



ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

របាយការណ៍អង្កេតស្តីពី

ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារ



សម្រាប់ការដាក់ឯកសារយោង៖ គឺ សេរីវីធា, អុំ ច័ន្ទមនោ, ប៊ុន បូពិត, អុំ សូម៉ាវ៉ា, ថា ចាន់ថន, និង វីឡា ដាឡែន (២០២៦)។ របាយការណ៍អង្កេតទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារធម្មាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

សម្គាល់៖ ទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ គឺគ្រាន់តែជាទស្សនៈរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។

អារម្ភកថា

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនាមជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តែងតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវបេសកកម្មយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងការធ្វើទំនើបកម្មទីផ្សារការងារឱ្យមានភាពរស់រវើក ផលិតភាពខ្ពស់ និងធនធានការប្រែប្រួលសកល។ ក្នុងបរិបទដែលពិភពលោកកំពុងឈានចូលដល់របត់ថ្មីនៃបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្ម ៤.០ និងការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយទីផ្សារការងារសកម្ម គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងជាតិ នៅលើឆាកអន្តរជាតិ។ ការប្រមូល និងវិភាគព័ត៌មានទីផ្សារការងារឱ្យបានទាន់ពេលវេលា គឺជាសសរស្តម្ភមិនអាចខ្វះបានក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើត និងរក្សាឱកាសការងារប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ពិសេសសម្រាប់យុវជន និងកម្មករនិយោជិត សំដៅរួមចំណែកសម្រេចឱ្យបាននូវចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០។

ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ក្រសួងបានបន្តរៀបចំអង្កេត និងផលិតរបាយការណ៍ស្តីពី «ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារ» ដែលរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានសម្រិតសម្រាំងឡើងដើម្បីក្លាយជាត្រីវិស័យដ៏ច្បាស់លាស់សម្រាប់សិស្ស-និស្សិត អ្នកស្វែងរកការងារ ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក តាមរយៈការវិភាគយ៉ាងស៊ីជម្រៅលើនិន្នាការមុខរបរ និងតម្រូវការជំនាញអាទិភាពក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចគន្លឹះចំនួន ១៤។ លក្ខណៈពិសេសនៃរបាយការណ៍នេះ គឺការគូសវាសយ៉ាងច្បាស់លាស់នូវការផ្សារភ្ជាប់រវាងមុខជំនាញសិក្សា ទៅនឹងគុណវុឌ្ឍិជំនឿអាជីព និងប្រាក់ឈ្នួលរំពឹងទុក។ ការរំលេចបន្ថែមអំពីតម្រូវការចាំបាច់នៃជំនាញឌីជីថល និងជំនាញទន់ និងក្លាយជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការតម្រង់ទិសយុវជន ឱ្យចាប់យកជំនាញបានចំគោលដៅ កាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងធានាបាននូវភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា របាយការណ៍អង្កេតនេះ នឹងក្លាយជាប្រភពព័ត៌មានដ៏មានតម្លៃសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឱ្យកាន់តែមានបរិយាបន្ន។ ក្រសួងនឹងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងឥតឈប់ឈរក្នុងការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ដើម្បីធានាថាពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូបមានឱកាសទទួលបានការងារធ្វើសមរម្យ មានផលិតភាពខ្ពស់ និងសម្រេចបាននូវជោគជ័យក្នុងអាជីពការងារប្រកបដោយចីរភាព។ ✓

ថ្ងៃសុក្រ ១៤រោចខ្ពតិសាខ ឆ្នាំមមី អដ្ឋស័ក ព.ស.២៥៧០
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២៦



ហេង ស៊ុន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍អង្កេត «ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារ ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦» គឺជាសមិទ្ធិផលស្រាវជ្រាវ ដ៏សំខាន់មួយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានផ្តល់នូវការព្យាករណ៍តម្រូវការទីផ្សារការងារ នៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃនិន្នាការការងារ និងឱកាសការងារសម្រាប់មុខរបរផ្សេងៗ នៅប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២៦នេះ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម ហេង ស្ទួន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះការណែនាំ ការគាំទ្រដល់សកម្មភាពអង្កេត និងការរៀបចំរបាយការណ៍នេះប្រកប ដោយភាពជោគជ័យ។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះគំនិតផ្តួចផ្តើម និងការណែនាំបច្ចេកទេសដ៏មានតម្លៃរបស់ **ឯកឧត្តម គួច សុមាន** រដ្ឋលេខាធិការនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានផ្តល់នូវការណែនាំក្នុង ដំណើរការអង្កេត ការវិភាគទិន្នន័យ និងការសរសេររបាយការណ៍។ យើងខ្ញុំក៏សូមសម្តែងនូវអំណរគុណយ៉ាងស្មោះ ស្ម័គ្រចំពោះ **ឯកឧត្តម ប្រញូ សុភាណា** អគ្គលេខាធិការនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (អ.ក.ជ.ប.អ.) ចំពោះមតិ និងយោបល់កែលម្អដ៏មានតម្លៃ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ មន្ត្រីនៃ អ.ក.ជ.ប.អ. ក៏ដូចជាប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលការងារទាំងអស់របស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ លើការ គាំទ្រយ៉ាងសកម្មក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការអង្កេត ជាពិសេសនៅពេលចុះសម្ភាសន៍ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលផងដែរ។

