរឱ្យព្រួយបារម្ភមួយទៀតគឺ អត្រានៃជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារ ក្នុងមុខជំនាញសិក្សាផ្នែក*អប់រំ* និងផ្នែក *វិទ្យាសាស្ត្រពិតដូចជា គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ* ដែលមានអត្រា ២៥% ដូចគ្នា ដែលការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពមិនស៊ីគ្នាខ្លាំងនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសម្រាប់មុខវិជ្ជា STEM ផងដែរ។ លើសពីនេះ អត្រានៃជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារ មានច្រើននៅក្នុងមុខជំនាញសិក្សាផ្នែក*សុខភាព និងសុខុមាលភាព* (២០%) ដែលជាសញ្ញានៃការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពខ្ពស់មិនបានពេញលេញ។ សរុបមក ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមចម្បងនៃទីផ្សារការងារមិនមែនស្ថិតនៅលើកង្វះខាតសញ្ញាបត្រនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាបញ្ហានៃភាពខ្សោយនៃគុណភាពការបណ្តុះបណ្តាលអនុវត្តជាក់ស្តែងសម្រាប់ជំនាញមូលដ្ឋាន និងវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម។

រូបភាពទី២៨៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមមុខជំនាញ



n (អ្នកមានបញ្ហាជំនាញមិនស៊ីគ្នា និងបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 551

៣.៣.ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ

«ភាពស៊ីគ្នាទាំងស្រុងទាំងជំនាញ និង គុណវុឌ្ឍិ» ឬ Perfect match នៅទីនេះគឺសំដៅលើស្ថានភាពដែលកម្រិតជំនាញ និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលម្នាក់ត្រូវបានបន្សុីយ៉ាងពេញលេញជាមួយនឹងតម្រូវការនៃការងារបច្ចុប្បន្ន។

«ភាពមិនស៊ីគ្នាទាំងជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» ឬ Perfect mismatch សំដៅលើស្ថានភាពដែលកម្រិតជំនាញ និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលម្នាក់មិនត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការនៃការងារបច្ចុប្បន្ន។

វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្ទាល់

៤១,៣% ស៊ីគ្នាទាំងស្រុងទាំងជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (Perfect match)

៦,៤% មិនស៊ីគ្នាទាំងជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (Perfect mismatch)

៥២,៣% មិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ ឬគុណវុឌ្ឍិ (Either skill or qualification mismatch)

«ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ ឬគុណវុឌ្ឍិ» សំដៅលើស្ថានភាពដែលការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់មិនត្រូវគ្នាមួយក្នុងចំណោមជំនាញ ឬគុណវុឌ្ឍិ។

ផ្នែកនេះនឹងវិភាគអំពីស្ថានភាពនៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន។ តារាងទី៥ បង្ហាញពីការបែងចែកភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត តាមវិធីសាស្ត្រ Normative approach ដោយប្រៀបធៀបរវាងកម្រិតអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងមុខរបរ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានទាំងជំនាញស្របតាមតម្រូវការមុខរបរ (Matched skill) និង គុណវុឌ្ឍិស្របតាមតម្រូវការមុខរបរ (Matched qualification) ឬដែលអាចចាត់ទុកថា ជាករណី Perfect match មានអត្រាប្រមាណ ៤១,៣% នៃនិយោជិតសរុបចូលរួមឆ្លើយក្នុងករណីនេះ។ នេះបង្ហាញថា ប្រហែលជិតពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងទីផ្សារការងារ មានការផ្គូផ្គងល្អរវាងការអប់រំ ជំនាញ និងមុខរបរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ មាននិយោជិតប្រមាណ ៦,៤% ដែលជួបប្រទះបញ្ហា «ភាពមិនស៊ីគ្នាទាំងផ្នែកគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ» ក្នុងពេលតែមួយ ឬអាចចាត់ទុកថា ជាករណី Perfect mismatch ដែលអាចបង្កើតជាឧបសគ្គដល់ផលិតភាពការងារ និងការរីកចម្រើនអាជីពរយៈពេលវែង។ លើសពីនេះទៅទៀត មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៥២,៣% ដែលជួបប្រទះបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នាតែផ្នែកមួយ គឺគុណវុឌ្ឍិ ឬជំនាញ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងថា ទោះបីមានការបណ្តុះបណ្តាល ឬកម្រិតអប់រំខ្ពស់ក៏ដោយ ការផ្គូផ្គងជាមួយតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃទីផ្សារការងារនៅតែមិនទាន់ស្របគ្នាទាំងស្រុង។ ជារួមលទ្ធផលនេះបង្ហាញថា បញ្ហា skills mismatch និង qualification mismatch នៅតែជាបញ្ហាសំខាន់មួយនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា។

តារាងទី៥៖ របាយសំណាកនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (តាម Normative approach)

		ជំនាញ			
		លើសជំនាញ	ជំនាញត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការ	ខ្វះជំនាញ	សរុប
គុណវុឌ្ឍិ (Normative approach)	លើសគុណវុឌ្ឍិ	1.9%	25.5%	2.0%	29.4%
	គុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការ	4.2%	41.3%	3.1%	48.7%
	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	1.4%	19.5%	1.0%	21.9%
	សរុប	7.5%	86.3%	6.2%	100.0%

n (អ្នកចូលរួមឆ្លើយ) = 1,048

ចំណែកតារាងទី២ ខាងក្រោមវិញ បង្ហាញពីការបែងចែកភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត តាមវិធីសាស្ត្រ Self-assessment approach ដោយកម្មករនិយោជិតជាអ្នកវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ប្រហែល ៦៤,៧% នៃកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងក្រុម Matched skilled និង Matched qualification (Perfect match) ដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការការងារ។ ចំណែកក្រុមដែលជួបបញ្ហាទាំងគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ (Mismatch in both skills and qualifications) ឬ (Perfect mismatch)

មានអត្រាប្រហែល ៣,១%។ ឯក្រុមដែលជួបបញ្ហាតែមួយផ្នែក អាចជាគុណវុឌ្ឍិ ឬជំនាញ (Mismatch in either skills or qualifications) មានចំនួនប្រហែល ៣២,២%។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា ទោះបីមានការវាយតម្លៃខុសគ្នារវាង Normative និង Self-assessment approach ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រទាំងពីរបង្ហាញថា ការផ្គូផ្គងរវាងការអប់រំ ជំនាញ និងតម្រូវការការងារ នៅតែមានភាពមិនស៊ីគ្នា ដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការកែលម្អការផ្គូផ្គងរវាងការអប់រំ ជំនាញ និងតម្រូវការការងារ។

តារាងទី៦៖ របាយសំណាកនៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ (តាម Self-assessment approach)

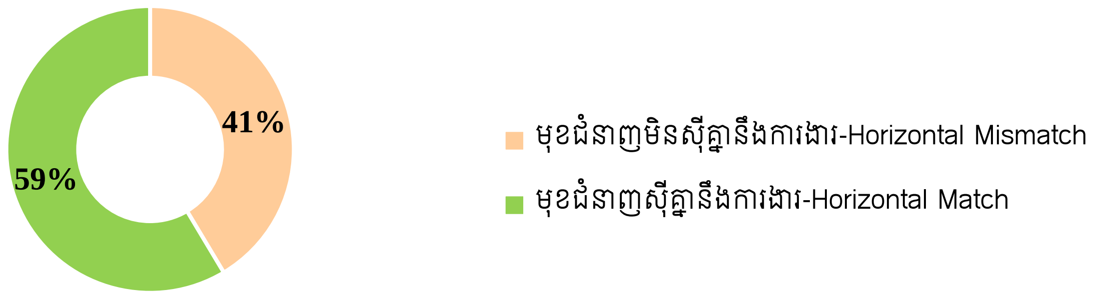
		ជំនាញ			
		លើសជំនាញ	ជំនាញត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការ	ខ្វះជំនាញ	សរុប
គុណវុឌ្ឍិ (Self-assessed approach)	លើសគុណវុឌ្ឍិ	1.3%	14.0%	1.2%	16.5%
	គុណវុឌ្ឍិស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការ	6.0%	64.7%	5.0%	75.8%
	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ	0.3%	7.1%	0.3%	7.7%
	សរុប	7.6%	85.8%	6.5%	100.0%

n (អ្នកចូលរួមឆ្លើយ) = 995

ជំពូកទី ៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ

ផ្នែកនេះសិក្សាអំពីបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ ឬភាសាអង់គ្លេសហៅថា Horizontal Mismatch ដែលសំដៅលើអ្នកដែលរៀនមុខជំនាញណាមួយ ប៉ុន្តែពេលអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងគឺខុសពីមុខជំនាញដែលខ្លួនបានរៀន។ លទ្ធផលពីការអង្កេតបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ នៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា មានកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួនសរុប ៥៦០ នាក់ មានប្រហែល ៤១% ដែលកំពុងបម្រើការងារមិនស៊ីគ្នាជាមួយមុខជំនាញដែលខ្លួនបានសិក្សា ខណៈដែល ៥៩% បម្រើការងារស៊ីគ្នានឹងមុខជំនាញរបស់ខ្លួន (រូបភាពទី២៩)។ ភាគរយនៃភាពមិនស៊ីគ្នានេះ បង្ហាញថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលបានចូលទៅធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែង ឬវិស័យការងារ ដែលមិនត្រូវគ្នានឹងជំនាញដែលបានទទួលពីប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល។ ស្ថានភាពនេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាជាច្រើន ដូចជា ការខ្វះឱកាសការងារសមស្របតាមមុខជំនាញ ការប្រែប្រួលតម្រូវការទីផ្សារការងារ ឬការខ្វះព័ត៌មាន និងការណែនាំអាជីពក្នុងដំណាក់កាលជ្រើសរើសមុខជំនាញ។ ជារួម លទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ថា ទោះបីភាគច្រើននៃនិយោជិតអាចរកការងារស៊ីគ្នានឹងមុខជំនាញសិក្សារបស់ខ្លួនក្តី ក៏នៅតែមានបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញដែលគួរយកចិត្តទុកដាក់។

រូបភាពទី២៩៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ

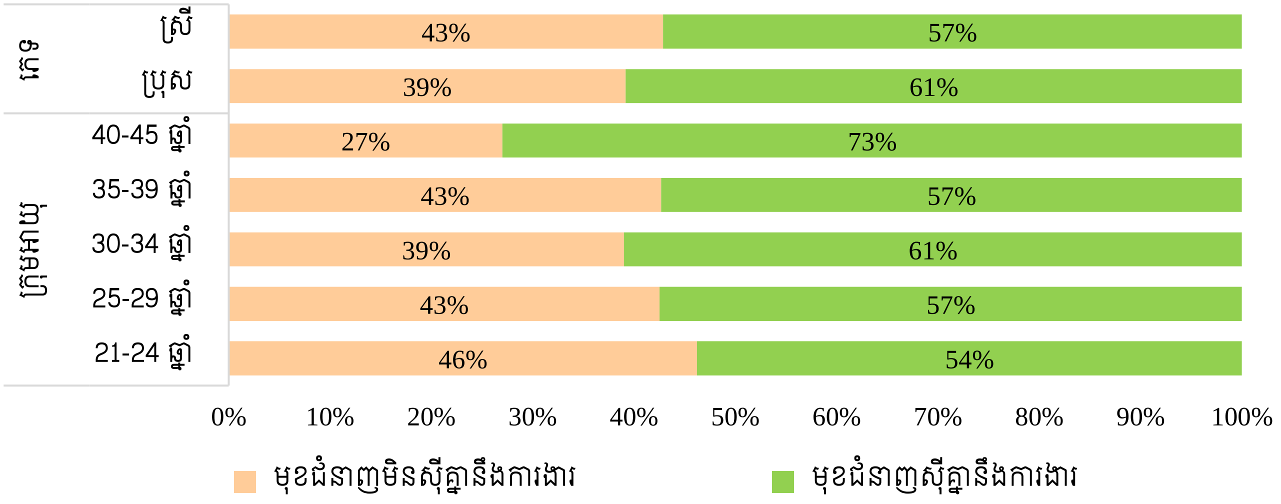


n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

ក. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

ប្រសិនបើមើលតាមក្រុមអាយុ (រូបភាពទី៣០) លទ្ធផលបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងមុខជំនាញ និងការងារគឺភាគច្រើនកើតមានជាមួយអ្នកមានអាយុវ័យក្មេង ដែលបង្ហាញថាយុវជនទាំងនោះមិនបានធ្វើការក្នុងមុខរបរដូចមុខជំនាញដែលបានសិក្សាឡើយ។ ជាក់ស្តែង អ្នកចូលរួមសម្ភាស ដែលមានអាយុចន្លោះ ២១-២៤ ឆ្នាំ មានភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញក្នុងអត្រា ៤៦% នៃក្រុមអាយុនេះសរុប។ ចំណែកក្រុមអាយុ ២៥-២៩ ឆ្នាំ និង ៣៥-៣៩ ឆ្នាំ គឺមានអត្រាមិនស៊ីគ្នានេះដូចគ្នាក្នុងរង្វង់ ៤៣% នៃក្រុមអាយុនេះ។ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងក្រុមអាយុ ៤០-៤៥ ឆ្នាំ ហាក់មានភាពមិនស៊ីគ្នានេះក្នុងអត្រាទាបជាងគេ ក្នុងរង្វង់ ២៧% នៃក្រុមអាយុនេះសរុប ដែលបង្ហាញថាភាគច្រើនក្រុមនេះធ្វើការក្នុងមុខជំនាញត្រូវនឹងអ្វីដែលបានសិក្សា។ តាមរយៈរូបភាពទី៣០ ដដែលនេះ បានបង្ហាញថា ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញសិក្សារវាងបុរស និងស្ត្រីគឺមិនសូវខុសគ្នាខ្លាំងទេ ប៉ុន្តែលទ្ធផលបង្ហាញថាស្ត្រីមានទំនោរក្នុងការធ្វើការងារដែលខុសពីមុខជំនាញសិក្សាច្រើនជាងបុរស ដែលក្នុងនោះអត្រានៃភាពមិនស៊ីគ្នារបស់ស្ត្រីគឺ៤៣% នៃក្រុមជាស្ត្រីសរុប និងបុរសមានចំនួន ៣៩% នៃក្រុមជាបុរសសរុប។

រូបភាពទី៣០៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមក្រុមអាយុ និងភេទ

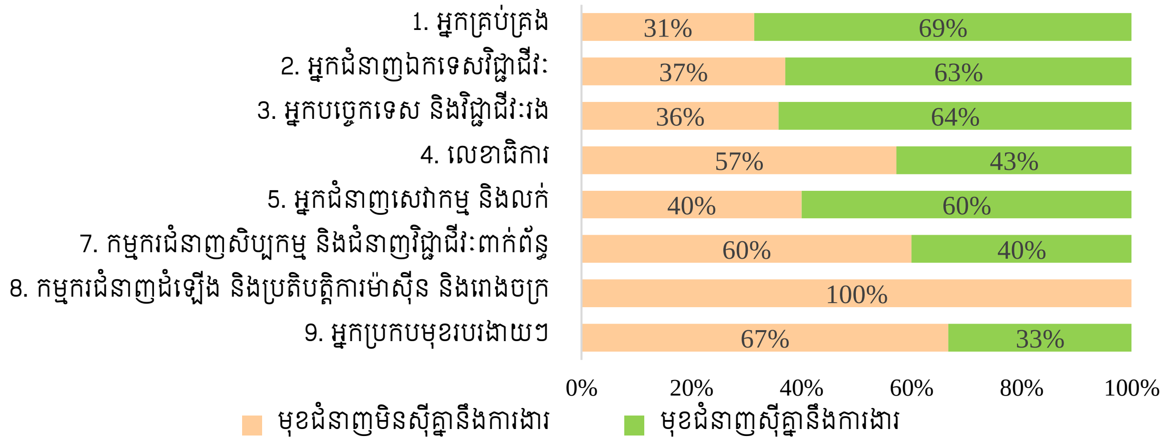


n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

ខ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ

បើវិភាគតាមប្រភេទមុខរបរវិញ យើងឃើញថានិយោជិតម្នាក់ក្នុងចំណោម ៣នាក់ ដែលធ្វើការក្នុងកម្រិតជំនាញខ្ពស់ ចាប់ពីអ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង ទៅអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ រហូតដល់អ្នកគ្រប់គ្រង គឺជួបបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ ដែលគិតជាអត្រាស្ថិតក្នុងរង្វង់ ៣១% ទៅ ៣៧% នៃក្រុមមុខរបរនោះសរុប។ ក្រុមមុខរបរជាអ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់ មានបញ្ហានេះក្នុងអត្រាប្រមាណ ៤០% នៃក្រុមមុខរបរនេះសរុប។ ក្រៅពីនេះ អ្នកដែលធ្វើការក្នុងក្រុមមុខរបរ ដូចជា *លេខាធិការ, កម្មករជំនាញសិប្បកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ, កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* និង*អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ* គឺមានអត្រាខ្ពស់ជាង ៥០% បើធៀបនឹងចំនួនអ្នកឆ្លើយសរុបក្នុងប្រភេទមុខរបរនីមួយៗនោះ។

រូបភាពទី៣១៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរ

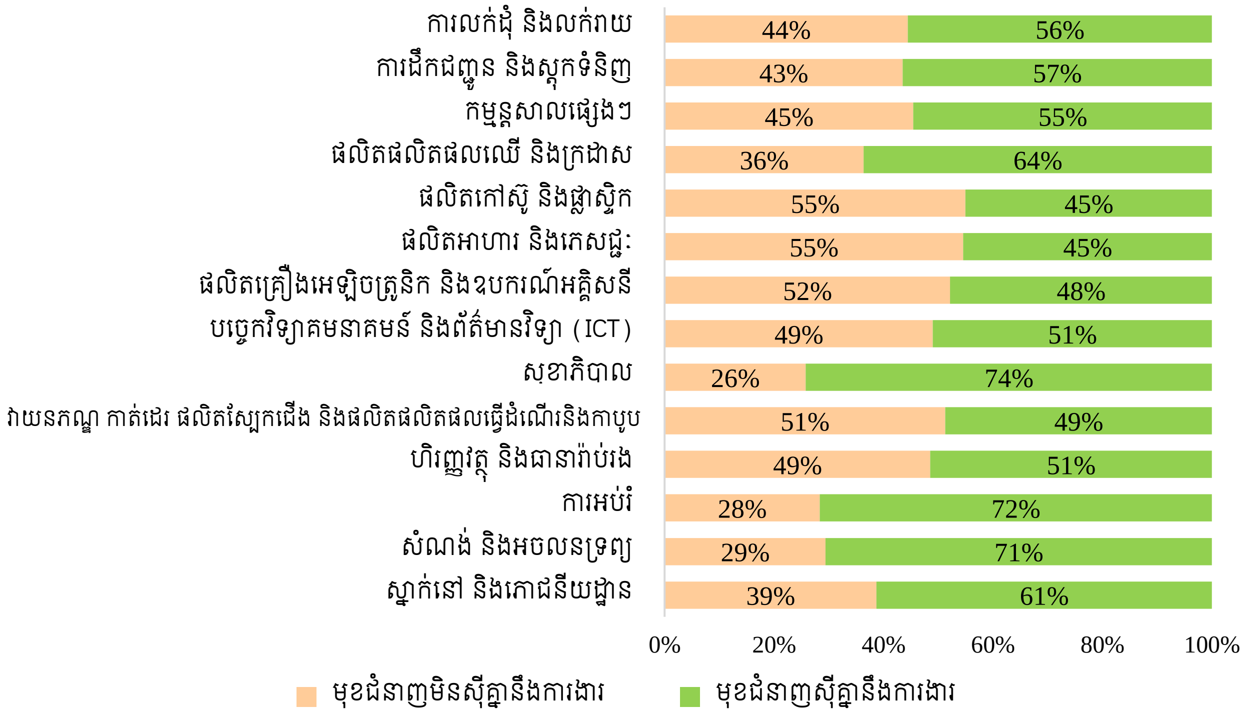


n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

គ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ក៏មានលក្ខណៈខុសៗគ្នាពីអនុវិស័យមួយទៅមួយដែរ។ រូបភាពទី៣២ បានបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នារវាងមុខជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ដែលក្នុងនោះអនុវិស័យមួយចំនួនមានអត្រាមិនស៊ីគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលមានអត្រាលើសពីពាក់កណ្ដាល ក្នុងរង្វង់ ៥១%-៥៥% ដែលក្នុងនោះរួមមាន អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក (៥៥% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ) អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ (៥៥% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ) អនុវិស័យគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (៥២% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ) និងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (៥១% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ)។ អត្រាខ្ពស់នេះអាចបញ្ជាក់បានថា ការងារនៅក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះត្រូវការជំនាញអនុវត្តជាក់លាក់ ដែលមិនតែងតែស៊ីគ្នាជាមួយមុខជំនាញសិក្សាទូទៅរបស់និយោជិតនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ អនុវិស័យមួយចំនួនមានអត្រានៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញនេះក្នុងអត្រាទាបជាង ៣០% ដែលក្នុងនោះរួមមាន អនុវិស័យ សំណង់ និងអចលនទ្រព្យ (២៩% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ) អនុវិស័យអប់រំ (២៨% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ) និងអនុវិស័យសុខាភិបាល (២៦% នៃចំនួនសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ)។ ការណ៍នេះអាចបង្ហាញថា ការងារនៅក្នុងអនុ-វិស័យទាំងនេះមានលក្ខណៈបច្ចេកទេស និងមានតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវនឹងមុខជំនាញរបស់ខ្លួនទើបអាចបំពេញការងារបាន។

រូបភាពទី៣២៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

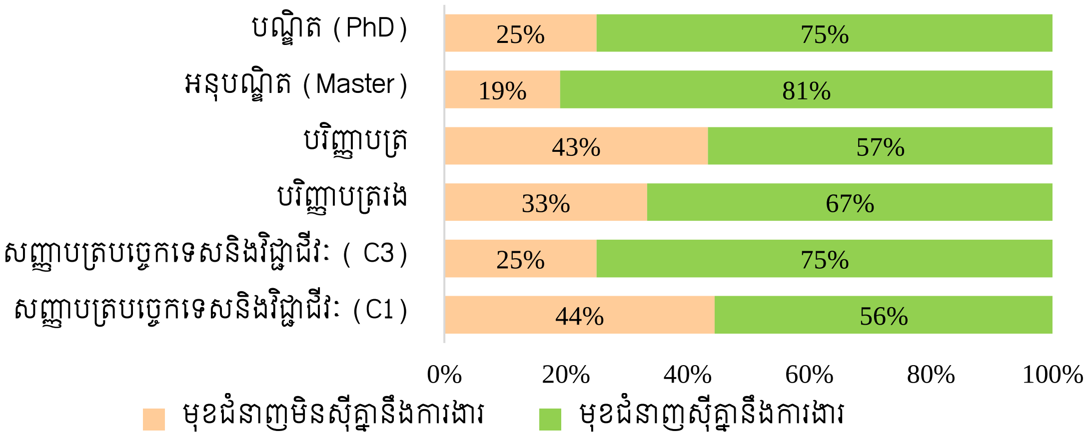


n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

ឃ. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមកម្រិតអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល

លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា អ្នកមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ (C1) គឺមានអត្រានៃភាពមិនស៊ីគ្នានេះក្នុងរង្វង់ ៤៣%-៤៤% ដែលមានន័យថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ១០នាក់ ដែលបានបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតនេះ គឺមាន ៤នាក់ហើយ ដែលជួបប្រទះនឹងបញ្ហាធ្វើការងារខុសពីមុខជំនាញដែលខ្លួនបានសិក្សា។ ចំណែកឯ អ្នករៀនបានកាន់តែខ្ពស់ដូចជា អនុបណ្ឌិត និងបណ្ឌិត ក៏នៅតែជួបប្រទះនឹងបញ្ហានេះដូចគ្នា ប៉ុន្តែស្ថិតក្នុងអត្រាទាប ក្នុងរង្វង់ចាប់ពី ១៩% ទៅ២៥%។