ការងារស្រាវជ្រាវនេះនឹងមិនអាចសម្រេចបានទេ បើគ្មានការប្តេជ្ញាចិត្តពីក្រុមការងារស្រាវជ្រាវរបស់យើងដែល មានលោកបណ្ឌិត **គី សេរីវុធ** ជាអ្នកដឹកនាំស្រាវជ្រាវ និងមានការរួមចំណែកលើការស្រាវជ្រាវ និងវិភាគដ៏សំណាក់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ុំ ច័ន្ទមនោ** **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ប៊ុន បូពិត** និងលោកជំទាវបណ្ឌិត **អ៊ុំ សូម៉ារ៉ា** និងលើការសរសេរ របាយការណ៍ដែលរួមមាន **ឯកឧត្តម ថា ចាន់ថន** និងលោកស្រី **វីឡា ជាឡែន**។ ភាពជោគជ័យនៃការងារស្រាវជ្រាវនេះ គឺសម្រេចបានដោយសារជំនាញបច្ចេកទេសរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លើការ សម្អាតទិន្នន័យ ការសរសេរកូដ ការធ្វើតារាង ការវិភាគ និងការសរសេររបាយការណ៍។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះអ្នកចូលរួមទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុង ការអង្កេតនេះ សម្រាប់កិច្ចសហការយ៉ាងសកម្មក្នុងការសម្ភាសន៍ និងចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការឆ្លើយសំណួរ របស់យើងខ្ញុំ។ លើសពីនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមអរគុណដល់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការគាំទ្រ និងចូលរួមចំណែកក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតនេះ។

មាតិកា

| | |
|---|-------|
| អារម្ភកថា | |
| សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ | i |
| មាតិកា | ii |
| បញ្ជីតារាង | iv |
| បញ្ជីរូបភាព | vii |
| អក្សរកាត់ | viii |
| សេចក្តីសង្ខេប..... | ix |
| វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ..... | xii |
| ជំពូកទី ១ និន្នាការសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារសកល និងកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៦..... | ១ |
| ១.១ និន្នាការម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចសកល និងតំបន់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម..... | ១ |
| ១.២ ស្ថានភាពទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា | ១ |
| ជំពូកទី ២ លទ្ធផលអង្កេតអំពីទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការជំនាញ | ៦ |
| ២.១ ស្ថានភាពសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជាសំណាកគំរូ..... | ៦ |
| ២.២ ស្ថានភាពការងារ និងតម្រូវការ | ១០ |
| ២.២.១ ស្ថានភាពការងារ | ១០ |
| ២.២.២ ស្ថានភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិក | ១២ |
| ២.២.៣ កង្វះជំនាញ និងតម្រូវការជំនាញ | ១៦ |
| ២.៣ ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងជំនាញនាពេលអនាគត | ២៤ |
| ២.៣.១ ជំនាញដែលមានតម្រូវការ | ២៤ |
| ២.៣.២ ជំនាញអាជីពនិងជំនាញសម្រាប់មុខរបរដែលមានតម្រូវការខ្ពស់សម្រាប់យុវជន | ២៥ |
| ២.៤ ទស្សនវិស័យការងារតាមអនុវិស័យ | ២៨ |
| ២.៤.១ ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | ៣០ |
| ២.៤.២ អប់រំ..... | ៣៣ |
| ២.៤.៣ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង..... | ៣៧ |
| ២.៤.៤ សេវាសុខាភិបាល | ៤២ |
| ២.៤.៥ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)..... | ៤៦ |
| ២.៤.៦ ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | ៥១ |

| | | |
|-----------|--|-----|
| ២.៤.៧ | សំណង់ | ៥៥ |
| ២.៤.៨ | វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | ៥៩ |
| ២.៤.៩ | ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | ៦៣ |
| ២.៤.១០ | ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ: | ៦៧ |
| ២.៤.១១ | ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | ៧១ |
| ២.៤.១២ | ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | ៧៦ |
| ២.៤.១៣ | កម្មន្តសាលាផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | ៨០ |
| ២.៤.១៤ | កម្មន្តសាលាផ្សេងៗ | ៨៣ |
| ជំពូកទី ៣ | សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ | ៨៨ |
| | ឯកសារយោង | ៩០ |
| | ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ កម្រងសំណួរ | ៩២ |
| | ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ វាក្យសព្ទប្រតិបត្តិការ និងគោលគំនិត | ១០៤ |
| | ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ចរិតលក្ខណៈនៃសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | ១០៩ |