រូបភាពទី៣៣៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមកម្រិតអប់រំ



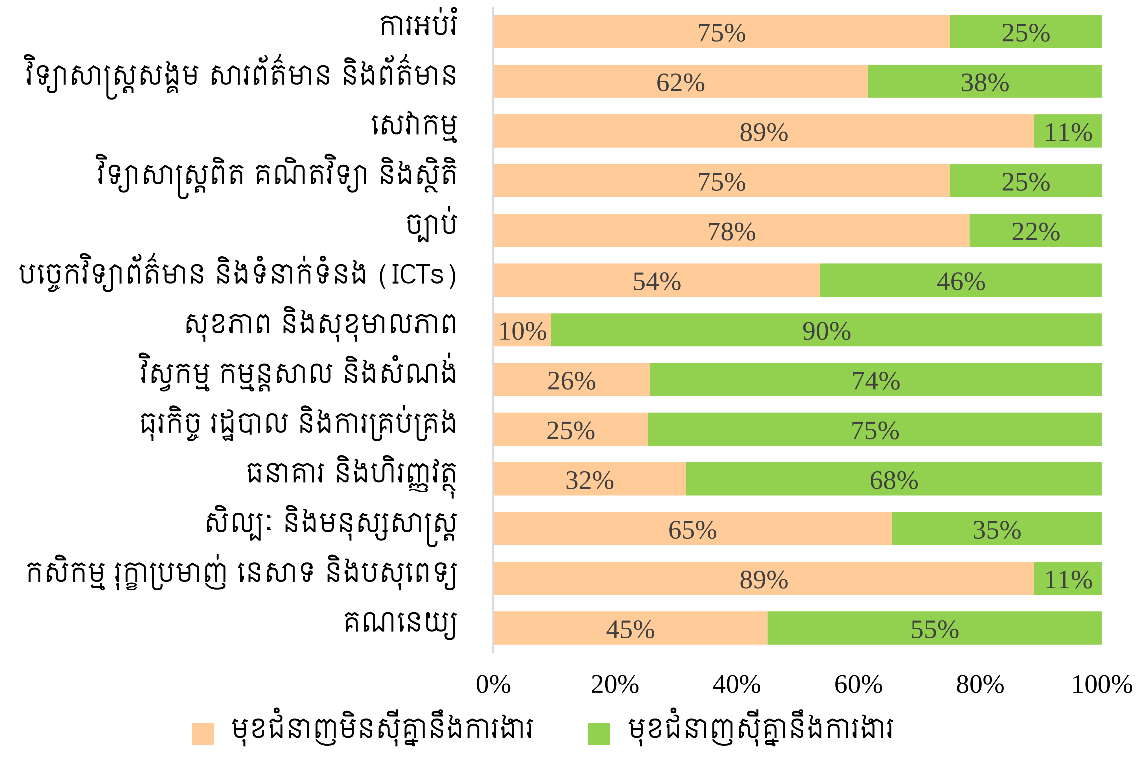
n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

ង. ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមមុខជំនាញ

រូបភាពទី៣៤ ខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ (Horizontal mismatch) ដែលបែងចែកតាមប្រភេទនៃមុខជំនាញនីមួយៗ (Field of study) មានន័យថាអ្នកដែលរៀនក្នុងប្រភេទមុខជំនាញសិក្សាណាមួយ ឧទាហរណ៍មុខជំនាញផ្នែកអប់រំ (Field of study in education) គឺត្រូវបានធ្វើការក្នុងផ្នែកទីផ្សារដែលត្រូវការមុខជំនាញសិក្សាផ្នែកទីផ្សារជាជាងការអប់រំ។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថា អ្នករៀនជំនាញផ្នែក *សេវាកម្ម* និង *កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ* គឺជួបប្រទះនឹងបញ្ហា «មុខជំនាញមិនស៊ីគ្នា» នេះច្រើន ដែលមានចំនួនស្មើរ ៩០% នៃក្រុមអ្នករៀនជំនាញនោះសរុប។ ការណ៍នេះមានន័យថា អ្នករៀនផ្នែក *កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ* កំពុងធ្វើការងារបច្ចុប្បន្ន ដូចជា ផ្នែកសេវាកម្មអាហារ បុគ្គលិករដ្ឋបាល ដែលសុទ្ធសឹងតែត្រូវការមុខជំនាញសិក្សាផ្សេងក្រៅពី *កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ*។

បន្ថែមលើនេះ បញ្ហាមុខជំនាញសិក្សាមិនស៊ីគ្នានេះក៏កើតមានខ្ពស់គួរសមក្នុងចំណោមអ្នករៀនមុខជំនាញសិក្សាផ្នែក *ច្បាប់*, ផ្នែក *វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ*, ផ្នែក *អប់រំ*, ផ្នែក *សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ*, ផ្នែក *វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន*, និងផ្នែក *បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs)* ដែលមានបញ្ហានេះក្នុងរង្វង់ចាប់ពី ៥៤% ដល់ ៧៨% នៃចំនួនសរុបនៃក្រុមសិក្សានីមួយៗ។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកដែលរៀនមុខជំនាញសិក្សាខាង *សុខភាព និងសុខុមាលភាព* ហាក់ជួបបញ្ហាខុសមុខជំនាញសិក្សានេះ ក្នុងកម្រិតទាបដែលមានអត្រាត្រឹម ១០% នៃចំនួនសរុបនៃក្រុមនេះ។

រូបភាពទី៣៤៖ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញតាមប្រភេទមុខជំនាញ



n (អ្នកដែលបានរៀនមុខជំនាញណាមួយ) = 560

ជំពូកទី ៥៖ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារ

៥.១. និយមន័យនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសប្បនិមិត្តនៅកន្លែងការងារ

បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល (Digital technologies) ឌីជីថលនីយកម្ម ឬឌីជីថលលូបនីយកម្ម (Digitalization) និងបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (Artificial intelligence-AI) គឺជាពាក្យសំខាន់ៗដែលកំពុងលេចឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃទីផ្សារការងារសម័យឌីជីថល ហើយពេលខ្លះអាចបណ្តាលឱ្យមានការភាន់ច្រឡំក្នុងការប្រើប្រាស់ និងការបែងចែកន័យរវាងពាក្យទាំងនេះគឺមិនទាន់បានច្បាស់។ ចំពោះពាក្យ «បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល» ត្រូវបានកំណត់និយមន័យក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ប៉ុន្តែការកំណត់និយមន័យទាំងអស់សុទ្ធតែឈរលើមូលដ្ឋានរួមមួយគឺសារៈសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរសង្គម អាជីវកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច។ ជារួម បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងបញ្ញាសប្បនិមិត្ត គឺជាចំណុចស្នូល និងជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់មួយនៃការផ្លាស់ប្តូរសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចសម័យទំនើប ដោយជំរុញនវានុវត្តន៍ និងការប្រកួតប្រជែង កែទម្រង់នៃការអនុវត្តបែបប្រពៃណីទៅជាបែបទំនើប និងបង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង និងការពង្រីកវិសាលភាពទីផ្សាររបស់អាជីវកម្ម [7]។ រីឯពាក្យ «ឌីជីថលលូបនីយកម្ម» ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលឌីជីថលកម្ពុជា ២០២២-២០៣៥ ដែលមានន័យថា ជាដំណើរការនៃការកែសម្រួលអភិបាលកិច្ច ធុរកិច្ច ឬដំណើរការការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងទិន្នន័យក្នុងទម្រង់ឌីជីថល [8]។ ចំណែកឯពាក្យ «បញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI)» សំដៅលើជ្រុងមួយនៃវិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រផ្តោតលើការបង្កើតសុសវែរ (Software) កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ដែលមានសមត្ថភាពអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯងបាន ឬធ្វើសកម្មភាពជំនួសមនុស្សបាន [8]។

តាមរយៈការកំណត់និយមន័យខាងលើ បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលគឺសំដៅលើបច្ចេកវិទ្យាខ្លួនឯង ឬឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ ឬគាំទ្រសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចបែបសម័យទំនើប ខណៈដែល ឌីជីថលលូបនីយកម្មគឺជាដំណើរការនៃការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដើម្បីផ្លាស់ប្តូររបៀបដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក។ អាស្រ័យហេតុនេះ ពាក្យ «បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារ» (Digital technologies at workplace) នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះគឺសំដៅដល់ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីគាំទ្រ ឬផ្លាស់ប្តូរដំណើរការការងារ និងសកម្មភាពផ្សេងៗនៅកន្លែងការងារ ឬស្ថាប័ននោះ។ ឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធឌីជីថលទាំងនោះរួមមានដូចជា ទូរស័ព្ទដៃស្មាតហ្វូន កុំព្យូទ័រ ថេប្លេត (Tablet) ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត កម្មវិធីសារទូរសព្ទ ឬសារអេឡិចត្រូនិកប្រព័ន្ធ Cloud និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារ (HRM software) ជាដើម ដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រដល់ការបំពេញការងារ ការទំនាក់ទំនង និងការបង្កើនផលិតភាពការងារ និងជួយផ្លាស់ប្តូររបៀបអនុវត្តការងារប្រពៃណីទៅជាបែបឌីជីថល និងធ្វើឱ្យអាចធ្វើការងារបានឆាប់រហ័ស និងមានភាពត្រឹមត្រូវជាងមុន។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ «បញ្ញាសិប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារ» (AI at workplace) សំដៅលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត ដើម្បីអនុវត្ត ឬគាំទ្រការងារ និងដំណើរការសម្រេចចិត្តនៅកន្លែងការងារ ឬស្ថាប័ននោះ

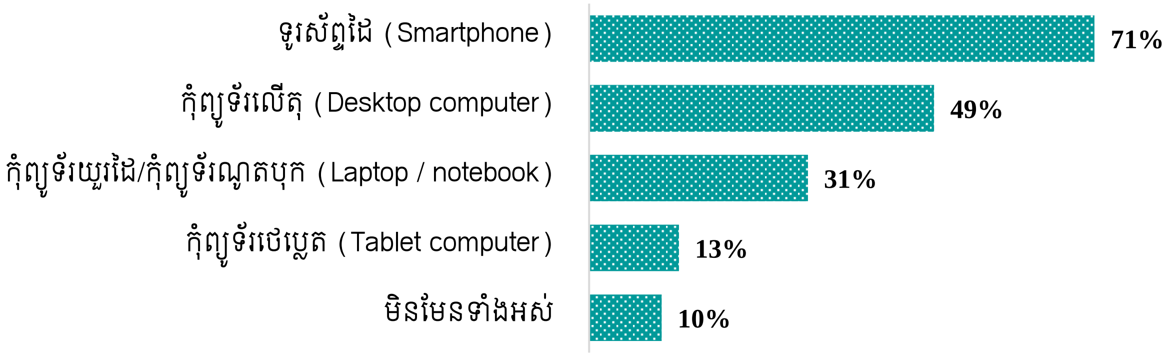
ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងបង្កើនផលិតភាព។ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិតទាំងនោះមានដូចជា ការរៀនម៉ាស៊ីន (Machine learning) ការប្រើប្រាស់កម្មវិធី Chatbot សម្រាប់សេវាកម្មអតិថិជន ការគ្រប់គ្រងម៉ាស៊ីនផលិតដោយប្រើ AI និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារផ្សាយតាមថ្នាលឌីជីថល (Platform) ជាដើម ដើម្បីអនុវត្ត ឬគាំទ្រកិច្ចការក្នុងការងារ បង្កើនផលិតភាព គាំទ្រការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងផ្លាស់ប្តូរទំនាក់ទំនង និងរបៀបធ្វើការក្នុងទីផ្សារការងារ។

នៅក្នុងជំពូកនេះ យើងនឹងសិក្សាអំពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារដោយផ្តោតលើឧបករណ៍ និងប្រព័ន្ធដែលកម្មករនិយោជិតប្រើសម្រាប់អនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។ បន្ថែមលើនេះ ជំពូកនេះក៏នឹងវិភាគអំពីស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិត ដែលផ្តោតសំខាន់លើកម្រិតនៃការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងរបស់និយោជិតអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត, ការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិតនេះនៅកន្លែងការងារ, ប្រភេទកម្មវិធី ឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត ដែលនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ, និងកម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិតទាំងនោះ។

៥.២.ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារ

ផ្នែកនេះផ្តោតលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅកន្លែងការងារ ដែលឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យា (Digital tools) ទាំងនោះរួមមានដូចជា ទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ កុំព្យូទ័រលើតុ កុំព្យូទ័រយួរដៃ/កុំព្យូទ័រណូតបុក និងកុំព្យូទ័រថេប្លេតជាដើម។ តាមរយៈលទ្ធផលអង្កេតបានបង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយតបសម្ភាសន៍ ដែលកំពុងបំពេញការងារបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាខុសៗគ្នាសម្រាប់ការធ្វើការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគាត់ ដែលក្នុងនោះភាគច្រើនបានប្រើប្រាស់ «ទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ» ដោយមានអត្រាខ្ពស់បំផុតប្រហែល ៧១%។ បន្ទាប់មកគឺ «កុំព្យូទ័រលើតុ» (Desktop computer) ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយនិយោជិត ក្នុងអត្រាប្រមាណ ៤៩%។ និយោជិត ដែលប្រើប្រាស់ «កុំព្យូទ័រយួរដៃ/ណូតបុក» (Laptop/Notebook) មានចំនួនប្រមាណ ៣១% ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់ «ថេប្លេត» មានអត្រាប្រើប្រាស់ទាបជាងគេប្រហែល ១៣%។ ដោយឡែក ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមអង្កេតសរុប មាននិយោជិតប្រមាណ ១០% ដែលមិនបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះ សម្រាប់ការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគាត់។ ទោះបីក្រុមនិយោជិតនេះមិនបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះក៏ដោយ ប៉ុន្តែមិនមានន័យថាពួកគាត់មិនចេះប្រើឧបករណ៍ទាំងនោះទេ ដូច្នេះផ្នែកខាងក្រោម យើងនឹងវិភាគបន្តអំពីរបាយសំណាកនៃអ្នកបានប្រើប្រាស់ និងចេះប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការធ្វើការងារបច្ចុប្បន្ន។

រូបភាពទី៣៥៖ ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាដែលនិយោជិតបានប្រើសម្រាប់ការធ្វើការងារបច្ចុប្បន្ន



N (សរុប) = 1,070

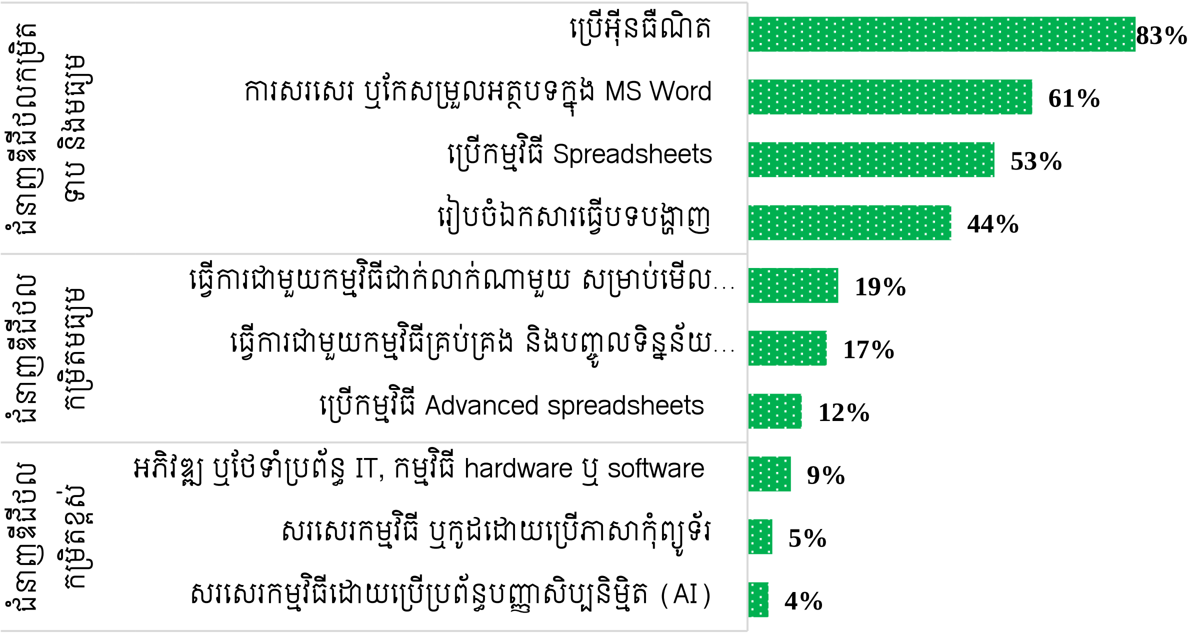
ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមអង្កេតដែលបានឆ្លើយថាបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល (Digital tools) មាននិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនោះដើម្បីបំពេញការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគាត់ក្នុងអំឡុងពេលមួយខែមុន សម្រាប់គោលបំណងខុសៗគ្នា។ ក្នុងការបកស្រាយរូបភាពទី៣៦ ខាងក្រោមនេះ គឺនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតជំនាញឌីជីថលដែលនិយោជិតត្រូវការនៅកន្លែងការងារ។ ឧទាហរណ៍ និយោជិតប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ ឬកុំព្យូទ័រដើម្បីធ្វើការងារមួយចំនួនដូចជា ការផ្ញើអ៊ីមែល ការសរសេរអត្ថបទ ឬការធ្វើឯកសារបទបង្ហាញ ដែលការងារទាំងនេះនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនាញឌីជីថលត្រឹមកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬមធ្យម។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ឧបករណ៍កុំព្យូទ័រដើម្បីធ្វើការងារដូចជា សរសេរកូដកម្មវិធីដោយប្រើភាសាកុំព្យូទ័រ ឬ AI ក្តី ឬគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ គឺនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនាញឌីជីថលកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះហើយ តាមរយៈរូបភាពទី៣៦ ខាងក្រោមនេះ បានបង្ហាញថា៖

- ប្រមាណជា ៨៣% គឺជានិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ឧបរកណ៍បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ប្រើអ៊ីនធឺណិត ដូចជាការរកមើលព័ត៌មាន ផ្ញើអ៊ីមែល ឬប្រើបណ្តាញសង្គមសម្រាប់ការងារ។ លទ្ធផលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថានិយោជិតនៅកម្ពុជាប្រើឧបករណ៍ឌីជីថលនៅកន្លែងការងារដែលត្រូវការជំនាញឌីជីថលកម្រិតមូលដ្ឋាន។
- ប្រមាណពី ៤០%-៦០% គឺត្រូវការជំនាញឌីជីថលកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬមធ្យម។ ក្នុងនោះមានចំនួន ៦១% ប្រើឧបរកណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការសរសេរ ឬកែសម្រួលអត្ថបទដូចជាក្នុង Microsoft Word។ ប្រមាណ ៥៣% គឺប្រើកម្មវិធី Spreadsheets ដូចជាប្រើកម្មវិធី Excel ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា ខណៈប្រមាណ ៤៤% គឺប្រើសម្រាប់រៀបចំឯកសារធ្វើបទបង្ហាញ ដូចជាប្រើកម្មវិធី PowerPoint។ លទ្ធផលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថានិយោជិតនៅកម្ពុជាប្រើឧបករណ៍ឌីជីថលនៅកន្លែងការងារដែលត្រូវការជំនាញឌីជីថលកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬមធ្យម។

- ត្រឹមតែ ១៩% ប៉ុណ្ណោះដែលបានប្រើសម្រាប់ធ្វើការជាមួយកម្មវិធីជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់មើលទិន្នន័យតាមកម្រិតវិស័យ ឬមុខរបរ, ឧ. សម្រាប់ផ្នែកគណនេយ្យ វិភាគច្បាប់ គ្រប់គ្រងសារពើភ័ណ្ឌ រចនាគេហទំព័រ រចនាផ្ទាំងក្រាហ្វិក គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងអតិថិជន ។ល។
- ប្រមាណ ១៧% ប្រើសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងបញ្ចូលទិន្នន័យ (Database) ឧ. ប្រើកម្មវិធី Access ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា និងបច្ចេកទេសស្វែងរកទិន្នន័យ (Query techniques) ដូចជា SQL។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ និយោជិតប្រមាណ ១២% គឺជាអ្នកដែលប្រើកម្មវិធី Advanced spreadsheets ដែលមានមុខងារខ្ពស់ (ឧ. ប្រើ Macros ឬរូបមន្តស្មុគស្មាញ)។ លទ្ធផលទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថានិយោជិតម្នាក់ក្នុងចំណោម ៦ ទៅ ៨នាក់ បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យកម្រិតខ្ពស់។
- ចុងក្រោយ និយោជិតដែលទាមទារជំនាញឌីជីថលកម្រិតខ្ពស់ (ឧ.អភិវឌ្ឍ ឬថែរក្សាប្រព័ន្ធ ICTs ឬប្រើប្រាស់ AI) គឺមានកម្រិតទាបជាង១០% ដែលក្នុងនោះ និយោជិតប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលសម្រាប់អភិវឌ្ឍ ឬថែទាំប្រព័ន្ធ IT កម្មវិធី Hardware/software មានចំនួន ៩% ហើយអ្នកដែលប្រើដើម្បីសរសេរកម្មវិធី ឬកូដដោយប្រើភាសាកុំព្យូទ័រ (ឧ. ប្រើ C++, Python, Java, Visual Basic) មានចំនួន ៥% និងអ្នកដែលសរសេរកម្មវិធីដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ AI (ឧ. ប្រើ machine-learning, deep-learning algorithms) មានចំនួន ៤%។

រូបភាពទី៣៦៖ សកម្មភាពឌីជីថល (Digital activities) របស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ ក្នុងការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងអំឡុងពេលមួយខែមុន

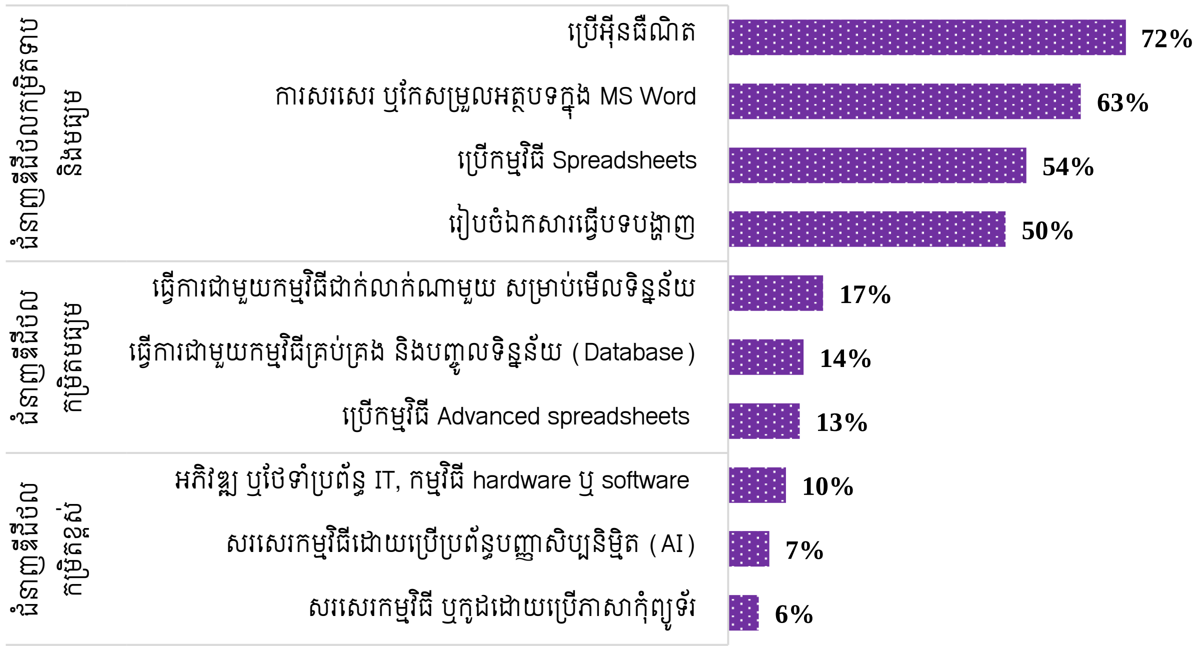


N (អ្នកប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្ន) = 961

នៅក្នុងរូបភាពទី៣៦ ខាងលើ បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល សម្រាប់អនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្ន ក្នុងអំឡុងពេលមួយខែមុនការអង្កេត។ ទោះបីជានិយោជិតមួយចំនួនមិនបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះក្នុងការងារបច្ចុប្បន្នក៏ដោយ ក៏វាមិនមានន័យថាពួកគាត់ខ្វះសមត្ថភាព ឬមិនចេះប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យានោះទេ។ ដោយហេតុនេះ រូបភាពទី៣៧ ខាងក្រោម បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃកម្រិតជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់និយោជិត ក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ទោះបីពួកគាត់ចេះប្រើសម្រាប់គោលបំណងអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្ន ឬគោលបំណងផ្សេងទៀតក៏ដោយ។

តាមរយៈរូបភាពទី៣៧ យើងសង្កេតឃើញថា លទ្ធផលបានបង្ហាញពីនិន្នាការដូចគ្នា ដែលក្នុងនោះ និយោជិតដែលចេះ និងមានជំនាញបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលកម្រិតមូលដ្ឋានគឺមានចន្លោះពី ៥០% ទៅ៧០% ដែលរួមមានជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិត ការសរសេរ ឬកែសម្រួលអត្ថបទ ការប្រើកម្មវិធី Spreadsheets និងការរៀបចំឯកសារបទបង្ហាញ។ អ្នកដែលចេះ និងមានជំនាញឌីជីថលកម្រិតខ្ពស់ដូចជាការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ IT និងការសរសេរកម្មវិធីដោយប្រើ AI ឬភាសាកុំព្យូទ័រ គឺមានជាង ១០% ឬតិចជាងនេះ។ មួយចំនួនទៀតគឺមានជំនាញឌីជីថលកម្រិតមធ្យម ដែលផ្តោតលើប្រភេទការងារដូចជា ការប្រើកម្មវិធីជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីមើលទិន្នន័យ (១៧%) ការប្រើកម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងបញ្ចូលទិន្នន័យ (១៤%) និងការប្រើកម្មវិធី Advanced spreadsheets (១៣%)។

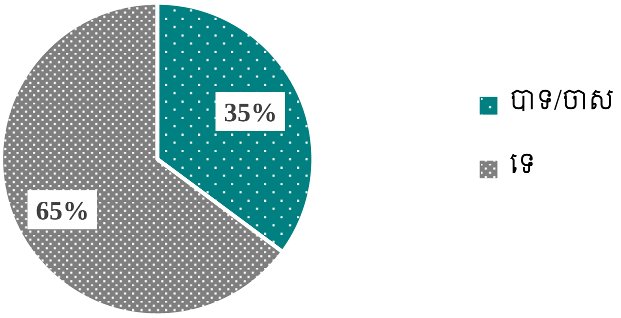
រូបភាពទី៣៧៖ ការចេះប្រើឧបករណ៍ឌីជីថលក្នុងសកម្មភាពឌីជីថលសម្រាប់ការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្ន



N (សរុប) = 1,070

រូបភាពទី៣៨ បង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់និយោជិតចំពោះស្ថានភាពនៅកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជថលថ្មីៗ ដូចជា ប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រថ្មី ឧបករណ៍កុំព្យូទ័រ ឬកម្មវិធីកុំព្យូទ័រថ្មីៗ។ លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា ប្រហែល ៣៥% នៃអ្នកចូលរួមអង្កេតសរុបយល់ថា កន្លែងការងាររបស់ពួកគេមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ខណៈដែលអ្នកចូលរួមប្រមាណ ៦៥% បានឆ្លើយថា មិនមានការផ្លាស់ប្តូរនោះឡើយ។

រូបភាពទី៣៨៖ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលថ្មីៗនៅកន្លែងការងារ



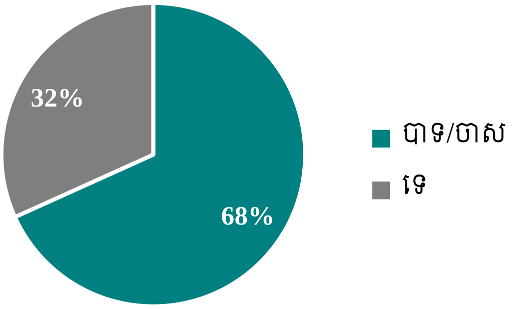
N (សរុប) = 1,070

៥.៣. ការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារ

ផ្នែកនេះផ្តោតលើការយល់ឃើញ និងការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិតរបស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ។ រូបភាពទី៣៩ បង្ហាញថាការយល់ឃើញរបស់និយោជិតអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិតគឺមានអត្រាខ្ពស់ ដែលក្នុងនោះមានអត្រាប្រមាណជា ៦៨% (រូប ក) បានរាយការណ៍ថាពួកគាត់ធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត ខណៈដែល ៣២% ទៀតមិនធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិតនោះឡើយ។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិតនេះ និយោជិតដែលយល់ដឹងពី AI «ច្រើន» មានចំនួន ប្រមាណជា ៧% ហើយអ្នកដែលឆ្លើយថាយល់ «ល្មមគួរសម» មានចំនួនប្រមាណ ៣២% (រូប ខ)។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជិតភាគច្រើនដែលមានការយល់ដឹងអំពី AI បានវាយតម្លៃថា ការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត «តិចតួច» ដោយមានអត្រាលើសពីពាក់កណ្តាល ប្រមាណ ៥៥%។ លើសពីនេះទៅទៀត មាននិយោជិតប្រមាណ ៦% បានរាយការណ៍ថា មិនមានការយល់ដឹង ឬមិនស្គាល់អំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិតទាល់តែសោះ។

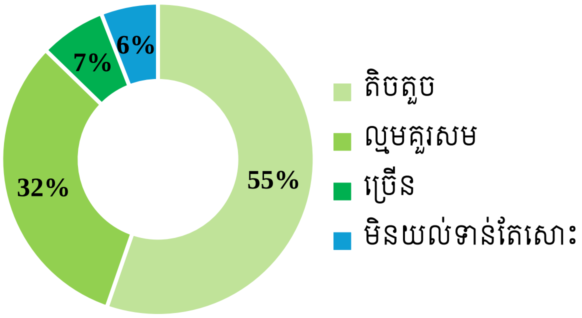
រូបភាពទី៣៩៖ ការយល់ដឹងអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) របស់និយោជិត

រូប ក៖ ធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI)



n (អ្នកចូលរួមឆ្លើយអំពីការស្គាល់ ឬលឺអំពី AI) = 967

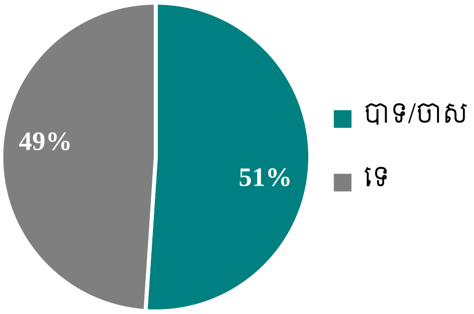
រូប ខ៖ កម្រិតនៃការយល់ដឹងពី AI



n (អ្នកធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពី AI) = 660

ក្នុងចំណោមក្រុមដដែលនេះ (អ្នកដែលធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិម្មិត) មាននិយោជិតប្រហែលជាងពាក់កណ្ដាល (៥១%) បានប្រើប្រាស់ AI នៅកន្លែងការងារ ខណៈដែល ៤៩% ទៀតមិនបានប្រើប្រាស់នោះទេ (រូបភាពទី៤០)។ មានន័យថា និយោជិតម្នាក់ ក្នុងចំណោម ២នាក់គឺបានប្រើប្រាស់ AI ដើម្បីអនុវត្ត ឬគាំទ្រការងារ និងដំណើរការសម្រេចចិត្តនៅកន្លែងការងារ។

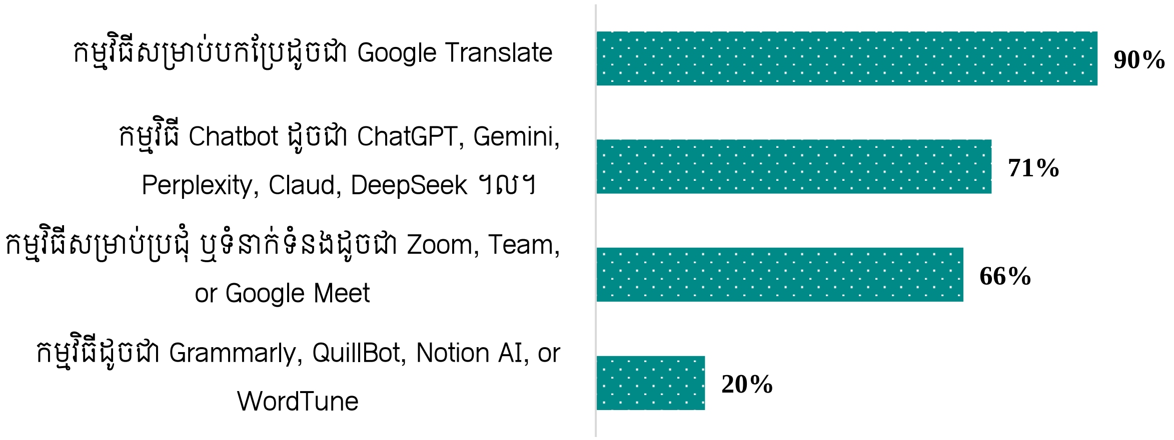
រូបភាពទី៤០៖ ការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) របស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ



n (អ្នកធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពី AI) = 660

រូបភាពទី៤១ បង្ហាញពីប្រភេទកម្មវិធីនៃបញ្ញាសិប្បនិម្មិតដែលនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ។ យោងតាមទិន្នន័យអង្កេតបានបង្ហាញថា រហូតដល់ ៩០% នៃនិយោជិតបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីបកប្រែដូចជា Google Translate ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តការងារ, ៧១% ប្រើ Chatbot ដូចជា ChatGPT, Gemini, Perplexity, Claud, និង DeepSeek, ៦៦% ប្រើកម្មវិធីប្រជុំតាមអ៊ីនធឺណិតដូចជា Zoom, Team, ឬ Google Meet, ខណៈដែលមានតែ ២០% តែប៉ុណ្ណោះប្រើកម្មវិធីផ្នែកកែអក្សរ និងវេយ្យាករណ៍ដូចជា Grammarly, QuillBot, Notion AI, ឬ WordTune។

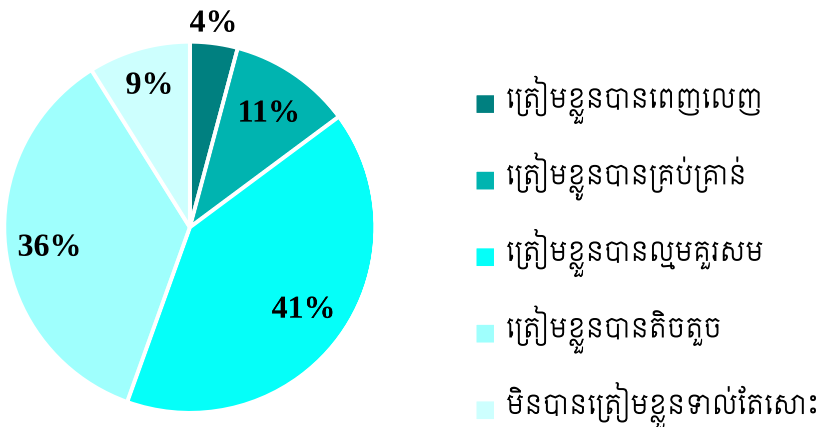
រូបភាពទី៤១៖ ប្រភេទកម្មវិធី ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត ដែលនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ



n (អ្នកប្រើប្រាស់ AI នៅកន្លែងការងារ) = 337

បន្ថែមលើនេះ ការសិក្សានេះក៏ចង់ដឹងអំពីកម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិតនៅកន្លែងការងារផងដែរ។ រូបភាពទី៤២ បង្ហាញថាការត្រៀមខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតមានភាពខុសៗគ្នា ដែលមានអ្នកខ្លះមានការត្រៀមខ្លួនបានល្អច្រើន និងអ្នកខ្លះទៀតទើបតែចាប់ផ្តើមត្រៀមខ្លួន ឬត្រៀមខ្លួនបានតិចតួច។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់ AI នៅកន្លែងការងារ គឺមានប្រមាណ ១៥% ប៉ុណ្ណោះដែលបានរាយការណ៍ថាពួកគេបាន «ត្រៀមខ្លួនបានពេញលេញ (៤%)» និង «ត្រៀមខ្លួនបានគ្រប់គ្រាន់ (១១%)»។ ហើយអ្នកដែលឆ្លើយថាពួកគេ «ត្រៀមខ្លួនបានល្មមគួរសម» គឺមានចំនួន ៤១% និង «ត្រៀមខ្លួនបានតិចតួច» មានចំនួន ៣៦%។ ក្នុងនោះដែរ អ្នកដែល «មិនបានត្រៀមខ្លួនទាល់តែសោះ» មានចំនួន ៩%។ លទ្ធផលនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងថា ទោះបីនិយោជិតភាគច្រើនមានការត្រៀមខ្លួនក្នុងការប្រើ AI ក៏ដោយ កម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួននៅតែមានភាពខុសគ្នា។

រូបភាពទី៤២៖ កម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិម្មិត នៅកន្លែងការងារ



n (អ្នកប្រើប្រាស់ AI នៅកន្លែងការងារ) = 337

ជំពូកទី ៦៖ តម្រូវការ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

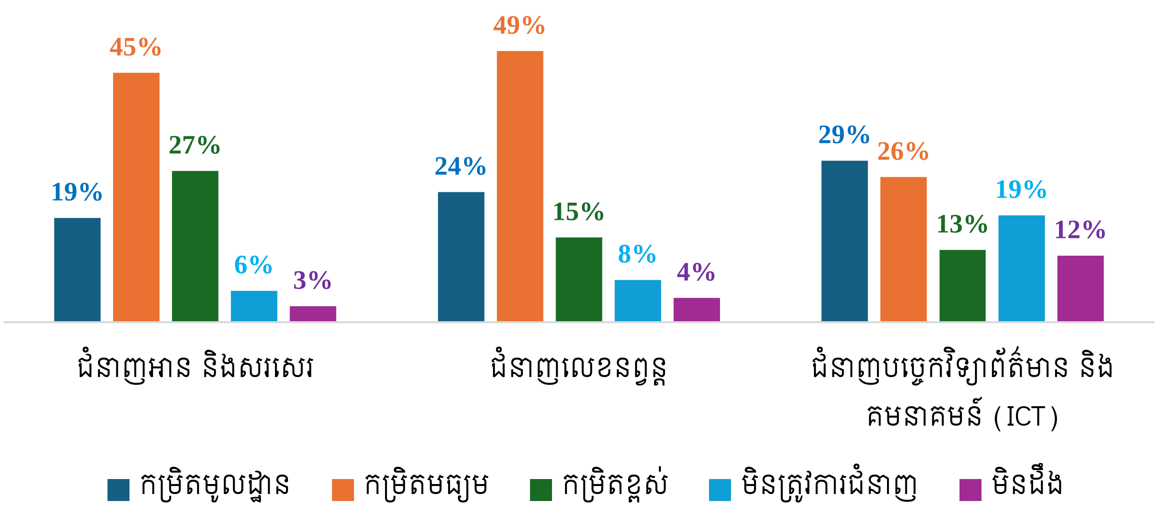
៦.១. ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការជំនាញ

ដើម្បីស្វែងយល់ពីតម្រូវការជំនាញ ការអង្កេតនេះក៏បានសិក្សាអំពីប្រភេទ កម្រិត និងសារៈសំខាន់នៃជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់អនុវត្តការងារដែលនិយោជកទាមទារ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានស្នើសុំឱ្យរាយការណ៍ពីកម្រិតនៃជំនាញមូលដ្ឋាន ជំនាញបច្ចេកទេស ជំនាញទន់ និងចាត់ចំណាត់ថ្នាក់សារៈសំខាន់នៃជំនាញទាំងនេះ ដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ ដែលនឹងបកស្រាយនៅផ្នែកខាងក្រោម។

៦.១.១. តម្រូវការជំនាញ

ដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៤៣ អ្នកឆ្លើយសំណួរជិតពាក់កណ្តាល រាយការណ៍ថាការងាររបស់ពួកគេត្រូវការកម្រិតមធ្យមសម្រាប់ជំនាញអាន និងសរសេរ (៤៥%) និង ជំនាញលេខនព្វន្ត (៤៩%) ខណៈដែលជំនាញ ICT ត្រូវការទាំងកម្រិតមូលដ្ឋាន និងមធ្យម ដោយមានអត្រាប្រហែលគ្នាគឺ ២៩% និង ២៦% រៀងគ្នា។ បន្ថែមលើនេះ និយោជិតម្នាក់ក្នុងចំណោម ៤នាក់ យល់ថាការងាររបស់ពួកគេត្រូវការជំនាញអាន និងសរសេរកម្រិតខ្ពស់ (២៧%) និងម្នាក់ក្នុងចំណោម ៥នាក់យល់ថាត្រូវការកម្រិតមូលដ្ឋាន (១៩%)។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលយល់ថាការងារត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមូលដ្ឋានមាន ២៤% និងកម្រិតខ្ពស់គឺមានចំនួន ១៥%។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនយល់ថាការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនគឺមិនត្រូវការជំនាញអ្វីនោះទេ ដែលក្នុងនោះអ្នករាយការណ៍ទៅលើជំនាញអាន និងសរសេរមាន ៦% ជំនាញលេខនព្វន្តមាន ៨% និងជំនាញ ICT មាន ១៩% ដែលជាអត្រាខ្ពស់គួរកត់សម្គាល់។

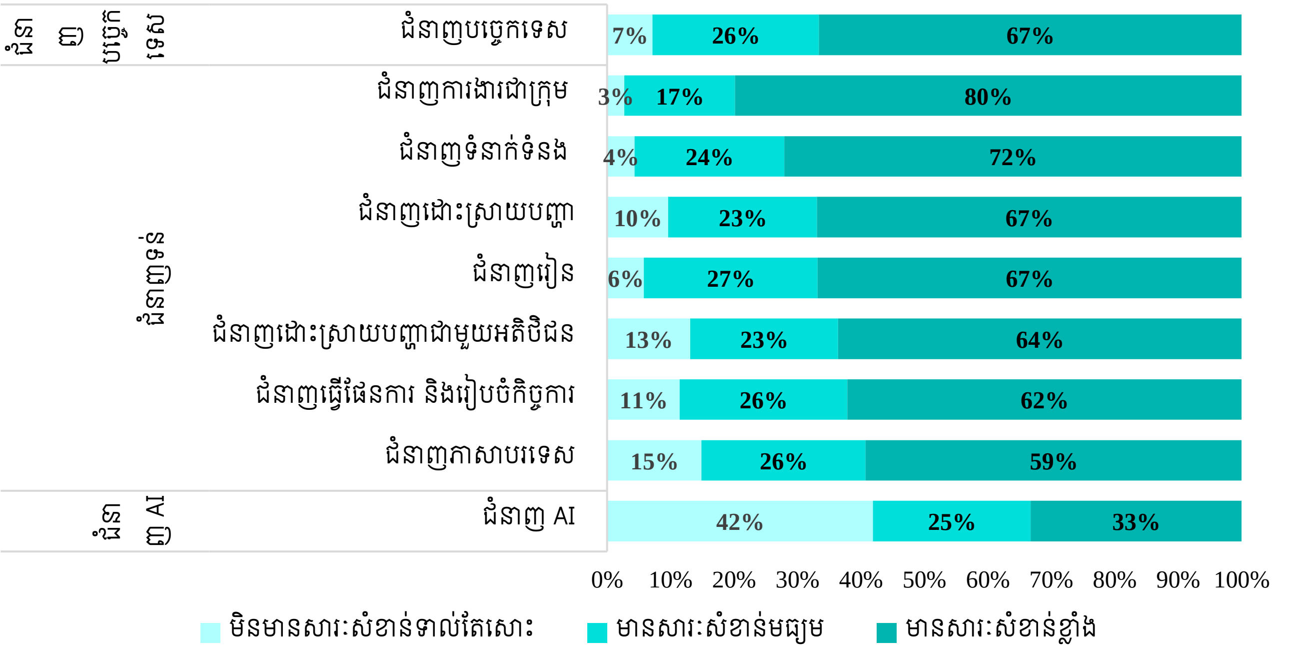
រូបភាពទី៤៣៖ កម្រិតនៃជំនាញមូលដ្ឋានដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន



បន្ថែមលើតម្រូវការសម្រាប់ជំនាញមូលដ្ឋានទាំងបីខាងលើនេះ ជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ ក៏ជាប្រភេទជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារផងដែរ ហើយក្នុងរូបភាពទី៤៤ ខាងក្រោមនេះ គឺបង្ហាញអំពីកម្រិតសារៈសំខាន់នៃជំនាញទាំងនេះ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ប្រមាណ ៦៧% នៃអ្នកឆ្លើយតបយល់ថាជំនាញបច្ចេកទេសមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់គាត់ ហើយអ្នកដែលយល់ថាមានសារៈសំខាន់កម្រិតមធ្យមគឺមានចំនួន ២៦% និង ៧% ទៀតយល់ថាមិនមានសារៈសំខាន់ទាល់តែសោះ។ ចំណែកឯសារៈសំខាន់នៃជំនាញទន់វិញ លទ្ធផលបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតលើសពី ៥០% យល់ថាប្រភេទជំនាញទន់ទាំងអស់គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងសម្រាប់ការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ដែលក្នុងនោះចំនួនអ្នកឆ្លើយដែលយល់ថា ការងារជាក្រុម មានសារៈសំខាន់ខ្លាំង មានរហូតដល់ ៨០% នៃចំនួនសរុបនៃអ្នកចូលរួមឆ្លើយក្នុងក្រុមនេះ និងជំនាញទំនាក់ទំនងមាន ៧២% ខណៈជំនាញភាសាបរទេសមាន ៥៩% ដែលជាចំនួនទាបជាងគេ។ រីឯអ្នកដែលយល់ថាជំនាញទន់មានសារៈសំខាន់មធ្យមគឺមានអត្រាចន្លោះពី១៧% ទៅ ២៧%។ ក៏មានអ្នកមួយចំនួនតូចដែលយល់ថាជំនាញទន់មិនមានសារៈសំខាន់ទាល់តែសោះសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគាត់ ដែលមានអត្រាពីចន្លោះ ៣% ទៅ ១៥%។

ដោយសារការវិវត្តនៃបច្ចេកវិទ្យា ជាពិសេសការកើនឡើងនៃការប្រើប្រាស់បញ្ញាសប្បនិម្មិត (AI) នៅក្នុងទីផ្សារការងារប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្នុងការជួយគាំទ្រដល់ការបំពេញការងារ ការអង្កេតនេះក៏បានធ្វើការវិភាគលើកម្រិតសារៈសំខាន់នៃជំនាញ AI សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នផងដែរ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ២៥% យល់ថា AI មានសារៈសំខាន់កម្រិតមធ្យម និង ៣៣% យល់ថាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំង។

រូបភាពទី៤៤៖ កម្រិតសារៈសំខាន់នៃជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន



សម្គាល់៖ កម្រិតសារៈសំខាន់ដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារ ត្រូវបានវាយតម្លៃពីលេខ ០ ដល់ ១០។ សម្រាប់ការវាស់វែងក្នុងរូបភាពទី៤៤ នេះ គឺ ០-៤=មិនមានសារៈសំខាន់ទាល់តែសោះ, ៥=មានសារៈសំខាន់មធ្យម, និង ៦-១០=មានសារៈសំខាន់ខ្លាំង

៦.១.២. ជំនាញ STEM

ជំនាញ "STEM" ដែលប្រើក្នុងរបាយការណ៍នេះត្រូវបានកំណត់ថាជាជំនាញដែលនិយោជិតបានបញ្ចប់ការសិក្សាពី មុខជំនាញសិក្សា (Field of study) ធំៗ ដូចជា *វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ*, *វិស្វកម្ម កម្មន្តសាល និងសំណង់*, *បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs)*, និង *កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ* ដែលក្នុងចំណោមសំណាកសរុបទាំង ១ ០៧០ នាក់ គឺមានសំណាកចំនួន ១០២ នាក់ដែលត្រូវបានយកមកវិភាគសម្រាប់ផ្នែកនេះ។