បញ្ជីតារាង

តារាងទី ១៖ ការបែងចែកទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រទៅតាមវិស័យxii

តារាងទី ២៖ ចំនួនសំណាកដែលបានសម្ភាសតាមអនុវិស័យ (អ.វ) និងរាជធានី ខេត្ត xiii

តារាងទី ៣៖ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបានសម្ភាសតាមអនុវិស័យ និងទំហំអាជីវកម្ម (គិតជាចំនួន និងភាគរយ)..... xiii

តារាងទី ៤៖ ចំនួនសំណាកដែលបានសម្ភាសឡើងវិញតាមអនុវិស័យ (អ.វ) ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦xv

តារាងទី ៥៖ ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតតំណាងឱ្យសំណាកគំរូ.....xx

តារាងទី ៦៖ លក្ខណវិនិច្ឆ័យចំនួន ៥ សម្រាប់ចាត់ថ្នាក់មុខរបរដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ xxiii

តារាងទី ៧ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតតំណាងឱ្យសំណាកគំរូ ១០

តារាងទី ៨៖ ចំនួនការងារ និងកំណើនការងារដែលនិយោជករពឹងទុកសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ដល់ឆមាសទី ១ ឆ្នាំ២០២៧ ១១

តារាងទី ៩៖ គម្លាតជំនាញសំខាន់ៗដែលរារាំងដល់ការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត..... ១៨

តារាងទី ១០៖ ប្រភេទជំនាញដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ កន្លងមក..... ១៩

តារាងទី ១១៖ កត្តាជំរុញឱ្យមានតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មីៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត (ទស្សនវិស័យ ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ខាងមុខ)..... ២០

តារាងទី ១២ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញទន់ក្នុងវិស័យសេវាកម្ម..... ២១

តារាងទី ១៣ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញទន់ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម..... ២២

តារាងទី ១៤ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ២២

តារាងទី ១៥៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម..... ២៣

តារាងទី ១៦៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់គ្រប់អនុវិស័យ ២៩

តារាងទី ១៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន..... ៣០

តារាងទី ១៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ៣២

តារាងទី ១៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យអប់រំ ៣៤

តារាងទី ២០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យអប់រំ..... ៣៦

តារាងទី ២១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង..... ៣៨

តារាងទី ២២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ៤០

តារាងទី ២៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល ៤៣

តារាងទី ២៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល ៤៥

តារាងទី ២៥៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)..... ៤៧

តារាងទី ២៦៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT).. ៤៩

តារាងទី ២៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ..... ៥២

តារាងទី ២៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ ៥៤

តារាងទី ២៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យសំណង់ ៥៦

តារាងទី ៣០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យសំណង់..... ៥៨

តារាងទី ៣១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប..... ៦០

តារាងទី ៣២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប..... ៦២

តារាងទី ៣៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី..... ៦៤

តារាងទី ៣៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី . ៦៦

តារាងទី ៣៥៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ: ៦៨

តារាងទី ៣៦៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ: ៧០

តារាងទី ៣៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក ៧២

តារាងទី ៣៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក..... ៧៤

តារាងទី ៣៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព..... ៧៦

តារាងទី ៤០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព..... ៧៨

តារាងទី ៤១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យកម្ពុជសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត..... ៨០

តារាងទី ៤២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យកម្ពុជសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត ៨២

តារាងទី ៤៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យកម្ពុជសាលផ្សេងៗ..... ៨៤

តារាងទី ៤៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យកម្ពុជសាលផ្សេងៗ ៨៦

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមមុខរបរធំៗ ISCO-០៨ និងកម្រិតជំនាញ ១០៧

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ និង ISCED-៩៧..... ១០៨

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ៣៖ របាយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រតំណាងឱ្យសំណាកគំរូតាមទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ..... ១០៩

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ របាយចំនួនការងារតំណាងឱ្យសំណាកគំរូតាមទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ... ១១០