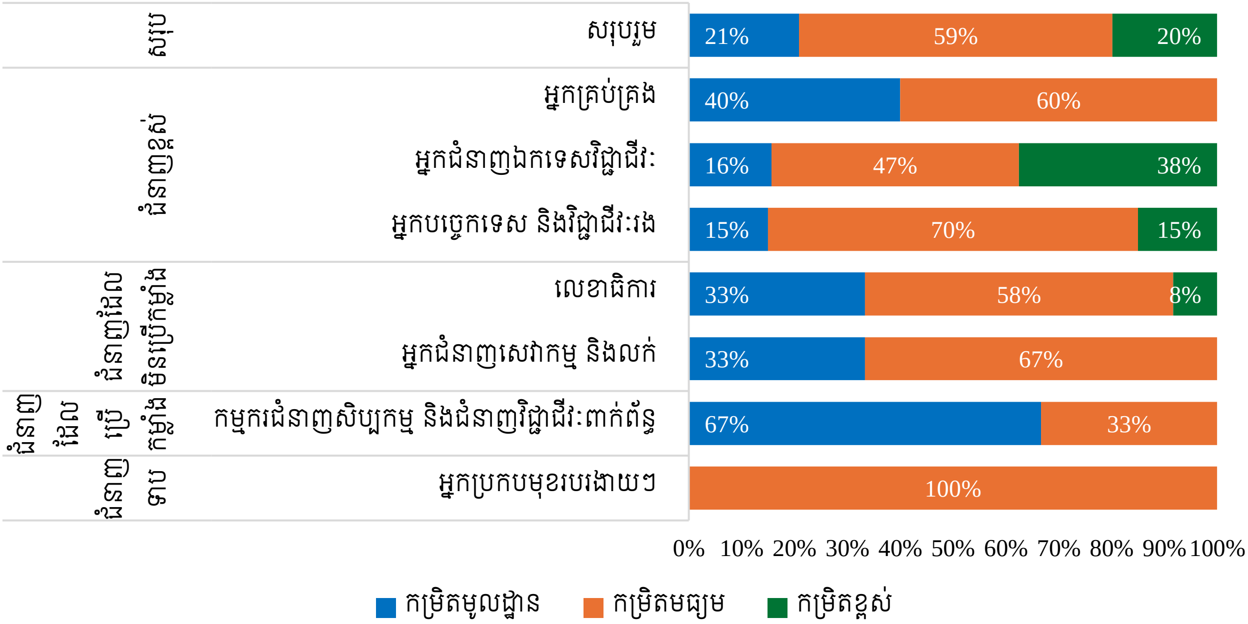
ក្នុងចំណោមជំនាញមូលដ្ឋានទាំងបីដែលបានរៀបរាប់ផ្នែកខាងលើ ជំនាញលេខនព្វន្ត និងជំនាញ ICT អាចចាត់ទុកថាជាជំនាញមួយនៃជំនាញ STEM។ ហេតុនេះហើយ រូបភាពទី៤៥ និងរូបភាពទី៤៦ បង្ហាញអំពីតម្រូវការជំនាញលេខនព្វន្ត (Numeracy skill needed) និងតម្រូវការជំនាញ ICT (ICT skill needed) សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលរៀនមុខវិទ្យា STEM។

តាមរយៈរូបភាពទី៤៥ លទ្ធផលបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃនិយោជិតដែលរៀនជំនាញ STEM គឺត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមធ្យម (៥៩%) និងកម្រិតមូលដ្ឋាន និងខ្ពស់ក្នុងប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺ ២១% និង ២០% រៀងគ្នា។ មុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលត្រូវបានចាត់ចូលជាមុខរបរត្រូវការជំនាញខ្ពស់ គឺបានរាយការណ៍អំពីស្ថានភាពតម្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តសម្រាប់ការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ដែលក្នុងនោះ ៤០% នៃពួកគាត់យល់ថា ការងារបច្ចុប្បន្នត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមូលដ្ឋាន ខណៈដែល ៦០% ទៀតរាយការណ៍ថាត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមធ្យម។ ការណ៍នេះបង្ហាញថា ទោះបីជាមុខរបរអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានចាត់ទុកជាមុខរបរដែលត្រូវការជំនាញខ្ពស់ក៏ដោយ ការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្នមិនចាំបាច់ទាមទារជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតខ្ពស់ជានិច្ចឡើយ ព្រោះភារកិច្ចរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងភាគច្រើនផ្អែកលើជំនាញគ្រប់គ្រង ការសម្របសម្រួល ការសម្រេចចិត្ត និងជំនាញទន់ផ្សេងៗ ជាងការប្រើប្រាស់ជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតស្មុគស្មាញ។

ចំណែកក្រុមមុខរបរដែលត្រូវបានចាត់ចូលជាប្រភេទជំនាញមិនប្រើកម្លាំង (Non-manual skill) ដែលមានដូចជា *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ*, *អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង*, និង *លេខាធិការ* ភាគច្រើននៃក្រុមទាំងនេះគឺមានតម្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមធ្យម។ *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ*ចំនួន ៣៨% ត្រូវការជំនាញនេះកម្រិតខ្ពស់ និងកម្រិតមូលដ្ឋានត្រឹម ១៦% ប៉ុណ្ណោះ។ *អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង*ត្រូវការកម្រិតមូលដ្ឋាន និងខ្ពស់ក្នុងចំនួនដូចគ្នាគឺ ១៥%។

រីឯក្រុមមុខរបរដែលបានចាត់ចូលជាប្រភេទជំនាញប្រើកម្លាំង (Skill manual) ដែលរួមមាន *អ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់* ដែលភាគច្រើននៃក្រុមនេះត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមធ្យម និង *កម្មករជំនាញសិប្បកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ* ដែលភាគច្រើននៃក្រុមនេះត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមូលដ្ឋាន។ សម្រាប់ *កម្មករមានជំនាញទាប* ពួកគាត់ក៏ត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តកម្រិតមធ្យមផងដែរសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន។

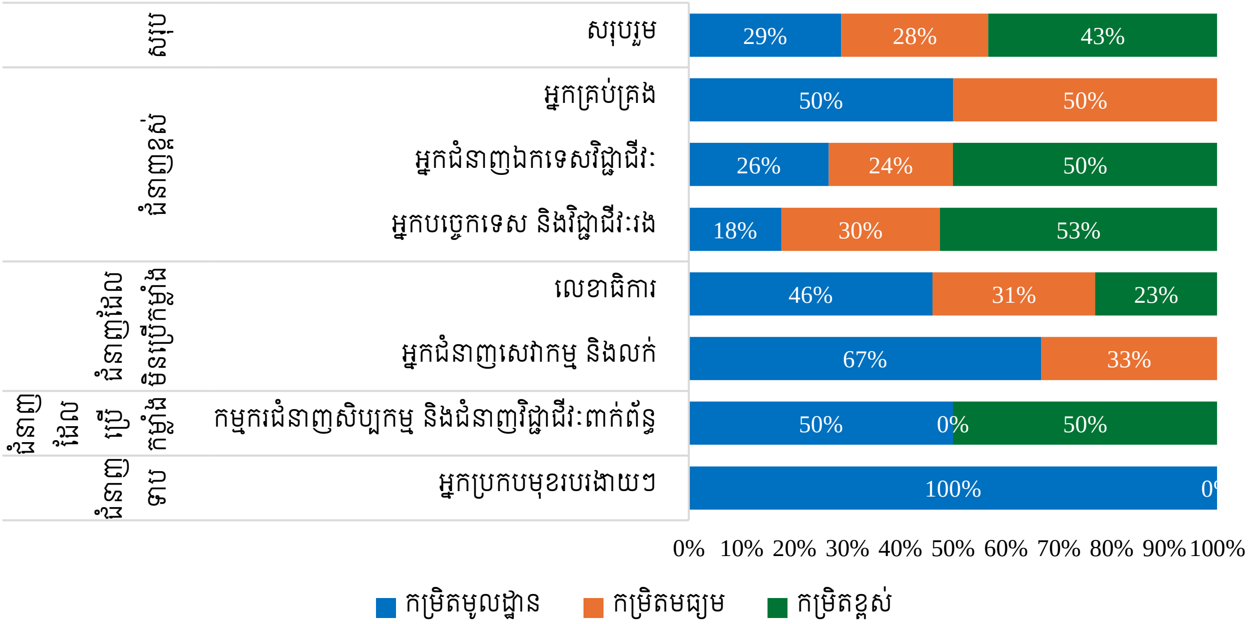
រូបភាពទី៤៥៖ តម្រូវការជំនាញលេខនព្វន្តសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលរៀនមុខវិទ្យា STEM បែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ និងកម្រិតជំនាញ



n (អ្នករៀនមុខវិទ្យា STEM ដែលត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្ត) = 96

សម្រាប់និន្នាការនៃតម្រូវការជំនាញ ICT ក្នុងចំណោមនិយោជិត ដែលបានសិក្សាជំនាញ STEM គឺសង្កេតឃើញថាភាគច្រើនត្រូវការជំនាញនេះកម្រិតខ្ពស់ (៤៣%) និងកម្រិតមូលដ្ឋាន និងមធ្យម ក្នុងចំនួនប្រហែលគ្នាគឺ ២៩% និង ២៨% រៀងគ្នា (រូបភាពទី៤៦)។

រូបភាពទី៤៦៖ តម្រូវការជំនាញ ICT សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលរៀនមុខវិទ្យា STEM បែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ និងកម្រិតជំនាញ

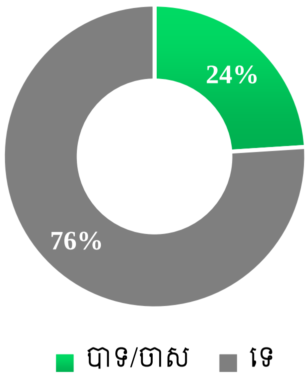


n (អ្នករៀនមុខវិទ្យា STEM ដែលត្រូវការជំនាញ ICT) = 97

៦.១.៣. ជំនាញបៃតង

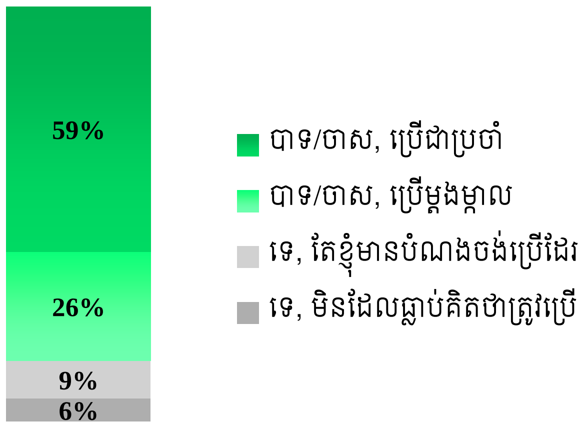
ក្នុងផ្នែកនេះ យើងចង់សិក្សាអំពីការយល់ដឹងរបស់និយោជិតអំពី «ជំនាញបៃតង» និងតម្រូវការក្នុងការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនេះ ជាពិសេសនៅកន្លែងការងារ។ តាមរយៈរូបភាពទី៤៧ បង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសំណាកដែលចូលរួមឆ្លើយជាមួយអង្កេតនេះ មាន ២៤% ប៉ុណ្ណោះដែលធ្លាប់លឺពាក្យ «ជំនាញបៃតង» ឬអាចនិយាយបានថា ម្នាក់ក្នុងចំណោម ៤នាក់មានការយល់ដឹងអំពី ជំនាញបៃតង។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលយល់ដឹងអំពីបញ្ហានេះ មានអ្នកខ្លះបានប្រើប្រាស់ជំនាញនេះនៅកន្លែងធ្វើការ និងមានអ្នកខ្លះក៏មិនបានប្រើប្រាស់ផងដែរ។ រូបភាពទី៤៨ បានបង្ហាញថា អ្នកដែលមានតម្រូវការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារមានចំនួន ៨៥% (៥៩% ប្រើជាប្រចាំ និង ២៦% ប្រើម្តងម្កាល)។ ១៥% ទៀតមិនមានតម្រូវការក្នុងការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារនោះទេ ប៉ុន្តែមាន ៩% ដែលបង្ហាញពីឆន្ទៈក្នុងការប្រើប្រាស់ជំនាញនេះ។

រូបភាពទី៤៧៖ របាយនៃសំណាកដែលធ្លាប់លឺពាក្យ "ជំនាញបៃតង"



n (អ្នកចូលរួមឆ្លើយផ្នែកជំនាញបៃតង) = 967

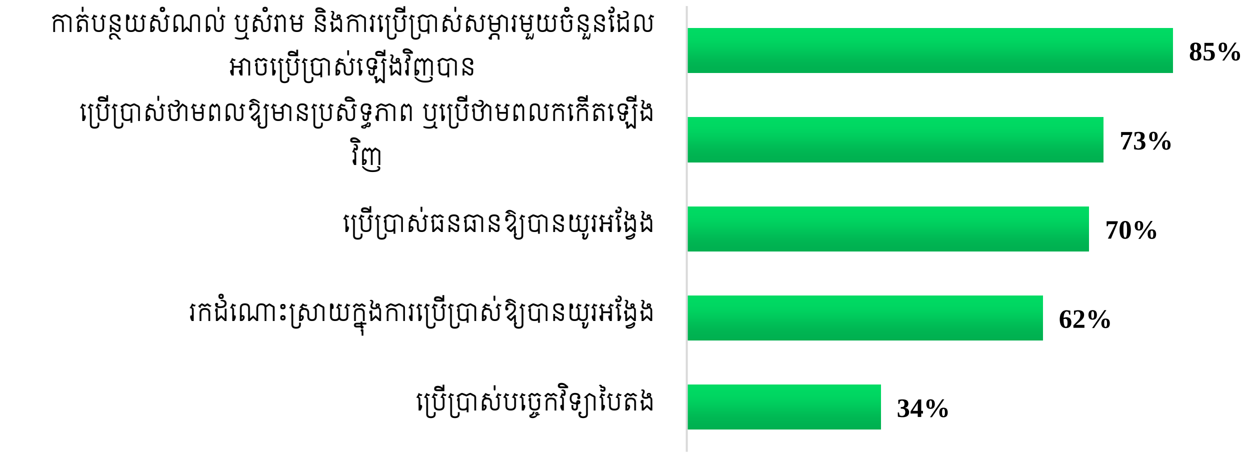
រូបភាពទី៤៨៖ របាយនៃសំណាកដែលប្រើប្រាស់ "ជំនាញបៃតង" នៅកន្លែងការងារ



n (អ្នកធ្លាប់លឺពាក្យជំនាញបៃតង) = 232

សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារគឺមានសណ្ឋានខុសគ្នា ដែលក្នុងនោះ ភាគច្រើនគឺជាការកាត់បន្ថយសំណល់ ឬសំរាម និងការប្រើប្រាស់សម្ភារមួយចំនួនដែលអាចប្រើប្រាស់ឡើងវិញបាន (ឧ. ប្រើដបទឹកផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងប្រើកែវក្រដាស ឬកែវជ័រ) ដែលមាននិយោជិតរាយការណ៍ពីការអនុវត្តបែបនេះចំនួន ៨៥%។ និយោជិត ៧៣% បានរាយការណ៍ថា ប្រើប្រាស់ថាមពលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ឬប្រើថាមពលកកើតឡើងវិញ (ឧ. កាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ភ្លើងនៅកន្លែងការងារ) និង ៧០% បានប្រើប្រាស់ធនធានឱ្យបានយូរអង្វែង (ឧ. កាត់បន្ថយការបើកទឹកចោលពេលលាងដៃ)។ អ្នកឆ្លើយតបចំនួន ៦២% ដែលប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារ បានរាយការណ៍ថា ពួកគាត់ព្យាយាមស្វែងរកដំណោះស្រាយក្នុងការប្រើប្រាស់ឱ្យបានយូរអង្វែង (ឧ. ការវេចខ្ចប់ដើម្បីជួយថែរក្សាបរិស្ថាន) និងមានប្រមាណ ៣៤% គឺជានិយោជិតដែលប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបៃតងនៅកន្លែងការងារ (ឧ. ប្រើប្រាស់ផ្ទាំងសូឡា ឬរថយន្តអគ្គិសនី EVs)។

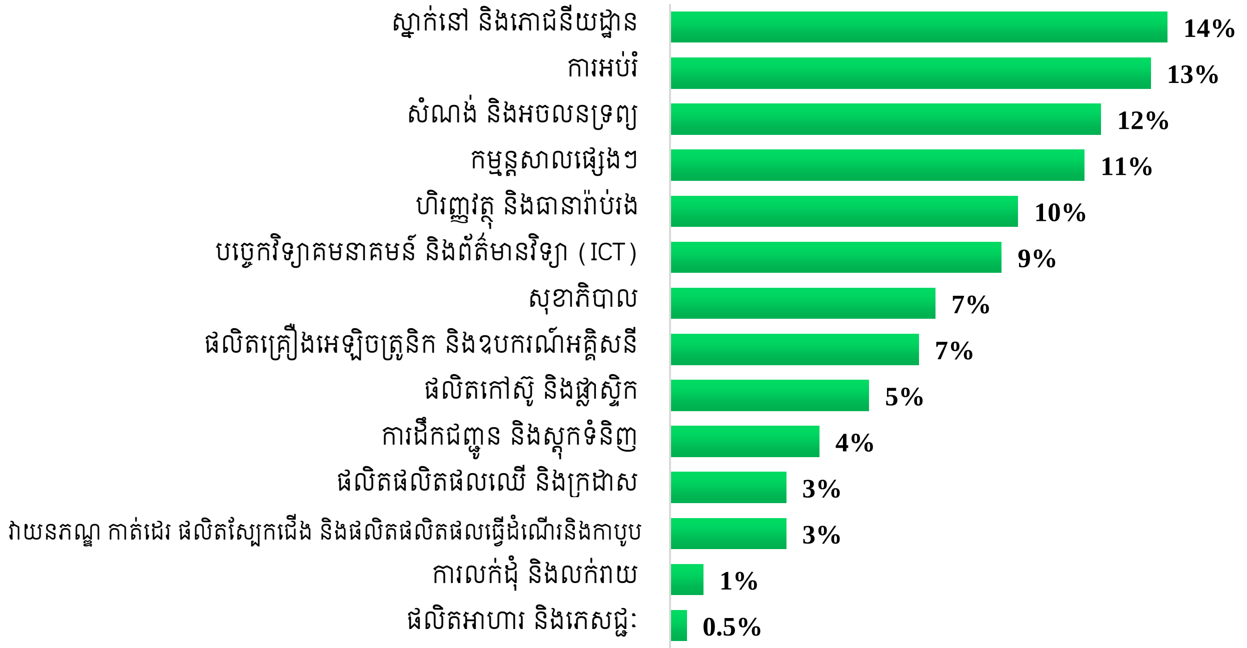
រូបភាពទី៤៩៖ ការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងនៅកន្លែងការងារ



n (អ្នកប្រើប្រាស់ "ជំនាញបៃតង" នៅកន្លែងការងារ) = 198

រូបភាពទី៥០ បង្ហាញអំពីរបាយនៃសំណាកដែលយល់ថា «ជំនាញបៃតង» កំពុងតែមានសារសំខាន់កាន់តែខ្លាំងក្នុងវិស័យដែលខ្លួនកំពុងបម្រើការ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា អនុវិស័យដែលមានភាគរយអ្នកយល់ឃើញខ្ពស់ជាងគេ គឺ*អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន* (១៤%) *អនុវិស័យអប់រំ* (១៣%) *អនុវិស័យ សំណង់ និងអចលនទ្រព្យ* (១២%) *អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ* (១១%) និង*អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង* (១០%)។ សម្រាប់អនុវិស័យផ្សេងទៀត មានចំនួនទាបជាង ១០%។ ការណ៍នេះបង្ហាញថា សារៈសំខាន់នៃជំនាញបៃតង ត្រូវបានយល់ឃើញខ្លាំងជាងគេនៅក្នុងវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធជាប្រចាំនឹងការមប្រើសេវាកម្ម និងមានកម្មន្តសាលផ្សេងៗមួយចំនួនផងដែរ។

រូបភាពទី៥០៖ របាយនៃសំណាកដែលយល់ថា "ជំនាញបៃតង" កំពុងតែមានសារសំខាន់កាន់តែខ្លាំងក្នុងវិស័យដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការ



n (អ្នកយល់ថា "ជំនាញបៃតង" កំពុងមានសារៈសំខាន់នៅកន្លែងការងារ) = 220

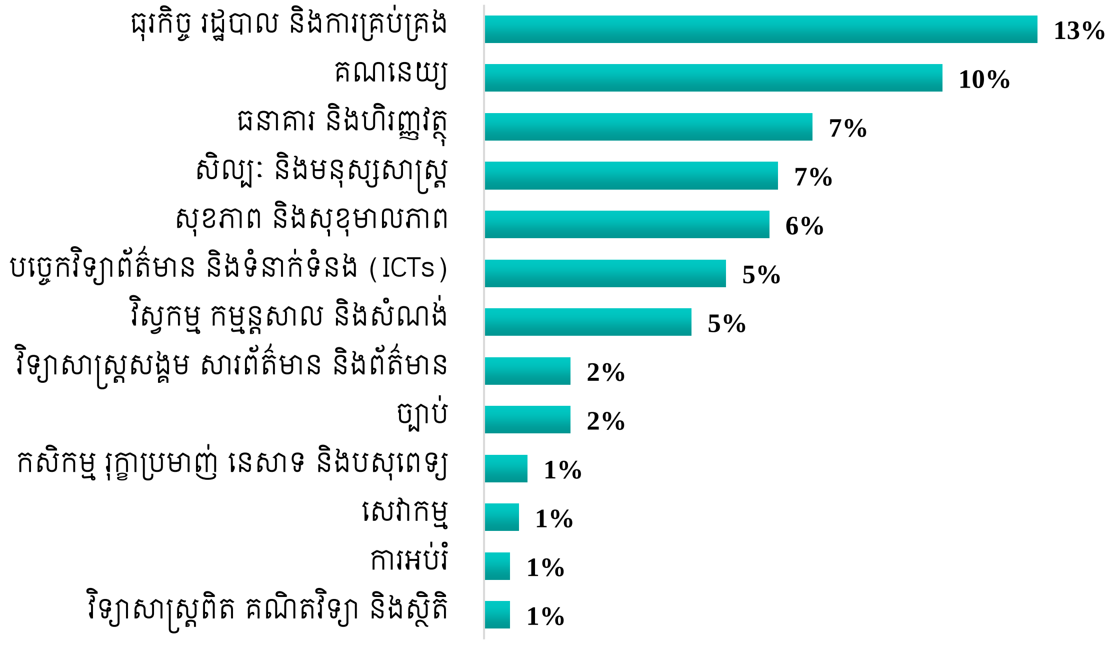
៦.២.ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ

៦.២.១. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-Based Learning-WBL)

រូបភាពទី៥១ បង្ហាញអំពីរបាយនៃសំណាកនិយោជិតដែលធ្លាប់មានបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-based learning) បែងចែកតាមមុខជំនាញសិក្សា។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ ភាគច្រើនគឺប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងក្រុមដែលរៀនមុខជំនាញសិក្សាផ្នែក*ធុរកិច្ច រដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រង* (១៣%) និង*គណនេយ្យ* (១០%)។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា មុខជំនាញទាំងនេះមានឱកាសចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅការងារខ្ពស់ជាងមុខជំនាញដទៃទៀត ដែលអាចមកពីកត្តាតភ្ជាប់ជិតស្និទ្ធរវាងទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សហគ្រាស។

ផ្ទុយទៅវិញ មុខជំនាញសិក្សាមួយចំនួនទៀតដូចជា *វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ*, *ការអប់រំ*, *សេវាកម្ម*, និង*កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ* មានចំណែកតិចតួចត្រឹម ១% ប៉ុណ្ណោះ។ ការណ៍នេះបង្ហាញពីភាពមិនស្មើគ្នានៃការចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ រវាងមុខជំនាញសិក្សាទាំងនេះ ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញជាក់ស្តែង និងការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតក្នុងទីផ្សារការងារ។

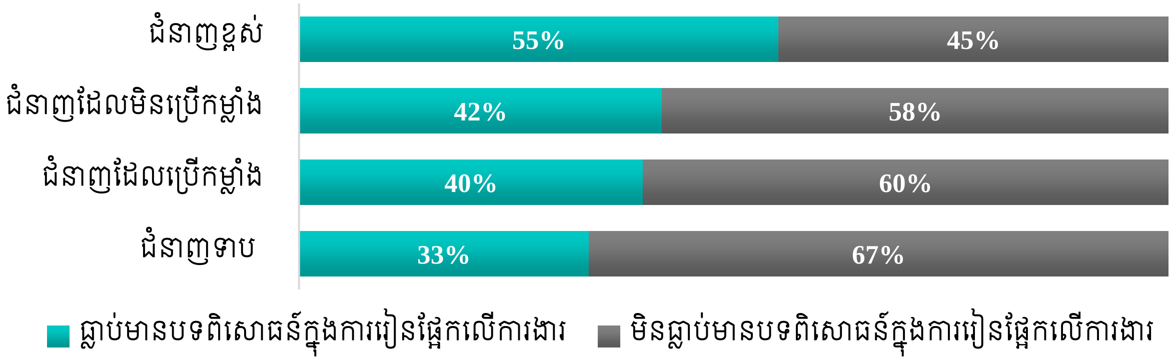
រូបភាពទី៥១៖ របាយសំណាកនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-based learning) បែងចែកតាមមុខជំនាញ



n (អ្នកធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀនផ្អែកលើការងារ) = 511

ក្នុងចំណោមសំណាកសរុបនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (WBL) ត្រូវបានសង្កេតឃើញថា ភាគច្រើនស្ថិតនៅក្នុងក្រុមនិយោជិតដែលមានជំនាញខ្ពស់ ប្រហែល ៥៥%។ ខណៈដែលនិយោជិតដែលមានជំនាញទាប មានអត្រាចូលរួមក្នុងការរៀនសូត្រតាមការងារនេះ គឺទាបជាងគេ ដោយមានតែប្រហែល ម្នាក់ក្នុងចំណោម ៣ នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលបានចូលរួម។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញប្រើកម្លាំង (Skill manual) និងជំនាញមិនប្រើកម្លាំង (Skill non-manual) មានអត្រាចូលរួមប្រហែល ៤០% និង ៤២% រៀងគ្នា។

រូបភាពទី៥២៖ របាយសំណាកនិយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (Work-based learning) បែងចែកតាមកម្រិតជំនាញ



N (សរុប) = 1,070

៦.២.២. ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ

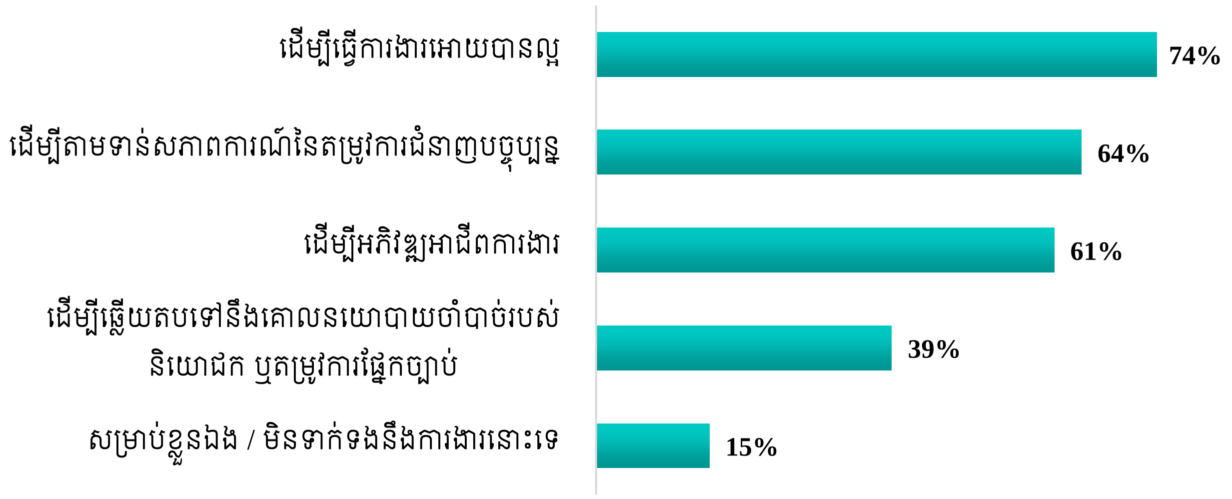
វាក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរ ក្នុងការសិក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់និយោជិតសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ។ វិធីសាស្ត្រដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅដោយនិយោជិតគឺ ការរៀនសូត្រពីមិត្តរួមការងារ (៧៤%) ការឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍ការងារដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ (៦២%) និងការទទួលបានការណែនាំដោយផ្ទាល់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងនៅកន្លែងការងារ (៦១%)។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ក៏មានមធ្យោបាយផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកចូលរួមឆ្លើយ ប៉ុន្តែមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាល ក្នុងនោះរួមមាន ការរៀនសូត្រដោយខ្លួនឯង (ឧ. រៀនដោយមានជំនួយពីសៀវភៅណែនាំ សៀវភៅ វីឌីអូ ឬសម្ភារៈអនឡាញ) (៤១%) និងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដូចជានៅកន្លែងការងារ, ក្នុងថ្នាក់ និងវគ្គអនឡាញ ជាដើម (៣២%)។

រូបភាពទី៥៣៖ មធ្យោបាយក្នុងការអភិវឌ្ឍ ឬទទួលបានជំនាញថ្មីក្នុងការបំពេញការងារ

N (សរុប) = 1,070

ប្រសិនបើយើងពិនិត្យមើលមូលហេតុដែលនិយោជិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា មូលហេតុចម្បងដែលនិយោជិតចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល គឺដើម្បីធ្វើការងារបានល្អ ក្នុងន័យដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ចឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន ដែលមានអត្រាប្រមាណ ៧៤% នៃចំនួននិយោជិតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល។ លើសពីនេះទៀត និយោជិតចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីតាមទាន់ការផ្លាស់ប្តូរនៃតម្រូវការជំនាញបច្ចុប្បន្ន មានចំនួនប្រហែល ៦៤% និងដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍអាជីព និងការរីកចម្រើនក្នុងការងារ មានប្រហែល ៦១%។ នៅមានមូលហេតុ ២ផ្សេងទៀត ដែលមានចំនួនអ្នកឆ្លើយតិចជាង ៥០% រួមមាន ការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយចាំបាច់របស់និយោជក ឬតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ (ដូចជា វគ្គសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ឬវគ្គណែនាំ) ដែលមានប្រហែល ៣៩% និងការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ មានត្រឹមតែប្រហែល ១៥% ប៉ុណ្ណោះ (រូបភាពទី៥៤)។ លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបានជំរុញដោយតម្រូវការការងារ និងការអភិវឌ្ឍអាជីពវិជ្ជាជីវៈ ជាងគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់និយោជិត។

រូបភាពទី៥៤៖ មូលហេតុដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាល



n (អ្នកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល) = 721

ជំពូកទី ៧៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ទីផ្សារការងារកម្ពុជាកំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហា «ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ» ដែលក្នុងនោះបានបែងចែកជាបីប្រភេទធំៗគឺភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ (Qualification mismatch), ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ (Skill mismatch) និងភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ (Horizontal mismatch)។ លទ្ធផលពីការអង្កេតបានបង្ហាញថាភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជាមានអត្រាប្រមាណ ២៥% ខណៈដែលភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញមានអត្រា ១៤% និងភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញ (Field of study) មានអត្រា ៣៥%។

ទិន្នន័យបង្ហាញថា Qualification mismatch នៅកម្ពុជា មានទម្រង់ "Overqualified" លេចធ្លោជាង "Underqualified"។ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិអាចចោទជាបញ្ហាប្រឈមពីរគឺ៖ ១). ធនធានមនុស្សដែលមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្រោមសមត្ថភាពដែលខ្លួនមាន និង ២). បង្កអារម្មណ៍មិនពេញចិត្តក្នុងការងារ។ ចំពោះក្រុមអ្នកមានការងារធ្វើដែលមានវ័យក្មេង (២១-២៤ឆ្នាំ) មានអត្រាគុណវុឌ្ឍិទាបជាងតម្រូវការ ១៣% ដែលជាសញ្ញាណនៃកង្វះបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង ខណៈដែលក្រុមអាយុមានវ័យចន្លោះ ៤០-៤៥ឆ្នាំ មានអត្រានៃគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងតម្រូវការក្នុងរង្វង់ ២៤%។

លើសពីនេះ លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា Skill mismatch ក៏ជាបញ្ហាមូលដ្ឋានមួយទៀត។ ទោះបីជាភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានវាយតម្លៃថា "Matched" ជាមួយតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នក៏ដោយ បញ្ហាប្រឈម "Overskilled" និង "Underskilled" នៅតែមានវត្តមានក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា។ និន្នាការសំខាន់នៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញជំនាញដែលឆ្លើយតបទាំងស្រុងនឹងតម្រូវការការងារមានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៨៦% ដែលលទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ថាបញ្ហាចម្បងមិនមែនជាសញ្ញាបត្រទេ ប៉ុន្តែជាសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងនិងជំនាញដែលពួកគេប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ។ លើសពីនេះភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញតាមប្រភេទមុខរបរបានបង្ហាញថាក្រុម*កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ* បានជួបប្រទះនឹងបញ្ហា Overskilled (១៧% មានជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការ)។ រីឯ អនុវិស័យដែលមានបញ្ហាខ្លាំងពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញនេះ រួមមាន*ការលក់ដុំ និងលក់រាយ* (២៩% ជំនាញទាប), *ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី* (១៨% ជំនាញទាប និង៥% ជំនាញខ្ពស់), និង*សុខាភិបាល* (១៣% ជំនាញទាប និង១៤% ជំនាញទាប)។

លើសពីនេះ ទិន្នន័យនៃមុខជំនាញមិនស៊ីគ្នាបង្ហាញថា របាយនៃមុខជំនាញ និងការងារ នៅតែមិនសមស្របក្នុងទីផ្សារការងារ។ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញសម្រាប់និយោជិតដែលធ្វើការជា*អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ* មានអត្រាខ្ពស់ជាងមុខរបរផ្សេងទៀត ហើយនៅក្នុង*អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង* និង*អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ* ក៏កត់សម្គាល់ឃើញថាខ្ពស់ជាងវិស័យផ្សេងផងដែរ។

ភាពផ្ទុយគ្នារវាងភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញបង្ហាញថា ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ក៏ដោយ ក៏ពួកគេនៅតែមានសមត្ថភាពអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលបញ្ជាក់ពីតម្លៃនៃបទពិសោធន៍ការងារនិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ។ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញទាំងនេះ ក៏បានឆ្លុះបញ្ចាំងថា ទោះបីជាទីផ្សារការងារកម្ពុជាមានស្ថេរភាពទូទៅក៏ដោយ ក៏នៅតែមានបញ្ហាសំខាន់ៗដែលត្រូវដោះស្រាយ។ បញ្ហាចម្បងមិនមែនសម្រាប់តែកង្វះគុណវុឌ្ឍិនោះទេ ប៉ុន្តែជាភាពមិនស៊ីគ្នារវាងប្រព័ន្ធអប់រំនិងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ទីផ្សារការងារ។ ដើម្បីកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពនិងប្រកួតប្រជែង ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសឆ្ពោះទៅរកស្ថានភាពប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ កម្ពុជាត្រូវធ្វើការកែទម្រង់នៃប្រព័ន្ធអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ ការកែទម្រង់នេះត្រូវផ្អែកលើការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធរវាងរាជរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នអប់រំ និងវិស័យឯកជន ដើម្បីធានាថាយុវជនកម្ពុជាទាំងអស់ទទួលបានជំនាញនិងគុណវុឌ្ឍិដែលត្រូវតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សេដ្ឋកិច្ចសតវត្សទី២១។

សរុបមក បញ្ហាគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ និងមុខជំនាញសិក្សាពុំមែនជាបញ្ហាបច្ចេកទេសតូចតាចទេ ប៉ុន្តែជាបញ្ហាគោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធ។ វាកើតឡើងក្នុងបរិបទដែលប្រព័ន្ធអប់រំ មិនទាន់ផ្សាភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទជាមួយអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម ខណៈពេលដែលទីផ្សារការងារកំពុងផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីគ្នាទាំងនេះ យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពមួយចំនួនគឺត្រូវការជាចាំបាច់ ដែលមានដូចជា៖ កែតម្រូវកម្មវិធីសិក្សាឱ្យផ្អែកលើជំនាញ និងតម្រូវការឧស្សាហកម្មបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត, បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធណែនាំអាជីព និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារសម្រាប់យុវជន, ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងស្ថាប័នអប់រំ និងនិយោជកក្នុងការបន្សុីមុខជំនាញ, និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មី (Reskilling) និងបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនជំនាញ (Upskilling) សម្រាប់និយោជិតដែលមានសញ្ញាបត្ររួចហើយ។ បើអាចអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះបានឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព នោះកម្ពុជា នឹងអាចកាត់បន្ថយការខាតបង់ធនធានមនុស្ស បង្កើនផលិតភាព និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំ និងទីផ្សារការងារ មានសមតុល្យជាងមុន អនុគ្រោះដល់ទាំងនិស្សិត និយោជិត និងសហគ្រាស ក្នុងដំណើរអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរយៈពេលវែង។

ឯកសារយោង

[1] IMF, “(World Economic Outlook - All Issues - International Monetary Fund (IMF).” Accessed: Dec. 26, 2025. [Online]. Available: https://www.imf.org/en/Publications/WEO

[2] ILO, “World Employment and Social Outlook: May 2025 Update,” 2025. Accessed: Jan. 02, 2025. [Online]. Available: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUpdate_May2025_1.pdf

[3] World Bank, “Global Economic Prospects.” Accessed: Aug. 05, 2025. [Online]. Available: https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects

[4] “Asian Development Outlook: December 2025.” Accessed: Dec. 26, 2025. [Online]. Available: https://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-december-2025

[5] "របាយការណ៍អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣," វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ២០២៤។ [Online]. Available: https://www.nis.gov.kh/nis/CSES/Final%20Report%20of%20Cambodia%20Socio-Economic%20Survey%202023_KH.pdf

[6] ILO, “Education and Mismatch Indicators (EMI database): Computation method.” Accesses: Jan. 19, 2025. [Online]. Available: https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-education-and-mismatch-indicators/

[7] Počepavičiūtė, R. and Kiaušienė, I. (2025) “Impact of Digital Technologies on the Labour Market”, Vilnius University Proceedings, pp. 41–49. doi:10.15388/Gronskis.2025.5

[8] "គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលឌីជីថលកម្ពុជា ២០២២-២០៣៥," ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និង ទូរគមនាគមន៍ ២០២២។ [Online]. Available: https://asset.cambodia.gov.kh/mptc/2023/02/MPTC-Digital-Government-Policy-2022-2035-KH.pdf

[9] ILO, “Guidelines concerning measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment,” International Labour Organization, 2018. [Online]. Available: https://www.ilo.org/resource/conference-paper/guidelines-concerning-measurement-qualifications-and-skills-mismatches

[10] OECD (2024), “Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023”, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en.

ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ តារាងផ្គូផ្គងនៃវិស័យសិក្សា/មុខជំនាញសិក្សា ទៅនឹងកូដមុខរបរ

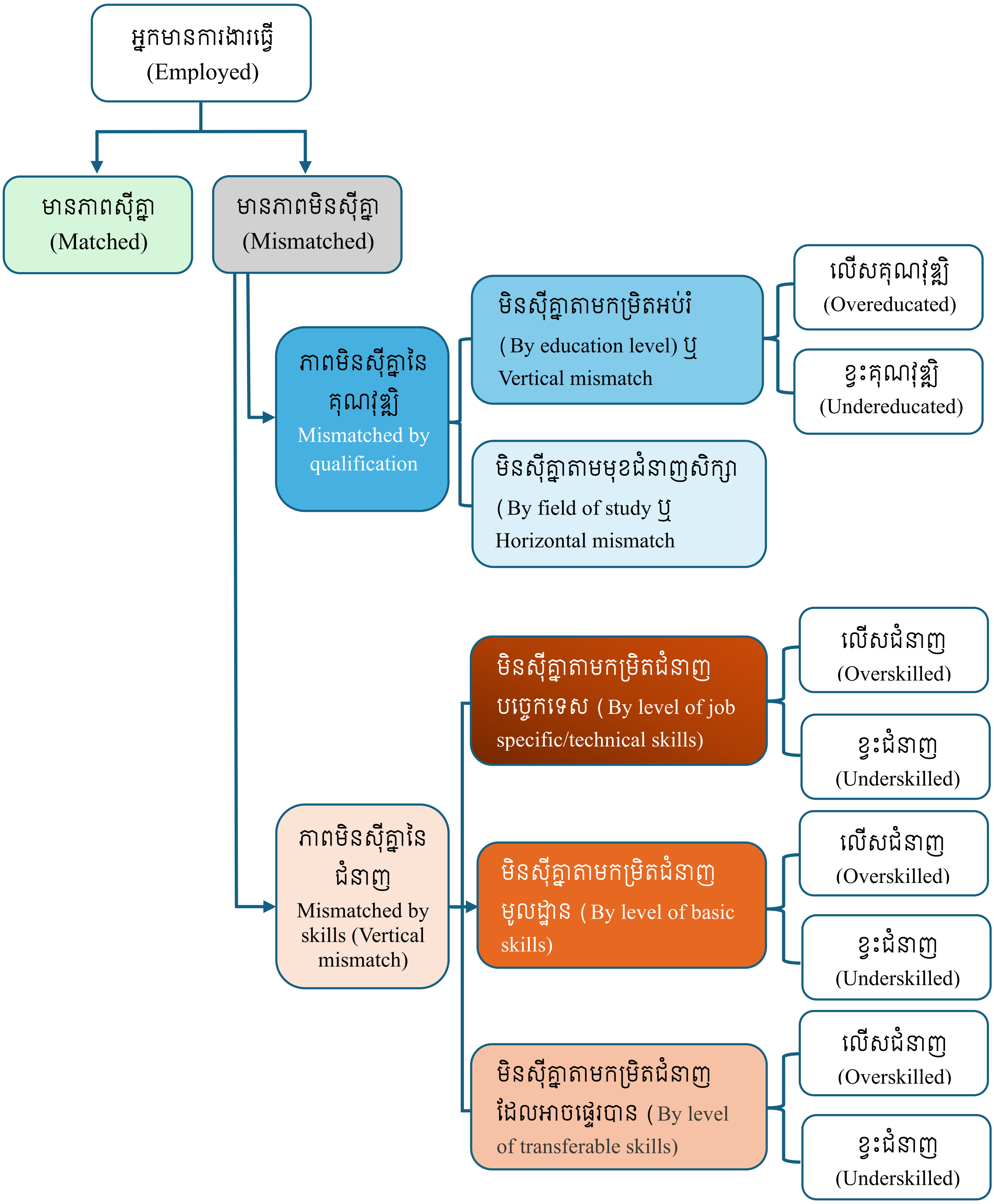
តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី១ នេះ គឺជាតារាងម៉ាទ្រីសដ៏សំខាន់ដែលបានកំណត់ភាពស៊ីគ្នានៃមុខជំនាញសិក្សា (Horizontal match)។ ក្នុងន័យនេះ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់បានសិក្សាជំនាញផ្នែកគណនេយ្យ ហើយកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងមុខរបរដែលមានកូដដូចជា ១២១, ២៤១, ៣៣១, ៤៣១, និង៤៣២ នោះ ត្រូវចាត់ទុកថាស្ថិតក្នុងភាពស៊ីគ្នា (Horizontal match)។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើបុគ្គលនោះធ្វើការក្រៅពីមុខរបរដែលបានកំណត់ខាងលើ នោះត្រូវចាត់ទុកថាស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនស៊ីគ្នាតាមមុខជំនាញសិក្សា (Horizontal mismatch)។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា មុខរបរដែលអាចផ្គូផ្គងនឹងមុខជំនាញសិក្សាអាចមានច្រើនជាងកូដដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងនេះ ប៉ុន្តែកូដដែលបានបញ្ជាក់ គឺសំដៅតែចំពោះកូដមុខរបរដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអង្កេតនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ការផ្គូផ្គងនៃមុខជំនាញ (Field of study) ទៅនឹងកូដមុខរបរកម្រិត ៣ខ្ទង់ (ISCO 3)

Field of Study	មុខជំនាញសិក្សា (ខ្មែរ)	កូដមុខរបរ ៣ខ្ទង់ (ISCO 3digit) ដែលបានកំណត់ក្នុងអង្កេតនេះ
Accounting	គណនេយ្យ	121, 241, 331, 431, 432
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ	131
Arts and humanities	សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ	216, 233, 234, 235, 264
Banking and Finance	ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ	121, 134, 241, 331, 332, 431, 523
Business, administration, and management	ធុរកិច្ច រដ្ឋបាល និងច្បាប់	112, 121, 122, 134, 233, 234, 235, 241, 242, 243, 251, 252, 334, 411, 431, 432, 522, 523
Engineering, manufacturing and construction	វិស្វកម្ម កម្មន្តសាល និងសំណង់	132, 214, 215, 216, 311, 312, 313, 741, 931
Health and welfare	សុខភាព និងសុខុមាលភាព	221, 222, 226, 321, 322
Information and Communication Technologies (ICTs)	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs)	251, 351
Law	ច្បាប់	134, 261, 411
Natural sciences, mathematics and statistics	វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ	313
Services	សេវាកម្ម	512
Social sciences, journalism and information	វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន	242, 264
Education	ការអប់រំ	233

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ ទស្សនាទាននៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ

រូបភាពឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទស្សនាទាននៃភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ



ប្រភព៖ ICLS/20/2018/Room document 15, of the International Labour Organization, 2018 [9]

ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ពាក្យគន្លឹះប្រើប្រាស់ក្នុងឯកសារនេះ

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ពាក្យគន្លឹះពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងជំនាញ

ល.រ.	ភាសាអង់គ្លេស	ភាសាខ្មែរ	និយមន័យ
ពាក្យគន្លឹះពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកវិទ្យា			
១	Artificial Intelligence	បញ្ញាសិប្បនិម្មិត	ជ្រុងមួយនៃវិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រផ្តោតលើការបង្កើតសុសវែរ កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ដែលមានសមត្ថភាពអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯងបាន ឬធ្វើសកម្មភាពជំនួសមនុស្សបាន។
២	Digitalization	ឌីជីថលនីយកម្ម ឬឌីជីថលលូបនីយកម្ម	ដំណើរការនៃការកែសម្រួលអភិបាលកិច្ច ធុរកិច្ច ឬដំណើរការការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងទិន្នន័យក្នុងទម្រង់ឌីជីថល។
៣	Digital Transformation	បរិវត្តកម្មឌីជីថល	ដំណើរការនៃការផ្លាស់ប្តូរអភិបាលកិច្ច ធុរកិច្ច និងដំណើរការការងារ តាមរយៈឌីជីថលនីយកម្ម ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។
ពាក្យគន្លឹះពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ			
៤	Matched	ស៊ីគ្នា / ឆ្លើយតបទាំងស្រុង / ត្រូវគ្នា	សំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលចរិតលក្ខណៈមួយចំនួន ដូចជាកម្រិតអប់រំ វិស័យសិក្សា គុណវុឌ្ឍិ ឬជំនាញ - ត្រូវបានផ្គូផ្គងយ៉ាងល្អជាមួយនឹងតម្រូវការនៃការងាររបស់ពួកគេ។ ការផ្គូផ្គងដ៏ល្អបង្ហាញថា សមត្ថភាពរបស់កម្មករត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងសមស្រប និងសមរម្យសម្រាប់ភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែងនោះ។
៥	Mismatched	មិនស៊ីគ្នា / មិនឆ្លើយតប / មិនត្រូវគ្នា	សំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលមានភាពមិនស្របគ្នារវាងចរិតលក្ខណៈ ដូចជាកម្រិតអប់រំ វិស័យសិក្សា គុណវុឌ្ឍិ ឬជំនាញ និងតម្រូវការការងាររបស់ពួកគេ។ ភាពមិនស៊ីគ្នាអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា រាប់បញ្ចូលទាំងការលើសសមត្ថភាព សមត្ថភាពមិនគ្រប់ ជំនាញលើសកម្រិតឬទាបជាងកម្រិតត្រូវការ ភាពមិនស៊ីគ្នាឬការមិនស៊ីគ្នាក្នុងវិស័យសិក្សា ហើយអាចនាំទៅរកភាពគ្មានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារ និងលទ្ធផលល្អបំផុតសម្រាប់ទាំងកម្មករ និងនិយោជក។
៦	Qualification	គុណវុឌ្ឍិ	សំដៅលើលិខិតបញ្ជាក់ ឬវិញ្ញាបនបត្រអប់រំដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ ដែលបញ្ជាក់ថាបុគ្គលម្នាក់បានបញ្ចប់កម្រិត ឬប្រភេទនៃការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់មួយ។ គុណវុឌ្ឍិជាធម្មតាត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយស្ថាប័នដែលមានការទទួលស្គាល់ និងបង្ហាញពីចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពដែលទទួលបាន ដូចជាវិញ្ញាបនបត្រ សញ្ញាប័ត្រ ឬសញ្ញាបត្រសិក្សា។
៧	Overqualification / Overqualified / Overeducation / Overeducated	លើសគុណវុឌ្ឍិ ឬ លើសសមត្ថភាព ឬ គុណវុឌ្ឍិលើសតម្រូវការការងារ	សំដៅលើស្ថានភាពដែលកម្រិតគុណវុឌ្ឍិផ្លូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ខ្ពស់ជាងតម្រូវការសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។

ល.រ.	ភាសាអង់គ្លេស	ភាសាខ្មែរ	និយមន័យ
៨	Underqualification / Underqualified / Undereducation / Undereducated	ខ្វះគុណវុឌ្ឍិ ឬ សមត្ថភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬ គុណវុឌ្ឍិមិនគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការងារ	សំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលកម្រិតគុណវុឌ្ឍិផ្លូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ទាបជាងតម្រូវការសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។ វាកើតឡើងនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនបំពេញតាមតម្រូវការស្តង់ដារនៃការអប់រំ ឬវិញ្ញាបនប័ត្រសម្រាប់មុខតំណែង ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តការងារ និងបង្ហាញពីតម្រូវការសម្រាប់ការអប់រំ ឬបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។
៩	Skill	ជំនាញ	សំដៅលើសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ ដើម្បីអនុវត្តការងារ និងសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងបរិបទជាក់លាក់មួយ។ ជំនាញអាចទទួលបានតាមរយៈការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងបទពិសោធន៍ការងារ ហើយអាចរួមបញ្ចូលការយល់ដឹង បច្ចេកទេស ឌីជីថល និងសមត្ថភាពអន្តរបុគ្គល ដែលអាចឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗអនុវត្តមុខងារដែលទាក់ទងនឹងការងារ និងសម្របខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការការងារ។
១០	Overskilled	លើសជំនាញ ឬជំនាញលើសកម្រិតត្រូវការ	សំដៅលើស្ថានភាពដែលបុគ្គលម្នាក់មានកម្រិតជំនាញ ឬសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងតម្រូវការដើម្បីបំពេញការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងករណីនេះ ជំនាញរបស់កម្មករត្រូវបានប្រើប្រាស់តិចជាង ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការពេញចិត្តការងារទាប កាត់បន្ថយការទទួលបានផលិតភាពពីធនធានមនុស្ស ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបែងចែកការងារ។
១១	Underskilled	ខ្វះជំនាញ ឬជំនាញទាបជាងកម្រិតត្រូវការ	សំដៅលើស្ថានភាពដែលជំនាញ ឬសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ស្ថិតនៅក្រោមកម្រិតដែលត្រូវការ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៃការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។ ក្នុងករណីនេះ អាចនាំអោយមានការអនុវត្តការងារទាប បង្កើតកំហុសច្រើនក្នុងការងារ តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលកើនឡើង ឬកាត់បន្ថយផលិតភាព ហើយជារឿយៗបង្ហាញពីតម្រូវការសម្រាប់ការបង្កើនជំនាញ ឬការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។
១២	Field of study	វិស័យសិក្សា ឬ មុខជំនាញ ឬ មុខជំនាញសិក្សា	សំដៅលើមុខវិជ្ជាសិក្សាដែលទទួលបានពីការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ ដូចជា គណនេយ្យ, កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងបសុពេទ្យ, សិល្បៈ និងមនុស្សសាស្ត្រ, ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ, ធុរកិច្ច រដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រង, វិស្វកម្ម កម្មន្តសាល និងសំណង់, សុខភាព និងសុខុមាលភាព, បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICTs), ច្បាប់, វិទ្យាសាស្ត្រពិត គណិតវិទ្យា និងស្ថិតិ, សេវាកម្ម, វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម សារព័ត៌មាន និងព័ត៌មាន, និងការអប់រំ ជាដើម។

ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ៖ ការចាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិ

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ការបែងចែកកម្រិតជំនាញទៅតាមប្រភេទមុខរបរ (ISCO កម្រិត ១ខ្ទង់)

កូដ ISCO	មុខរបរ (ISCO 1)	កម្រិតជំនាញ
១	អ្នកគ្រប់គ្រង	ជំនាញខ្ពស់
២	អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ	(High skilled)
៣	អ្នកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរង	
៤	លេខាធិការ	ជំនាញដែលមិនប្រើកម្លាំង
៥	អ្នកជំនាញសេវាកម្ម និងលក់	(Skilled non-manual)
៦	កម្មករជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ជំនាញដែលប្រើកម្លាំង
៧	កម្មករជំនាញសិប្បកម្ម និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ	(Skilled manual)
៨	កម្មករជំនាញដំឡើង និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ	
៩	អ្នកប្រកបមុខរបរងាយៗ	ជំនាញទាប (Low skilled)

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ការចាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃការអប់រំឆ្នាំ 2011

កម្រិតអប់រំ	ISCED 2011
ការអប់រំកម្រិតទាប (Low education)	ISCED 0: ការអប់រំមុនបឋមសិក្សា ឬមិនបានទទួលកាសិក្សាថ្នាក់ណាមួយ ISCED 1: បឋមសិក្សា ISCED 2: អនុវិទ្យាល័យ
ការអប់រំកម្រិតមធ្យម (Medium education)	ISCED 3: វិទ្យាល័យ ISCED 4: ការអប់រំក្រោយវិទ្យាល័យ ឬការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស
ការអប់រំកម្រិតខ្ពស់ (High education)	ISCED 5: ការអប់រំវគ្គខ្លី ISCED 6: បរិញ្ញាបត្រ ឬមានតម្លៃស្មើ ISCED 7: អនុបណ្ឌិត ឬមានតម្លៃស្មើ ISCED 8: បណ្ឌិត ឬមានតម្លៃស្មើ

ប្រភព៖ ISCED 2011 Operational Manual

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ ចំណាត់ថ្នាក់ឧស្សាហកម្មស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISIC) ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងអង្កេតនេះ បែងចែកតាម សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច (វិស័យ)

សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច (វិស័យ)	កូដ ISIC	ចំណាត់ថ្នាក់ឧស្សាហកម្មស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISIC)
ស្នាក់នៅ និង ភោជនីយដ្ឋាន	5510	សកម្មភាពសេវាកន្លែងស្នាក់នៅរយៈពេលខ្លី
	5610	សកម្មភាពសេវាភោជនីយដ្ឋាន និងសេវាអាហារចល័ត
	5630	សកម្មភាពបំរើភេសជ្ជៈ
សំណង់ និង អចលទ្រព្យ	4100	ការសាងសង់អគារ
	4220	ការសាងសង់លើគម្រោងអគារសាធារណៈ
	4290	ការសាងសង់លើគម្រោងសំណង់វិស្វកម្មស៊ីវិលផ្សេងទៀត
	4321	ការតម្លើងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី
	6810	សកម្មភាពអចលនទ្រព្យជាប់ជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ ឬជាប់ជាកិច្ចសន្យាជួល
អប់រំ	8521	ការអប់រំនៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទូទៅ
	8530	ការអប់រំជាន់ខ្ពស់
	8549	ការអប់រំផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់
ហិរញ្ញវត្ថុ និង ធានារ៉ាប់រង	6491	ការធ្វើកិច្ចសន្យាហិរញ្ញវត្ថុ (ការទទួលបញ្ចាំវត្ថុនានា)
	6492	ការផ្តល់ឥណទានផ្សេងទៀត
	6512	ការធានារ៉ាប់រងទូទៅ
	6619	សកម្មភាពជំនួយដល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	1392	ការផលិតសម្ភារវាយនភណ្ឌសម្រាប់លំអ (លើកលែងសំលៀកបំពាក់)
	1410	ផលិតកម្មផលិតសម្លៀកបំពាក់ លើកលែងសម្លៀកបំពាក់ធ្វើពីរោមសត្វ
	1512	ផលិតកម្មផលិតវ៉ាលី កាបូបយួរដៃ និងផលិតផលប្រហាក់ប្រហែល ព្រមទាំងកែបសេះ និងបង្ហៀរសេះ
	1520	ផលិតកម្មស្បែកជើង
សុខាភិបាល	8610	សកម្មភាពមន្ទីពេទ្យ
	8620	សកម្មភាពវេជ្ជសាស្រ្ត និងទន្តពេទ្យ
បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និង ព័ត៌មានវិទ្យា	6110	សកម្មភាពទូរគមនាគមន៍ប្រើប្រព័ន្ធខ្សែ
	6201	សកម្មភាពបង្កើតកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ
	6202	សកម្មភាពពិគ្រោះយោបល់តាមកុំព្យូទ័រ និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងសម្ភារប្រើប្រាស់ក្នុងកុំព្យូទ័រ
	6391	សកម្មភាពភ្នាក់ងារសារព័ត៌មាន
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច និងអគ្គិសនី	2610	ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងបន្ទះអេឡិចត្រូនិក
	2670	ការផលិតឧបករណ៍អុបទិច និងគ្រឿងបរិក្ខាររូបថត
	2710	ផលិតកម្មផលិតម៉ូទ័រអគ្គិសនី ម៉ាស៊ីនភ្លើង ប្រដាប់ប្តូរចរន្តអគ្គិសនី និងប្រដាប់ចែកចាយអគ្គិសនី និងឧបករណ៍ពិនិត្យវាស់អគ្គិសនី
	2732	ការផលិតឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក ខ្សែភ្លើង និងខ្សែកាបអគ្គិសនី
	2740	ការផលិតគ្រឿងបរិក្ខារអំពូលអគ្គិសនី
	2750	ការផលិតប្រដាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ
	2790	ការផលិតគ្រឿងបរិក្ខារអគ្គិសនី

សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច (វិស័យ)	កូដ ISIC	ចំណាត់ថ្នាក់ឧស្សាហកម្មស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISIC)
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	1010	ការកែច្នៃ និងរក្សាសាច់អោយទុកបានយូរ
	1020	ការកែច្នៃ និងរក្សាសាច់ត្រី សត្វវន្តជាតិ និងសិប្បិជាតិអោយទុកបានយូរ
	1030	ការកែច្នៃ និងរក្សាផ្លែឈើ និងបន្លែ អោយទុកបានយូរ
	1061	ផលិតកម្មកិនគ្រាប់ធញ្ញជាតិ
	1071	ផលិតកម្មនំ
	1080	ផលិតកម្មចំណីសត្វ
	1104	ផលិតកម្មភេសជ្ជៈ ទឹករ៉ែខនិជ និងទឹកបរិសុទ្ធផ្សេងទៀត
ផលិតកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	2220	ផលិតកម្មផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីជ័រផ្លាស្ទីក
ផលិតផលឈើ និងក្រដាស	1621	ផលិតកម្មក្តារបន្ទះស្តើង និងក្តារបន្ទះពីឈើ
	1701	ផលិតកម្មក្រដាសទន់ ក្រដាស និងក្រដាសកាតុង
	1709	ការផលិតសម្ភារផ្សេងទៀតធ្វើពីក្រដាស និងក្រដាសកាតុង
កម្មន្តសាលផ្សេងទៀត	1811	ការបោះពុម្ភ
	2012	ការផលិតជី និងសមាសធាតុអាហ្សូត
	2013	ការផលិតប្លាស្ទីក និងធ្វើបង្កកជ័រកៅស៊ូ
	2022	ការផលិតថ្នាំលាប ថ្នាំប៉ូលា និងថ្នាំស្រោបពីក្រៅ ទឹកថ្នាំសម្រាប់បោះពុម្ភ និងជ័រកៅស៊ូស្អិត
	2023	ការផលិតសាប៊ូដុំ ម្សៅសាប៊ូ ថ្នាំសម្រាប់ការសម្អាត និងថ្នាំខាត់ ទឹកអប់ និងគ្រឿងសម្អាង
	2310	ការផលិតកែវ និងផលិតផលធ្វើពីកែវ
	2392	ការផលិតសម្ភារសាងសង់ធ្វើពីដីឥដ្ឋ
	2394	ផលិតកម្មស៊ីម៉ង់ កំបោរស និងម្នាងសិលា
	2395	ការផលិតសម្ភារធ្វើពីបេតុង ស៊ីម៉ង់ និងម្នាងសិលា
	2396	ការកាត់ថ្ម ការសូនរូបធ្វើពីថ្ម និងខាត់ថ្ម
	2410	ផលិតកម្មដែក និងដែកថែប
	2910	ការផលិតយានយន្ត
	3100	ផលិតកម្មគ្រឿងសង្ហារឹម
	3240	ការផលិតល្បែងលេង និងប្រដាប់ក្មេងលេង
	3290	ផលិតកម្មផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់
	3600	ការបូមទឹក ការកែច្នៃទឹក និងការផ្គត់ផ្គង់ទឹក
	7310	ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម
	7410	សកម្មភាពរចនាឯកទេសកម្ម
ការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	4922	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវគោកផ្សេងទៀត
	4923	ការដឹកទំនិញតាមផ្លូវគោក/ផ្លូវថ្នល់
	5012	ការដឹកជញ្ជូនទំនិញតាមសមុទ្រ
	5110	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវអាកាស
	5229	សកម្មភាពទ្រទ្រង់ការដឹកជញ្ជូនផ្សេងទៀត
ការលក់ដុំ និងលក់រាយ	4652	ការលក់ដុំនូវនូវគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច និងឧបករណ៍ទូរគមនាគមន៍ និងគ្រឿងបន្លាស់
	4663	ការលក់ដុំនូវសម្ភារសំណង់ គ្រឿងដែក ឧបករណ៍បំពង់ទឹក និងឧបករណ៍កម្តៅ និងបរិក្ខារផ្គត់ផ្គង់
	4773	ការលក់រាយនូវទំនិញថ្មីក្នុងហាងលក់ទំនិញឯកទេស

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ កម្រងសំណួរ

អង្កេតស្តីពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិ ឆ្នាំ២០២៥៖ ភស្តុតាងពីជំនាញ និងការងារនៅកម្ពុជា

សូមជម្រាបសួរ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ឈ្មោះ............................ជាមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ស្ថាប័នខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំកំពុងតែធ្វើការអង្កេតស្តីពី ជំនាញ និងការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានគោលបំណងដើម្បីកំណត់ពីភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិនៅកម្ពុជា។ រាល់ព័ត៌មានដែលនឹងត្រូវបានប្រមូលទាំងអស់នឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និង ប្រើប្រាស់សម្រាប់តែគោលដៅក្នុងការកសាងស្ថិតិតែប៉ុណ្ណោះដែលអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីស្ថិតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ។ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ប្រសិនបើលោក លោកស្រី អាចចំណាយពេលវេលាដើម្បីឆ្លើយសំណួរទាំងអស់ដូចខាងក្រោម។

លេខកូដកម្រងសំណួរ៖ __ __ __ __ __ __

កំណត់ត្រាសម្ភាសន៍
ឈ្មោះអ្នកសម្ភាសន៍៖
កាលបរិច្ឆេទសម្ភាសន៍៖ __ __/__ __/__ __ __ __
ម៉ោងចាប់ផ្តើម៖.. ម៉ោងបញ្ចប់៖..
កំណត់ត្រាត្រួតពិនិត្យគុណភាពដោយប្រធានក្រុម
ឈ្មោះប្រធានក្រុម.. កាលបរិច្ឆេទ៖ __ __/__ __/__ __ __ __
ហត្ថលេខា..
កំណត់សំគាល់

កំណត់ត្រាបញ្ចូលទិន្នន័យ
ឈ្មោះអ្នកបញ្ចូលទិន្នន័យ... កាលបរិច្ឆេទ៖ __ __/__ __/__ __ __ __
ហត្ថលេខា..
កំណត់សំគាល់

ផ្នែក A: ការងារបច្ចុប្បន្ន

A1. សូមរៀបរាប់លម្អិតអំពីស្ថានភាពការងារបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

1. មុខរបរ: (ឧទាហរណ៍: វិស្វករអគ្គិសនី)	....
2. ភារកិច្ច ឬកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់អ្នកក្នុងការងារ (ឧ. បង្កើតកម្មវិធី និងថែរក្សាប្រព័ន្ធ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ICT)	....
3. សូមបញ្ជាក់កម្រិតតួនាទីរបស់	○ 1. នាយកប្រតិបត្តិ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ○ 2. អ្នកគ្រប់គ្រង

អ្នកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	○ 3. ប្រធានក្រុម ឬ អ្នកដឹកនាំក្រុម ○ 4. អ្នកជំនាញឯកទេស ○ 5. បុគ្គលិកមានបទពិសោធន៍ ○ 6. កម្រិតដំបូង ឬបុគ្គលិកថ្មី
4. សូមបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បងនៃក្រុមហ៊ុនដែលអ្នកកំពុងធ្វើការ (ឧ. ផ្តល់សេវាកម្មប្រឹក្សាផ្នែក IT និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធី software)	ISCO: |_|_|_|_| ....
5. ផលិតផលសំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលអ្នកកំពុងធ្វើការ (ឧ. កម្មវិធី software និងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ)	ISIC: |_|_|_|_| ....
6. សូមបញ្ជាក់ប្រភេទក្រុមហ៊ុន	○ 1. រដ្ឋ ○ 2. ឯកជន ○ 3. អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ○ 4. ផ្សេងទៀត..
7. សូមបញ្ជាក់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន (រាជធានី/ខេត្ត)	....
8. ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន ឬអ្នកមានភាគហ៊ុនច្រើនជាងគេ	○ 1. បរទេស(សញ្ជាតិ.............................) ○ 2. ខ្មែរ ○ 99. មិនដឹង
9. ចំនួនបុគ្គលិកសរុបដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	○1. បុគ្គលិកសរុបៈ .... ○ 99. មិនដឹង
10. សូមបញ្ជាក់ពីទម្រង់ការងាររបស់អ្នក	○ 1. ការងារទៀងទាត់/អចិន្ត្រៃយ៍ ○ 2. កម្មសិក្សាការងារ/ស្ម័គ្រចិត្ត ○ 3. ការងារបណ្តោះអាសន្ន/អណ្តែត ○ 2. ហ្វ៊ីកហ្វ៊ីនកូនជាង
11. សូមបញ្ជាក់ពីទម្រង់កិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នក	○ 1. កិច្ចសន្យាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ○ 2. កិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ○ 3. មិនមាន
12. សូមបញ្ជាក់ពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នក	○ 1. មានថិរវេលាមិនកំណត់ ○ 2. មានថិរវេលាកំណត់ ○ 99. មិនដឹង
13. សូមបញ្ជាក់ពីប្រភេទការងាររបស់អ្នក	○ 1. ក្រៅម៉ោង (តិចជាង 8 ម៉ោង/ថ្ងៃ) ○ 2. ពេញម៉ោង
14. សូមបញ្ជាក់ពីម៉ោងធ្វើការជាមធ្យមក្នុងមួយសប្តាហ៍	....(**ម៉ោង/សប្តាហ៍**)
15. តើអ្នកធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះរយៈពេលប៉ុន្មាន?	.... (**គិតជាខែ**)
16. ប្រាក់ឈ្នួលសរុបខែចុងក្រោយដែលទទួលបាន	គិតជាដុល្លារ ($):.................................(**មិនរាប់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ**)
17. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលអ្នកទទួលបាន (អាចជ្រើសរើសបានលើសពីមួយ)	□ 1. អត្ថប្រយោជន៍ជាសមាជិកប.ស.ស □ 2. កម្រៃជើងសារ □ 3. ធានារ៉ាប់រងឯកជន □ 4. ប្រាក់ថ្លៃទូរសព្ទ □ 5. ប្រាក់ថ្លៃសាំង និងការធ្វើដំណើរ □ 6. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ □ 7. ប្រាក់ថ្លៃអាហារ □ 8. ប្រាក់ថ្លៃសេវា (service charge) □ 9. ប្រាក់ខែទី ១៣ ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ □ 10. ប្រាក់ថ្លៃការស្នាក់នៅ □ 11. ផ្សេងៗ.. □ 12. មិនមាន
18. ប្រាក់ឈ្នួលសរុបខែចុងក្រោយដែលទទួលបាន	គិតជាដុល្លារ ($):.................................(**រាប់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ**)
19. តើអ្នកបានផ្លាស់ប្តូរការងារ	....

ប៉ុន្មានហើយ (មិនរាប់បញ្ចូលការងារបច្ចុប្បន្ន)? ……………. (បើ 0 រំលងទៅសំណួរទី 13)	
16. ប្រាក់ឈ្នួលសរុបខែចុងក្រោយដែលទទួលបាន<u>សម្រាប់ការងារចាស់</u>	គិតជាដុល្លារ ($):……………………………… **(មិនរាប់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ)**
16. ប្រាក់ឈ្នួលសរុបខែចុងក្រោយដែលទទួលបាន <u>សម្រាប់ការងារចាស់</u>	គិតជាដុល្លារ ($):……………………………… (រាប់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ)

A2. សូមបញ្ជាក់ ពីមូលហេតុដែលអ្នកទទួលយកការងារបច្ចុប្បន្ន។ *សូមវាយតម្លៃ ដោយប្រើប្រាស់លេខ០ ដល់១០; លេខ ០=មិនសំខាន់ទាល់តែសោះ, លេខ ៥=ធម្មតា, និងលេខ ១០=សំខាន់ខ្លាំងណាស់*	ពី 0 ដល់ ១០
1. នៅជិតផ្ទះ	_______
2. កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស	_______
3. ពេញចិត្តទៅនឹងប្រភេទការងារ	_______
4. ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ល្អ (ឧ. ធានារ៉ាប់រងសុខភាព ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឡានក្រុមហ៊ុន ។ល។)	_______
5. មានតុល្យភាពការងារ និងជីវិតរស់នៅ	_______
6. មានឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីពបានល្អ	_______
7. ទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារបន្ថែម	_______
8. ការងារសមស្របជាមួយជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់ខ្ញុំ	_______
9. ផ្តល់នូវស្ថេរភាពការងារ	_______
10. ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖……………………………………………………)	_______

A3. តើការងារបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកនីមួយៗខាងក្រោមញឹកញាប់កម្រិតណា? *(ក្នុងមួយជួរដេក អ្នកជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	1. តែងតែ	2. ជាញឹកញាប់	3. ជួនកាល	4 មិនដែល	99. មិនដឹង
1. ឆ្លើយតប ឬបំពេញការងារមិនមែនដដែលៗ	1. O	2. O	3. O	4. O	99. O
2. រៀនពីចំណេះដឹង និងការងារថ្មីៗ	1. O	2. O	3. O	4. O	99. O
3. ជ្រើសរើសរបៀបនៃការធ្វើការងារដោយខ្លួនឯង	1. O	2. O	3. O	4. O	99. O
4. ធ្វើការងារដែលជាផ្នែកមួយនៃការងារក្រុម	1. O	2. O	3. O	4. O	99. O

A4. សូមវាយតម្លៃកម្រិតអត្ថប្រយោជន៍នៃចំណេះដឹង និងជំនាញដែលអ្នកទទួលបានពីការសិក្សាក្នុងការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន។ *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=មិនមានប្រយោជន៍ទាល់តែសោះ និងលេខ ៥=មានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ទៅ ៥** _______

A5. សូមធ្វើការវាយតម្លៃជំនាញរបស់អ្នកធៀបជាមួយតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន។ *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*		
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ខ្ពស់ជាង** តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ	1. O	បន្តទៅ A.6
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ឆ្លើយតបទៅនឹង** តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ	2. O	បន្តទៅ A.8
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ទាបជាង** តម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្ញុំ និងទាមទារអោយមានការអភិវឌ្ឍបន្ថែម	3. O	បន្តទៅ A.7
មិនដឹង	99.O	បន្តទៅ A.8

A6. តើជំនាញរបស់អ្នកខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃ ដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=ជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការងារបច្ចុប្បន្នតិចតួច និងលេខ ៥=ជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការងារបច្ចុប្បន្នខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ទៅ ៥**
	_______

A7. តើជំនាញរបស់អ្នកទាបជាងតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្នកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃ ដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=ជំនាញទាបជាងតម្រូវការងារបច្ចុប្បន្នតិចតួច និងលេខ ៥=ជំនាញទាបជាងតម្រូវការងារបច្ចុប្បន្នខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ទៅ ៥**
	_______

A8. ផ្នែកនីមួយៗខាងក្រោមមានភាពកើនឡើង ថយចុះ ឬរក្សានៅដដែល តាំងពីអ្នកចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះ? *សូមវាយតម្លៃ ដោយប្រើលេខ ០ ដល់ ១០; លេខ ០=ថយចុះខ្លាំងណាស់, លេខ ៥=រក្សានៅដដែល, លេខ ១០=កើនឡើងខ្លាំងណាស់, និងលេខ ៩៩=មិនដឹង*	**ពី ០ ដល់ ១០**
1. ភាពចម្រុះនៃកិច្ចការ ឬការងារដែលត្រូវធ្វើ	_______
2. ភាពពិបាកនៃការបំពេញកិច្ចការ ឬការងារ	_______
3. តម្រូវការក្នុងការរៀនការងារ ឬចំណេះដឹងថ្មីៗ	_______

A9. ជារួម តើអ្នកពេញចិត្តនឹងការងារបច្ចុប្បន្នកម្រិតណា? *សូមវាយតម្លៃ ដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ និងលេខ ៥=ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ទៅ ៥**
	_______

A10. តើក្នុងចំណោមឧបករណ៍កុំព្យូទ័រខាងក្រោម មានមួយណាខ្លះដែលអ្នកប្រើសម្រាប់ធ្វើការងារបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*		
កុំព្យូទ័រលើតុ (Desktop computer)	1. □	**បន្តទៅ** C11
កុំព្យូទ័រយួរដៃ/កុំព្យូទ័រណូតបុក (Laptop / notebook computer)	2. □	**បន្តទៅ** C11
កុំព្យូទ័រថេប្លេត (Tablet computer)	3. □	**បន្តទៅ** C11
ទូរស័ព្ទដៃ (Smartphone)	4. □	**បន្តទៅ** C11
មិនមែនទាំងអស់	5. □	**បន្តទៅ** C12
ឧបករណ៍ផ្សេងទៀត (សូមបញ្ជាក់…………………………………………………………………………)	6. □	**បន្តទៅ** C11

A11. តើអ្នកបានប្រើឧបករណ៍កុំព្យូទ័រណាមួយក្នុងការបំពេញសកម្មភាពខាងក្រោម សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក ក្នុងខែមុនដែរឬទេ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	
ប្រើអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់រកមើលព័ត៌មាន ផ្ញើអ៊ីមែល ឬប្រើបណ្តាញសង្គមសម្រាប់ការងារ	1. □
សរសេរ ឬកែសម្រួលអត្ថបទ, ឧ. ប្រើកម្មវិធី Word ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	2. □
រៀបចំឯកសារធ្វើបទបង្ហាញ, ឧ. ប្រើកម្មវិធី PowerPoint ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	3. □
ប្រើ spreadsheets, ឧ. ប្រើកម្មវិធី Excel ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	4. □
ប្រើ spreadsheets និងប្រើមុខងារខ្ពស់ជាងនេះ, ឧ. ប្រើ macros ឬរូបមន្តស្មុគស្មាញ	5. □
ធ្វើការជាមួយកម្មវិធីជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់មើលទិន្នន័យតាមកម្រិតវិស័យ ឬមុខរបរ, ឧ. សម្រាប់គណនេយ្យ វិភាគច្បាប់ គ្រប់គ្រងសារពើភ័ណ្ឌ រចនាគេហទំព័រ រចនាផ្ទាំងក្រាហ្វិក គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងអតិថិជន ។ល។	6. □
គ្រប់គ្រង និងបញ្ចូលទិន្នន័យ (database), ឧ. ប្រើកម្មវិធី Access, Oracle ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា និងបច្ចេកទេសស្វែងរកទិន្នន័យ (query techniques) ដូចជា SQL	7. □
សរសេរកម្មវិធី ឬកូដដោយប្រើភាសាកុំព្យូទ័រ, ឧ. ប្រើ C++, Python, Java, Visual Basic ។ល។	8. □
សរសេរកម្មវិធីដោយប្រើវិធីសាស្ត្របញ្ញាសិប្បនិម្មិត (Artificial Intelligence), ឧ. ប្រើ machine-learning or deep-learning algorithms	9. □
អភិវឌ្ឍ ឬថែទាំប្រព័ន្ធ IT, កម្មវិធី hardware ឬ software	10. □
សកម្មភាពផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់…………………………………………….)	11. □
មិនបានប្រើប្រាស់	12. □

A12. តើអ្នកចេះប្រើឧបករណ៍កុំព្យូទ័រដើម្បីធ្វើសកម្មភាពដូចខាងក្រោមដែរឬទេ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	
ប្រើអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់រកមើលព័ត៌មាន ផ្ញើអ៊ីមែល ឬប្រើបណ្តាញសង្គមសម្រាប់ការងារ	1. □
សរសេរ ឬកែសម្រួលអត្ថបទ, ឧ. ប្រើកម្មវិធី Word ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	2. □
រៀបចំឯកសារធ្វើបទបង្ហាញ, ឧ. ប្រើកម្មវិធី PowerPoint ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	3. □
ប្រើ spreadsheets, ឧ. ប្រើកម្មវិធី Excel ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា	4. □
ប្រើ spreadsheets និងប្រើមុខងារខ្ពស់ជាងនេះ, ឧ. ប្រើ macros ឬរូបមន្តស្មុគស្មាញ	5. □
ធ្វើការជាមួយកម្មវិធីជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់មើលទិន្នន័យតាមកម្រិតវិស័យ ឬមុខរបរ, ឧ. សម្រាប់គណនេយ្យ វិភាគច្បាប់ គ្រប់គ្រងសារពើភ័ណ្ឌ រចនាគេហទំព័រ រចនាផ្ទាំងក្រាហ្វិក គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងអតិថិជន ។ល។	6. □
គ្រប់គ្រង និងបញ្ចូលទិន្នន័យ (database), ឧ. ប្រើកម្មវិធី Access, Oracle ឬកម្មវិធីស្រដៀងគ្នា និងបច្ចេកទេសស្វែងរកទិន្នន័យ (query techniques) ដូចជា SQL	7. □
សរសេរកម្មវិធី ឬកូដដោយប្រើភាសាកុំព្យូទ័រ, ឧ. ប្រើ C++, Python, Java, Visual Basic ។ល។	8. □
សរសេរកម្មវិធីដោយប្រើវិធីសាស្ត្របញ្ញាសិប្បនិម្មិត (Artificial Intelligence), ឧ. ប្រើ machine-learning or deep-learning algorithms	9. □
អភិវឌ្ឍ ឬថែទាំប្រព័ន្ធ IT, កម្មវិធី hardware ឬ software	10. □
សកម្មភាពផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់…………………………………………….)	11. □
មិនចេះប្រើ	12. □

A13. នៅកន្លែងការងាររបស់អ្នក តើមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលថ្មីៗ ឧ. ប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រថ្មី ឬឧបករណ៍កុំព្យូទ័រ ឬ កម្មវិធីកុំព្យូទ័រថ្មីៗ ដែរឬទេ?	បាទ/ចាស	1. ○
	ទេ	2. ○

A14. តើអ្នកធ្លាប់ស្គាល់ ឬលឺអំពីបញ្ញាសិប្បនិមិត្ត (ឬហៅកាត់ថាអេអាយ-AI) ដែរឬទេ?	បាទ/ចាស	1. ○	បន្តទៅ A15
	ទេ	2. ○	បន្តទៅ A19

A15. តើអ្នកមានការយល់ដឹងកម្រិតណាពី AI នេះ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	តិចតួច	1. ○
	ល្មមគួរសម	2. ○
	ច្រើន	3. ○
	មិនយល់ទាន់តែសោះ	4. ○

A16. តើអ្នកប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិមិត្ត (AI) នៅកន្លែងការងារដែរឬទេ?	បាទ/ចាស	1. ○	បន្តទៅ A17
	ទេ	2. ○	បន្តទៅ A19

A17. តើប្រភេទកម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធបញ្ញាសិប្បនិមិត្ត (AI) បែបណាដែលអ្នកប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	កម្មវិធីដូចជា ChatGPT, Gemini, Perplexity, Claud, DeepSeek ។ល។	1. □
	កម្មវិធីសម្រាប់បកប្រែដូចជា Google Translate	2. □
	កម្មវិធីសម្រាប់ប្រជុំ ឬទំនាក់ទំនងដូចជា Zoom, Team, or Google Meet	3. □
	កម្មវិធីដូចជា Grammarly, QuillBot, Notion AI, or WordTune	4. □
	កម្មវិធីផ្សេងទៀត (សូមបញ្ជាក់: ……………………………...….)	5. □

A18. តើអ្នកបានត្រៀមខ្លួនកម្រិតណាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ឬឧបករណ៍ ឬប្រព័ន្ធ AI នៅកន្លែងការងារ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	មិនបានត្រៀមខ្លួនទាល់តែសោះ	1. ○
	ត្រៀមខ្លួនបានតិចតួច	2. ○
	ត្រៀមខ្លួនបានល្មមគួរសម	3. ○
	ត្រៀមខ្លួនបានគ្រប់គ្រាន់	4. ○
	ត្រៀមខ្លួនបានពេញលេញ	5. ○

A19. តើអ្នកធ្លាប់លឺពាក្យ "ជំនាញបៃតង" ដែរឬទេ? *(ជំនាញបៃតងសំដៅលើជំនាញដែលជួយដល់ការការពារបរិស្ថាន ឬការប្រើប្រាស់ធនធានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ជាដើម)*	បាទ/ចាស	1. ○	បន្តទៅ A20
	ទេ	2. ○	បន្តទៅ B1

A20. តើអ្នកបានប្រើប្រាស់ "ជំនាញបៃតង" នៅកន្លែងការងារដែរឬទេ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)	បាទ/ចាស, ប្រើជាប្រចាំ	1. ○	បន្តទៅ A21
	បាទ/ចាស, ប្រើម្តងម្កាល	2. ○	បន្តទៅ A21
	ទេ, តែខ្ញុំមានបំណងចង់ប្រើដែរ	3. ○	បន្តទៅ A22
	ទេ, មិនដែលធ្លាប់គិតថាត្រូវប្រើ	4. ○	បន្តទៅ A22

A21. តើអ្នកប្រើប្រាស់ "ជំនាញបៃតង" បែបណានៅកន្លែងការងារ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន*)	ជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់ថាមពលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ឬប្រើថាមពលកកើតឡើងវិញ (ឧទា. កាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ភ្លើង)	1. □
	ជំនាញក្នុងការកាត់បន្ថយសំណល់ ឬសំរាម និងការប្រើប្រាស់សម្ភារមួយចំនួនដែលអាចប្រើប្រាស់ឡើងវិញបាន (ឧទា. ប្រើដបទឹកផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងប្រើកែវក្រដាស/ជ័រ)	2. □
	ជំនាញប្រើប្រាស់ធនធានឱ្យបានយូរអង្វែង (ឧទា. កាត់បន្ថយការបើកទឹកចោលពេលលាងដៃ)	3. □
	ជំនាញប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបៃតង (ឧទា. ប្រើប្រាស់ផ្ទាំងសូឡា ឬរថយន្តអគ្គិសនី EVs)	4. □
	ជំនាញរកដំណោះស្រាយក្នុងការប្រើប្រាស់ឱ្យបានយូរអង្វែង (ឧទា. ការវេចខ្ចប់ដើម្បីជួយថែរក្សាបរិស្ថាន)	5. □
	ការប្រើប្រាស់ជំនាញបៃតងផ្សេងទៀត (សូមបញ្ជាក់: ……………………………………)	6. □

A22. តើអ្នកគិតថា "ជំនាញបៃតង" នេះកំពុងតែមានសារសំខាន់កាន់តែខ្លាំងក្នុងវិស័យដែលអ្នកកំពុងធ្វើការនេះដែរឬទេ?	បាទ/ចាស	1. ○
	ទេ	2. ○

ផ្នែក B: ស្ថានភាពពេលចាប់ផ្តើមការងារបច្ចុប្បន្ន

B1. មុនចាប់ផ្តើមការងារបច្ចុប្បន្ននេះ តើអ្នកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបណា? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)		
បើកអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន/រកស៊ីខ្លួនឯង	1. ○	បន្តទៅ B.2
មិនធ្វើការងារ និងមិនស្ថិតក្នុងការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយឡើយ (នៅផ្ទះមិនធ្វើអ្វីទាំងអស់, ធ្វើការងារផ្ទះ,...)	2. ○	បន្តទៅ B.2
ស្ថិតក្នុងការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល (ជាសិស្សនៅសាលា សាកលវិទ្យាល័យ ឬ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល)	3. ○	បន្តទៅ B.2
ធ្វើការនៅស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនផ្សេង	4. ○	បន្តទៅ B.3
ត្រូវបានឡើងតំណែង ឬផ្ទេរពីផ្នែកផ្សេងនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនដដែល	5. ○	បន្តទៅ B.3
ធ្វើការងារស្ម័គ្រចិត្ត	6. ○	បន្តទៅ B.3

B2. មុននឹងទទួលបានការងារដែលអ្នកកំពុងធ្វើបច្ចុប្បន្ននេះ តើអ្នកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពខាងលើនេះរយៈពេលប៉ុន្មាន? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)	
តិចជាង ៦ខែ	1. ○
ច្រើនជាង ៦ខែ ប៉ុន្តែតិចជាង ១ឆ្នាំ	2. ○
ចាប់ពី ១ឆ្នាំ ទៅ ២ឆ្នាំ	3. ○
ចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើងទៅ	4. ○

B3. នៅពេលដែលអ្នកចាប់ផ្តើមការងារនៅក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះ តើជារួមអ្នកមានកម្រិតជំនាញយ៉ាងដូចម្តេច ប្រសិនបើប្រៀបធៀបនឹងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារនៅពេលនោះ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)		
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ខ្ពស់ជាង** តម្រូវការការងារ ពេលចាប់ផ្តើមការងារបច្ចុប្បន្ននេះ	1. ○	បន្តទៅ B.5
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ឆ្លើយតបទៅនឹង** តម្រូវការការងារ ពេលចាប់ផ្តើមការងារបច្ចុប្បន្ននេះ	2. ○	បន្តទៅ B.6
ជំនាញរបស់ខ្ញុំ **ទាបជាង** តម្រូវការការងារ ពេលចាប់ផ្តើមការងារបច្ចុប្បន្ននេះ និងទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍបន្ថែម	3. ○	បន្តទៅ B.4

B4. ប្រសិនបើខ្ពស់ជាង តើខ្ពស់ជាងកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១= ខ្ពស់ជាងតម្រូវការតិចតួច និងលេខ ៥=ខ្ពស់ជាងតម្រូវការខ្លាំង*	**ពី ១ ដល់ ៥** ________	បន្តទៅ B.6

B5. ប្រសិនបើទាបជាង តើទាបជាងកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១= ទាបជាងតម្រូវការតិចតួច និងលេខ ៥=ទាបជាងតម្រូវការខ្លាំង*	**ពី ១ ដល់ ៥** ________	បន្តទៅ B.6

B6. តើការងារបច្ចុប្បន្ននេះជាការងារដំបូងដែលអ្នកទទួលបានប្រាក់ខែឬ?	បាទ/ចាស	1. ○	បន្តទៅ B.11
	ទេ	2. ○	បន្តទៅ B.7

B7. នៅពេលអ្នកធ្វើការងារពីមុន (មុនការងារបច្ចុប្បន្ននេះ) តើជារួមអ្នកមានកម្រិតជំនាញយ៉ាងដូចម្តេច ប្រសិនបើប្រៀបធៀបនឹងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារនៅពេលនោះ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)		
ខ្ពស់ជាងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារមុន	1. ○	បន្តទៅ B.8
ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារមុន	2. ○	បន្តទៅ B.10
ទាបជាងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារមុន និងទាមទារអោយមានការអភិវឌ្ឍបន្ថែម	3. ○	បន្តទៅ B.9

B8. តើជំនាញរបស់អ្នកខ្ពស់ជាងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារពីមុនកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=ខ្ពស់ជាងតម្រូវការតិចតួច និងលេខ ៥=ខ្ពស់ជាងតម្រូវការច្រើន*	**ពី ១ ដល់ ៥** ________	បន្តទៅ B.10

B9. តើជំនាញរបស់អ្នកទាបជាងតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារពីមុនកម្រិតណាដែរ? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=ទាបជាងតម្រូវការតិចតួច និងលេខ ៥=ទាបជាងតម្រូវការខ្លាំង*	**ពី ១ ដល់ ៥** ________	បន្តទៅ B.10

B10. តើអ្នកបំពេញការងារពីមុនក្នុងមុខរបរដូចគ្នាជាមួយការងារបច្ចុប្បន្នដែរឬទេ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)	ដូចគ្នា	1. ○
	ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា	2. ○
	ខុសគ្នា	3. ○

B11. តើមុននឹងទទួលបានការងារដំបូង អ្នកធ្លាប់ឆ្លងកាត់ស្ថានភាពបែបណា? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ*)	បញ្ចប់ពីសាលា ហើយចាប់ផ្តើមការងារជាលើកដំបូង	1. ○
	បញ្ចប់ពីសាលា បន្ទាប់មកអត់មានការងារធ្វើមួយរយៈ ហើយចាប់ផ្តើមការងារជាលើកដំបូង	2. ○
	បញ្ចប់ពីសាលា បន្ទាប់មករកស៊ីខ្លួនឯង ហើយចាប់ផ្តើមការងារជាលើកដំបូង	3. ○
	បញ្ចប់ពីសាលា បន្ទាប់មកជួយការងារគ្រួសារដោយមិនគិតប្រាក់កម្រៃ ហើយចាប់ផ្តើមការងារជាលើកដំបូង	4. ○
	បញ្ចប់ពីសាលា បន្ទាប់មកអសកម្មមិនបានរកការងារមួយរយៈ ហើយចាប់ផ្តើមការងារជាលើកដំបូង	5. ○

B12. តើអ្នកស្វែងរកការងារដំបូងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សាតាមមធ្យោបាយណាខ្លះ? (*ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន*)	ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ឬមជ្ឈមណ្ឌលការងារ	1. □
	ពិព័រណ៍ការងារ	2. □
	ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅតាមបណ្តាញសង្គម (ឧទា.Facebook, គេហទំព័រ...)	3. □
	បណ្តាញ ឬ ទំនាក់ទំនងដែលស្គាល់ ដូចជា គ្រួសារ, មិត្តភក្តិ, សាច់ញាតិបងប្អូន	4. □

	ប្រភពគ្រឹះស្ថានសិក្សា សាកល ឬមហាវិទ្យាល័យ (សាស្ត្រាចារ្យ, សមាគម, ក្តារបិទព័ត៌មាន...)	5. □
	ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅតាមកាសែត និងតាមការបោះពុម្ពផ្សេងៗទៀត	6. □
	ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារឯកជន (ឧទា. HRINC, CamHR...)	7. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖_______________________________________)	8. □

B13. តើអ្នកបានទទួលសេវាមគ្គុទេសក៍អាជីពដែរឬទេ មុនដាក់ពាក្យស្វែងរកការងារដំបូង?	បាន	1. ○	បន្តទៅ B.14
	មិនបាន	2. ○	បន្តទៅ B.17

B14. ប្រសិនបើបានទទួលសេវាមគ្គុទេសក៍អាជីព តើអ្នកទទួលសេវានេះនៅកន្លែងណា? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ឬ មជ្ឈមណ្ឌលការងារ	1. □
	ការិយាល័យមគ្គុទេសក៍អាជីពនៅសាលា ឬ សាកលវិទ្យាល័យ	2. □
	ការិយាល័យមគ្គុទេសក៍អាជីពនៅតាមសហគមន៍	3. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖__________________________)	4. □

B15. តើអ្នកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ឬ ជំបូន្មានអ្វីខ្លះពីសេវាមគ្គុទេសក៍អាជីព? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ការសរសេរប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងលិខិតអម ដែលមានលក្ខណៈទាក់ទាញ	1. □
	គន្លឹះសម្ភាសការងារដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ	2. □
	គន្លឹះក្នុងការស្វែងរកការងារ	3. □
	ជំនាញទន់នៅកន្លែងការងារ	4. □
	គន្លឹះក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសការងារបានល្អ	5. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖_________________________)	6. □

B16. ជារួម តើនៅពេលនោះ អ្នកពេញចិត្តនឹងសេវាមគ្គុទេសក៍អាជីពកម្រិតណា? *សូមវាយតម្លៃកម្រិតពេញចិត្តរបស់អ្នក ដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥; លេខ ១=មិនពេញចិត្តទាំងស្រុង និងលេខ ៥=ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ដល់ ៥** ________	បន្តទៅ B.18

B17. ប្រសិនបើមិនបានទទួលសេវាមគ្គុទេសក៍អាជីព មុនពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារជាលើកដំបូង សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ខ្ញុំមិនស្គាល់ការិយាល័យប្រឹក្សាអាជីព និងការងារណាមួយនៅតំបន់ដែលរស់នៅនោះទេ	1. □
	ខ្ញុំដឹងពីសេវានេះ ប៉ុន្តែខ្ញុំគិតថាវាអត់ជួយអ្វីបាន	2. □
	ការិយាល័យប្រឹក្សាអាជីព និងការងារ នៅឆ្ងាយពីកន្លែងរស់នៅរបស់ខ្ញុំ	3. □
	ការងារដែលខ្ញុំដាក់ពាក្យគឺមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបាន (អ្នកណាក៏អាចធ្វើការងារនេះបាន)	4. □
	ខ្ញុំមានគោលដៅអាជីពច្បាស់លាស់ និងត្រៀមខ្លួនបានយ៉ាងល្អមុនការដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារ	5. □
	ការងារនោះត្រូវបានផ្តល់ជូនខ្ញុំជាពិសេស/លក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន	6. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖______________)	7. □

B18. សូមជ្រើសរើសបញ្ហាប្រឈម ដែលអ្នកធ្លាប់ជួបប្រទះនៅពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារជាលើកដំបូង *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ការសរសេរប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងលិខិតអម ដែលមានលក្ខណៈទាក់ទាញ	1. □
	ការភ័យខ្លាចក្នុងពេលសម្ភាសការងារ	2. □
	ការជ្រើសរើសការងារដែលត្រឹមត្រូវ	3. □
	ការស្វែងរកការងារ	4. □
	កង្វះភាពជឿជាក់លើខ្លួនឯង ដោយសារកម្រិតជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារ	5. □
	មុខតំណែងមានបេក្ខជនដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារច្រើន	6. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖___________)	7. □

B19. សម្រាប់ការងារដំបូងរបស់អ្នក តើអ្នកធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀននៅកន្លែងការងារដែរឬទេ? (ឧទា. តាមរយៈការធ្វើជាកូនជាងហ្វឹកហាត់ការងារ, កម្មកសិក្សាការងារ ឬទម្រង់នៃការរៀនតាមរយៈការងារ)	ធ្លាប់	1. ○
	មិនធ្លាប់	2. ○

ផ្នែក C: ការអនុវត្តជំនាញ និងតម្រូវការជំនាញ

C1. បើគិតពីកម្រិតតម្រូវការជំនាញសម្រាប់បំពេញការងាររបស់អ្នក តើអ្នកវាយតម្លៃកម្រិតជំនាញរបស់អ្នកកម្រិតណា? *សូមវាយតម្លៃ ពី ០ ទៅ ១០០, ដែលលេខ ០=ត្រូវអភិវឌ្ឍជំនាញទាំងស្រុង និងលេខ ១០០=អ្នកមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ហើយ*	ពី ០ ដល់ ១០០
	________

C2. តើអ្នកយល់ថាការអប់រំកម្រិតណា ដែលសក្តិសមនឹងការងារដែលអ្នកកំពុងធ្វើបច្ចុប្បន្ននេះ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	
មិនត្រូវការការបញ្ចប់ការសិក្សាណាមួយឡើយ	1. ○
បឋមសិក្សា	2. ○
អនុវិទ្យាល័យ	3. ○
វិទ្យាល័យ	4. ○
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត ១	5. ○
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត ២	6. ○
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត ៣	7. ○
បរិញ្ញាបត្ររង	8. ○
បរិញ្ញាបត្រ	9. ○
ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	10. ○
មិនដឹង	99. ○

C3. តើការងាររបស់អ្នកតម្រូវឱ្យមានជំនាញអាន និងសរសេរកម្រិតណា? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	កម្រិតមូលដ្ឋាន (ឧ. អានការណែនាំ នីតិវិធី លិខិត........)	1. ○
	កម្រិតមធ្យម (ឧ. សរសេរឯកសារខ្លីដូចជា របាយការណ៍ខ្លី លិខិត នីតិវិធី ឬការណែនាំ........)	2. ○
	កម្រិតខ្ពស់ (ឧ. សរសេរឯកសារវែង ដូចជារបាយការណ៍វែង សៀវភៅណែនាំ អត្ថបទ ការណែនាំ ឬសៀវភៅ)	3. ○
	មិនមែនទាំងអស់ / មិនត្រូវការជំនាញអាន និងសរសេរ	88. ○
	មិនដឹង	99. ○

C4. តើការងាររបស់អ្នកតម្រូវឱ្យមានជំនាញលេខនព្វន្ត កម្រិតណា? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	កម្រិតមូលដ្ឋាន (ឧ. ការគណនាដោយប្រើក្បៀស ភាគរយ ប្រភាគ ការយល់នូវតារាង ឬក្រាហ្វិក)	1. ○
	កម្រិតមធ្យម (ឧ. ការគណនាដោយប្រើគណិតវិទ្យា ឬស្ថិតិងាយៗ ដូចជាមធ្យម មេដ្យាន សមាមាត្រ និងយល់និងអាចបកស្រាយតារាង ឬក្រាហ្វិក.....)	2. ○
	កម្រិតខ្ពស់ (ឧ. ការគណនាដោយប្រើគណិតវិទ្យាកម្រិតខ្ពស់ ឬនីតិវិធីស្ថិតិ....)	3. ○
	មិនមែនទាំងអស់ / មិនត្រូវការជំនាញលេខនព្វន្ត	88. ○
	មិនដឹង	99. ○

C5. តើការងាររបស់អ្នកតម្រូវឱ្យមានជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងគមនាគមន៍ (ICT) កម្រិតណា? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	កម្រិតមូលដ្ឋាន (ឧ. ប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ឬឧបករណ៍ចល័តសម្រាប់ផ្ញើអ៊ីម៉ែល និងប្រើប្រាស់អិនធើណេត)	1. ○
	កម្រិតមធ្យម (ឧ. ការប្រើប្រាស់ Word-processing ឬការប្រើប្រាស់ឯកសារនិង/ឬ spreadsheets)	2. ○
	កម្រិតខ្ពស់ (ឧ. ការអភិវឌ្ឍ software កម្មវិធី, ប្រើភាសាកុំព្យូទ័រ ឬការកម្មវិធីវិភាគស្ថិតិ......)	3. ○
	មិនមែនទាំងអស់ / មិនត្រូវការជំនាញ ICT	88. ○
	មិនដឹង	99. ○

C6. តើកម្រិតជំនាញរបស់អ្នកសម្រាប់ជំនាញបីខាងក្រោមយ៉ាងដូចម្តេចដែរ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្រិតដែលទាមទារដោយនិយោជក ឬក្រុមហ៊ុន? *សូមផ្តល់ចម្លើយដោយដាក់ពិន្ទុពី ០ ដល់ ១០; ដែល ០ មានន័យថា កម្រិតជំនាញរបស់អ្នកទាបជាង*	ពី ០ ដល់ ១០

កម្រិតដែលទាមទារខ្លាំង, ៥ មានន័យថា កម្រិតជំនាញរបស់អ្នកស្មើនឹងកម្រិតដែលទាមទារ, និង១០ មានន័យថា កម្រិតជំនាញរបស់អ្នកខ្ពស់ជាងកម្រិតដែលទាមទារខ្លាំង។	
1. ជំនាញអាន និងសរសេរ	________
2. ជំនាញលេខនព្វន្ត	________
3. ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងគមនាគមន៍ (ICT)	________

C7. សូមវាយតម្លៃកម្រិតសំខាន់នៃជំនាញ និងកម្រិតជំនាញដែលអ្នកមាន ធៀបទៅនឹងកម្រិតជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញការងារ, ដោយប្រើប្រាស់លេខ 0 ដល់ ១0 ដែល៖ (១)៖ លេខ 0=មិនមានសារសំខាន់ទាល់តែសោះ, លេខ ៥=មានសារសំខាន់មធ្យម, និងលេខ ១0=មានសារសំខាន់ខ្លាំង [សូមវាយលេខ ៨៨=មិនត្រូវការជំនាញ, និងលេខ ៩៩=មិនដឹង] (២)៖ លេខ 0=កម្រិតជំនាញទាបជាងតម្រូវការការងារ, លេខ ៥=កម្រិតជំនាញឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារ, និងលេខ ១0=កម្រិតជំនាញខ្ពស់ជាងតម្រូវការការងារ [សូមវាយលេខ ៨៨=មិនត្រូវការជំនាញ, និងលេខ ៩៩=មិនដឹង]	(1) **កម្រិតសារសំខាន់៖** **(ពី 0 ដល់ ១0)**	(2) **កម្រិតជំនាញត្រូវការ៖** **(ពី 0 ដល់ ១0)**
ជំនាញបច្ចេកទេស (ឧ. ជំនាញបច្ចេកទេសដែលចាំបាច់សម្រាប់បំពេញការងារ, ចំណេះដឹងទៅលើផលិតផលឬសេវាកម្មជាក់លាក់ណាមួយ, សមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកទេស.......)		
ជំនាញទំនាក់ទំនង (ឧ. ការចែករំលែកព័ត៌មានជាមួយមិត្តរួមការងារ/អតិថិជន; ការបង្រៀន និងការណែនាំដល់អ្នកដទៃ; ការធ្វើសុន្ទរកថា ឬបទបង្ហាញ.........)		
ជំនាញការងារជាក្រុម (ឧ. ការសហការនិងទំនាក់ទំនងជាមួយមិត្តរួមការងារ; ការដោះស្រាយ និងការចរចា.....)		
ជំនាញភាសាបរទេស (ឧ. ការប្រើប្រាស់ភាសាផ្សេងក្រៅពីភាសាកំណើតរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការបំពេញការងារ)		
ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយអតិថិជន (ឧ. ការលក់ផលិតផល/សេវាកម្ម; ការដោះស្រាយបញ្ហា; ការប្រឹក្សា ការផ្ដល់យោបល់ ឬការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជន)		
ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា (ឧ. ការរិះរកដំណោះស្រាយ; ការកំណត់មូលហេតុនៃបញ្ហា)		
ជំនាញរៀន (ឧ. ការរៀនសូត្រនូវវិធីសាស្ត្រថ្មី និងបច្ចេកទេសក្នុងការធ្វើការ; ការសម្របទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យា ឧបករណ៍ ឬសម្ភារៈថ្មី, ការរៀនដោយខ្លួនឯង)		
ជំនាញធ្វើផែនការ និងរៀបចំកិច្ចការ (ឧ. ការរៀបចំផែនការ និងគ្រប់គ្រងភារកិច្ចដោយយោងតាមផែនការ, ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អ្នកដទៃ, ការចាត់ចែងភារកិច្ច, ការរៀបចំម៉ោងការងាររបស់ខ្លួន ឬរបស់អ្នកដទៃ)		
ជំនាញប្រើប្រាស់ AI		

C8. ប្រៀបធៀបពេលអ្នកចាប់ផ្ដើមការងារនៅក្រុមហ៊ុននេះ តើអ្នកយល់ថាជំនាញរបស់អ្នកបច្ចុប្បន្នមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ឬនៅដដែល? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ 0 ដល់ ១0, ដែល លេខ 0=ជំនាញថយចុះ, លេខ ៥=ជំនាញនៅដដែល និងលេខ ១0=ជំនាញមានការកើនឡើង [សូមវាយលេខ ៨៨ ប្រសិនបើជំនាញរបស់អ្នកក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នមិនអាចប្រៀបធៀបទៅនឹងជំនាញនៅពេលដែលចាប់ផ្ដើមការងារនោះ និងវាយលេខ ៩៩=មិនដឹង]*	ពី 0 ដល់ ១0 ________

C9. ពេលអ្នកចាប់ផ្ដើមការងារនៅក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះ តើអ្នកបានធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីអភិវឌ្ឍ ឬទទួលបានជំនាញថ្មី? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល (ដូចជានៅកន្លែងការងារ, ក្នុងថ្នាក់ និងវគ្គអនឡាញ)	1. □
	ទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅកន្លែងការងារដោយមានការណែនាំពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់	2. □
	រៀនសូត្រពីមិត្តរួមការងារ	3. □
	ឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍ពីការងារ	4. □
	រៀនសូត្រដោយខ្លួនឯង (ឧ. រៀនដោយមានជំនួយពីសៀវភៅណែនាំ សៀវភៅ វីឌីអូ ឬសម្ភារៈអនឡាញ)	5. □
	គ្មាន	88. □

C10. ក្នុងអំឡុង១២ខែមុន តើអ្នកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈដូចខាងក្រោមដែរឬទេ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ឬទាំងស្រុងរៀបចំ**ក្នុង**ម៉ោងការងារ	1. ○	**បន្តទៅ** C.11
	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ឬទាំងស្រុងរៀបចំ**ក្រៅ**ម៉ោងការងារ	2. ○	**បន្តទៅ** C.11
	ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលបំពេញការងារ (ឧ. ការណែនាំ ឬការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់/មិត្តរួមការងារ, រៀនបន្ថែមពេលបំពេញការងារ)	3. ○	**បន្តទៅ** C.11
	ខ្ញុំមិនបានបណ្តុះបណ្តាលអ្វីទាំងអស់	4. ○	**បន្តទៅ** C.13

C11. តើនរណាជាអ្នកចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលនេះ (ឧ. ថ្លៃសាលា ថ្លៃចុះឈ្មោះ)? ជ្រើសរើសបានច្រើន ប្រសិនបើអ្នកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលច្រើន។	ចំណាយខ្លួនឯង (ដោយមិនមានការជួយពីគ្រួសារ/មិត្តភក្តិ)	1. □
	ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចំណាយ (ឬខ្ញុំចំណាយមុន តែទូទាត់ជាមួយក្រុមហ៊ុនតាមក្រោយ)	2. □
	ក្រុមហ៊ុនចំណាយខ្លះ	3. □
	រដ្ឋាភិបាល ឬស្ថាប័នសាធារណៈជាអ្នកចំណាយ	4. □
	អ្នកដ៏ទៃ/ស្ថាប័នផ្សេងជាអ្នកចំណាយ	5. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់..)	6. □

C12. តើមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលអ្នកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនេះ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	ដើម្បីតាមទាន់សភាពការណ៍នៃតម្រូវការជំនាញបច្ចុប្បន្ន	1. □
	ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយចាំបាច់របស់និយោជក ឬតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ (ឧ. សុខភាព និងសុវត្ថិភាព, វគ្គណែនាំ)	2. □
	ដើម្បីធ្វើការងារអោយបានល្អ	3. □
	ដើម្បីអភិវឌ្ឍអាជីពការងារ	4. □
	សម្រាប់ខ្លួនឯង / មិនទាក់ទងនឹងការងារនោះទេ	5. □
	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់..)	6. □

C13 ចាប់តាំងពីពេលអ្នកចាប់ផ្តើមការងារនៅក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ន តើអ្នកធ្លាប់ជួបប្រទះការផ្លាស់ប្តូរដូចខាងក្រោមដែរឬទេ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	
ត្រូវបានតម្លើងឋានៈ ឬតួនាទី	1. □
ត្រូវបានផ្លាស់ទៅកាន់ផ្នែក ឬនាយកដ្ឋានផ្សេង	2. □
មិនត្រូវបានតម្លើងឋានៈ ឬផ្លាស់ប្តូរទៅផ្នែកផ្សេង ប៉ុន្តែការងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្ញុំត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ	3. □
ទទួលបានតំណែងថ្នាក់ទាបជាងពេលខ្ញុំចាប់ផ្តើមការងារ	4. □
គ្មានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីទាំងអស់, តួនាទីរបស់ខ្ញុំនៅដដែល	5. □
ជួបប្រទះនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃបច្ចេកវិទ្យា (ម៉ាស៊ីន ឬប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា)	6. □
មានការផ្លាស់ប្តូរផលិតផល ឬសេវាកម្ម ដែលខ្ញុំចូលរួមជួយផលិត	7. □
មានការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រ និងការអនុវត្តការងារ	8. □
បានផ្លាស់ប្តូរចំនួនទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន	9. □
មានការបញ្ជ្រាបវប្បធម៌បៃតងនៅកន្លែងការងារ (ការប្រើប្រាស់ក្រដាសដោយសន្សំសំចៃ ការប្រើប្រាស់ផ្លាស្ទិកតិចតួច...)	10. □
ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបៃតងក្នុងផលិតកម្ម ឬការផ្តល់សេវាកម្ម (ការប្រើថាមពលកកើតឡើងវិញ, បច្ចេកទេសបន្សុទ្ធទឹក...)	11. □
និយោជកបានណែនាំផលិតផល ឬសេវាកម្មបៃតងក្នុងអាជីវកម្ម	12. □

C14. តើនិយោជករបស់អ្នកបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រអ្នកក្នុងការសម្របខ្លួនទៅតាមការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះដែរឬទេ? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	ខ្ញុំទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រាល់ការផ្លាស់ប្តូរទាំងអស់	1. ○
	ខ្ញុំទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរខ្លះៗ	2. ○
	ខ្ញុំមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីទាំងអស់	3. ○
	មិនដឹង	99. ○

C15. **តើអ្នកយល់ព្រមកម្រិតណាសម្រាប់ស្ថានភាពខាងក្រោម?** *សូមវាយតម្លៃកម្រិតនៃការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រម ដោយប្រើប្រាស់លេខ ០ ដល់ ១០, លេខ ០=មិនយល់ព្រមទាល់តែសោះ និងលេខ ១០=យល់ព្រមខ្លាំង*	**ពី ០ ដល់ ១០**
ខ្ញុំរីករាយនឹងការរៀនសូត្រ ដោយសារតែវាជារឿងសប្បាយសម្រាប់ខ្ញុំ	_______
ខ្ញុំព្យាយាមផ្សាភ្ជាប់ការរៀនសូត្រទៅនឹងការអនុវត្តការងារផ្ទាល់	_______
ខ្ញុំចូលចិត្តឲ្យគេរៀបចំផែនការរៀនសូត្រឲ្យខ្ញុំ	_______
ខ្ញុំចូលចិត្តប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាណាដែលមានដំណោះស្រាយតែមួយ	_______

C16. **តើអ្នកគិតថាស្ថានភាពខាងក្រោមនេះអាចនឹងកើតឡើងកម្រិតណា?** *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើលេខ ០ ដល់ ១០, លេខ ០=មិនងាយនឹងកើតឡើង និងលេខ ១០=អាចនឹងកើតឡើង*	**ពី ០ ដល់ ១០**
ខ្ញុំនឹងបាត់បង់ការងារនៅឆ្នាំក្រោយ	_______
ជំនាញមួយចំនួនរបស់ខ្ញុំនឹងមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារ ក្នុងអំឡុងពេល ៥ ឆ្នាំទៀត	_______
ប្រភេទការងារថ្មីៗ នឹងកើតមានឡើង ក្នុងចន្លោះពី១ឆ្នាំ ទៅ ២ឆ្នាំទៀត	_______

C17. **តើអ្នកយល់ថាជំនាញណាខ្លះដែលចាំបាច់សម្រាប់ការងាររបស់អ្នកក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន?** *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	
ជំនាញប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រកម្រិតមូលដ្ឋាន	1. □
ជំនាញប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រកម្រិតខ្ពស់	2. □
ជំនាញទំនាក់ទំនងតាមរយៈការនិយាយ	3. □
ជំនាញទំនាក់ទំនងតាមរយៈការសរសេរ	4. □
ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយអតិថិជន	5. □
ជំនាញក្នុងការបំពេញការងារជាក្រុម	6. □
ជំនាញភាសាបរទេស	7. □
ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា	8. □
ជំនាញធ្វើផែនការ និងរៀបចំកិច្ចការ	9. □
ជំនាញយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រង	10. □
ជំនាញកិច្ចការរដ្ឋបាលក្នុងការិយាល័យ	11. □
ជំនាញបច្ចេកទេស ឬអនុវត្ត	12. □
សុខភាព និងសុវត្ថិភាពក្នុងពេលបំពេញការងារ	13. □
ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	14. □
ជំនាញទៀតៗ (សូមបញ្ជាក់៖..)	15. □

C18. **ក្នុងពេលអនាគត តើអ្នកនឹងពិចារណាស្វែងរកការងារថ្មីដែរឬទេ?** *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ ១ ដល់ ៥, លេខ ១=ប្រាកដជាមិនស្វែងរកទេ និងលេខ ៥=នឹងស្វែងរក*	**ពី ១ ដល់ ៥**
	_______

ផ្នែក D ព័ត៌មានការអប់រំ

D1. សូមលោក លោកស្រីបំពេញកម្រិតអប់រំ ឬបណ្ណុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខ្ពស់បំផុតដែលបានបញ្ចប់ដូចខាងក្រោម៖		
1. **ការអប់រំខ្ពស់បំផុតដែលបានបញ្ចប់** (ឧទា. ថ្នាក់ទី១២ ឬបរិញ្ញាបត្រ)	○ 99= មិនធ្លាប់សិក្សា ឬមិនបានបញ្ចប់ថ្នាក់ណាមួយ	បន្តទៅ D6
	○ 88= មត្តេយ្យ	បន្តទៅ D6
	○ 01-08= .... (*សូមវាយ "01" បើរៀនចប់ថ្នាក់ទី១*)	បន្តទៅ D6
	○ 09i= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ គ្មានសញ្ញាបត្រ)	បន្តទៅ D6
	○ 09c= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ មានសញ្ញាបត្រ)	បន្តទៅ D6
	○ 10-11= .... (*សូមវាយ "10" បើរៀនចប់ថ្នាក់ទី១០*)	បន្តទៅ D6
	○ 12i= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ គ្មានសញ្ញាបត្រ)	បន្តទៅ D6
	○ 12c= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ មានសញ្ញាបត្រ)	បន្តទៅ D6

	○ 13= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ១	បន្តទៅ D2
	○ 14= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ២	បន្តទៅ D2
	○ 15= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ៣	បន្តទៅ D2
	○ 16= ឧត្តមសិក្សា – បរិញ្ញាបត្ររង/សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	បន្តទៅ D2
	○ 17= ឧត្តមសិក្សា – បរិញ្ញាបត្រ	បន្តទៅ D2
	○ 18= ឧត្តមសិក្សា – អនុបណ្ឌិត	បន្តទៅ D2
	○ 19= ឧត្តមសិក្សា – បណ្ឌិត	បន្តទៅ D2
	○ 20= ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ………………………………	បន្តទៅ D2

D2. ឈ្មោះពេញនៃសញ្ញាបត្រចុងក្រោយ (ឧទា. បរិញ្ញាបត្រវិស្វករ)	--

D3. ជំនាញសិក្សា (ឧទា. វិស្វករសំណង់)	--

D4. ហេតុអ្វីបានជាអ្នកជ្រើសរើសជំនាញនេះ? *(អាចជ្រើសរើសចម្លើយបានយ៉ាងច្រើន ៣)*	□ 1. ទទួលបានអាហារូបករណ៍ □ 2. កាណែនាំពីឪពុក/ម្តាយ ឬសាច់ញាតិ □ 3. កេរ្តិ៍ឈ្មោះស្ថាប័នអប់រំ □ 4. កម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើការអនុវត្ត □ 5. រៀនតាមមិត្តភ័ក្រ □ 6. ខ្ញុំពេញចិត្តជំនាញនេះ □ 7. លទ្ធភាពមានការងារធ្វើ (ងាយស្រួលរកការងារធ្វើ) □ 8. ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖...)

D5. តើអ្នកបានធ្វើកម្មសិក្សាការងារអំឡុងពេលសិក្សាដែរឬទេ? *(ដោយមិនរួមបញ្ចូលការងារសាលាជាក្រុម ឬការអនុវត្តក្នុងមុខវិជ្ជាសិក្សា......)*	○ 1. បាទ/ចាស, ប៉ុន្តែវាជាតម្រូវការរបស់សាលា ○ 2. បាទ/ចាស, ប៉ុន្តែមិនមានជាតម្រូវការរបស់សាលាទេ ○ 3. ទេ

D6. បានបញ្ចប់ឆ្នាំណា? (ឆ្នាំ)	|___|___|___|___|

D7. ទីតាំងសាលា (រាជធានី/ខេត្ត)	

D8. តើអ្នកចេះភាសាអ្វីខ្លះ(អាចអាន សរសេរ និងនិយាយ)? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*	□ 1. អង់គ្លេស □ 2. ចិន □ 3. បារាំង □ 4. ជប៉ុន □ 5. កូរ៉េ □ 88. គ្មាន □ 6. ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖..)

D9. ជារួម តើអ្នកវាយតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍នៃការសិក្សារបស់អ្នកកម្រិតណា? *សូមវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់លេខ១ ដល់ ៥, ដែលលេខ ១=មិនមានប្រយោជន៍ទាល់តែសោះ រហូតដល់លេខ ៥=មានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់*	**ពី ១ ដល់ ៥**
1. ការរៀបចំសម្រាប់ការងារដំបូង	________
2. ការគាំទ្រសម្រាប់ការរីកចម្រើនការងារ	________

D10. ជារួម សូមវាយតម្លៃកម្រិតពេញចិត្តនៃការសិក្សារបស់អ្នក ដោយប្រើប្រាស់លេខ១ ដល់ ៥, លេខ ១=មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ រហូតដល់លេខ ៥=ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់	ពី ១ ដល់ ៥ ________

ផ្នែក E ៖ ព័ត៌មានបន្ថែម

E1. សញ្ញាតិ: ____________________

E2. អាយុ: ____________________

E3. ភេទ៖ ○ ប្រុស ○ ស្រី

E4. ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍: ○ នៅលីវ ○ រៀបការ ○ លះលែង ○ ពោះម៉ាយ/មេម៉ាយ ○ ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់: ....

E5. តើអ្នកមានពិការភាពដែរឬទេ? ○ មិនមាន ○ មាន ; សូមបញ្ជាក់:..

E6. ចំនួនសមាជិកក្នុងគ្រួសារសរុប: ____________________ E7. ចំនួនសមាជិកមានការងារធ្វើ: ____________________

E8. ចំនួនសមាជិកមានអាយុតិចជាង15 ឆ្នាំ:________________ E9. ចំនួនសមាជិកមានអាយុច្រើនជាង 64 ឆ្នាំ : ________________

E10. តើអ្នកជាមេគ្រួសារដែរឬទេ? ○ 1. បាទ/ចាស (បន្តទៅ E10) ○ 2. ទេ (បន្តទៅ E11)

E11. តើមេគ្រួសាររបស់អ្នករៀនបានកម្រិតណា? *(ជ្រើសរើសចម្លើយបានតែមួយ)*	
○ 99= មិនធ្លាប់សិក្សា ឬមិនបានបញ្ចប់ថ្នាក់ណាមួយ	1. ○
○ 88= មត្តេយ្យ	2. ○
○ 01-08= ………… (*សូមវាយ "01" បើរៀនចប់ថ្នាក់ទី១*)	3. ○
○ 09i= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ គ្មានសញ្ញាបត្រ)	4. ○
○ 09c= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ មានសញ្ញាបត្រ)	5. ○
○ 10-11= ………… (*សូមវាយ "10" បើរៀនចប់ថ្នាក់ទី១០*)	6. ○
○ 12i= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ គ្មានសញ្ញាបត្រ)	7. ○
○ 12c= (បញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ មានសញ្ញាបត្រ)	8. ○
○ 13= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ១	9. ○
○ 14= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ២	10. ○
○ 15= វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស ៣	11. ○
○ 16= ឧត្តមសិក្សា – បរិញ្ញាបត្ររង/សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	12. ○
○ 17= ឧត្តមសិក្សា – បរិញ្ញាបត្រ	13. ○
○ 18= ឧត្តមសិក្សា – អនុបណ្ឌិត	14. ○
○ 19= ឧត្តមសិក្សា – បណ្ឌិត	15. ○
○ 20= ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ………………………………	16. ○

E12. ទីលំនៅបច្ចុប្បន្ន: ស្រុក/ខ័ណ្ឌ/ក្រុង: ____________________ រាជធានី/ខេត្ត____________________

សូមអរគុណចំពោះការចូលរួមឆ្លើយសំណួរ!

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

www.facebook.com/mlvt.gov.kh t.me.mlvtkhmer www.mlvt.gov 1297/1286

អាសយដ្ឋាន៖ អគារលេខ ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

Address: Building 3, Russian Federation Blvd., Tork Laak I, Toul Kork, Phnom Penh