បញ្ជីរូបភាព

| | |
|---|------|
| រូបភាពទី ១៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ | xvii |
| រូបភាពទី ២៖ ចំនួនការងារ (១៥ឆ្នាំឡើង) តាមវិស័យ (២០១៩-២០២៦)..... | ២ |
| រូបភាពទី ៣៖ អត្រាកំណើនការងារ (១៥ឆ្នាំឡើង) តាមវិស័យ (២០១៩-២០២៦)..... | ៣ |
| រូបភាពទី ៤៖ អត្រាកំណើនការងារ និងចំណែកនៃចំនួនការងារតាមអនុវិស័យ ធៀបនឹងចំនួនការងារសរុប ឆ្នាំ ២០២៦ | ៤ |
| រូបភាពទី ៥៖ ស្ថានភាពជ្រើសរើសតាមអនុវិស័យ (សន្ទស្សន៍)..... | ១៣ |
| រូបភាពទី ៦៖ ស្ថានភាពរបស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរាជធានី ខេត្ត (សន្ទស្សន៍) | ១៤ |
| រូបភាពទី ៧៖ មូលហេតុដែលនិយោជកលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត | ១៦ |
| រូបភាពទី ៨៖ ការរំពឹងទុកអំពីឥទ្ធិពលនៃបច្ចេកវិទ្យាទៅលើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងរយៈពេល ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ខាងមុខ..... | ១៩ |
| រូបភាពទី ៩៖ តារាងម៉ាទ្រីសមុខជំនាញដែលត្រូវនឹងមុខរបរកំពុងមានតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦ | ២៤ |
| រូបភាពទី ១០៖ ជណ្តើរអាជីពសម្រាប់មុខរបរមានតម្រូវការខ្ពស់ទាំង២០ សម្រាប់យុវជន | ២៥ |
| រូបភាពឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ ផែនទីមុខតំណែងដែលជួបនឹងបញ្ហាកង្វះជំនាញ | ១០៥ |

អក្សរកាត់

| | |
|-------|--|
| ADB | ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (Asian Development Bank) |
| CDC | ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (Council for the Development of Cambodia) |
| CSES | អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា (Cambodia Socio-Economic Survey) |
| FDI | ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស (Foreign Direct Investment) |
| GDP | ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) (Gross Domestic Product) |
| GFT | វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (Garment, Footwear, Travel goods) |
| ICT | បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (Information and Communication Technology) |
| ILO | អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (International Labour Organization) |
| IMF | មូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ (International Monetary Fund) |
| IT | ព័ត៌មាន និងបច្ចេកវិទ្យា (Information Technology) |
| ISCO | ស្តង់ដារចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរអន្តរជាតិ (International Standard Classification of Occupations) |
| LACMS | ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរួមវិស័យការងារ (Labour Automated Central Management System) |
| MEF | ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (Ministry of Economy and Finance) |
| MLVT | ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (Ministry of Labour and Vocational Training) |
| NEA | ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (National Employment Agency) |
| QIPs | គម្រោងវិនិយោគដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (Qualified Investment Projects) |
| WB | ធនាគារពិភពលោក (World Bank) |

សេចក្តីសង្ខេប

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃទីផ្សារការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរចរនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍ "ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារ ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦" ផ្តល់នូវការវិភាគស៊ីជម្រៅ និងទូលំទូលាយអំពីនិន្នាការតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម គន្លងអាជីព និងរចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល ដោយគ្របដណ្តប់លើវិស័យសេដ្ឋកិច្ចចម្បងៗចំនួន១៤ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការវិភាគនេះផ្អែកលើការផ្សារភ្ជាប់គ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធរវាងចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអប់រំអន្តរជាតិ ទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់និយោជក។ ជារួម លទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីការផ្លាស់ប្តូរចរនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារកម្ពុជា ដែលកំពុងបោះជំហានយ៉ាងលឿនចេញពីសេដ្ឋកិច្ចដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម ទៅរកសេដ្ឋកិច្ចដែលពឹងផ្អែកលើជំនាញ (Skills-based Economy) និងតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។

ភាពធននៃវិស័យសេវាកម្ម និងកម្មន្តសាលប្រពៃណី

ទន្ទឹមនឹងការរីកចម្រើននៃឧស្សាហកម្មទំនើបវិស័យសេវាកម្ម (រួមមាន ហិរញ្ញវត្ថុ អប់រំ សុខាភិបាល សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន និងការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ) និងវិស័យកម្មន្តសាលប្រពៃណី (ដូចជា កាត់ដេរ ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ កៅស៊ូនិងប្លាស្ទិក ព្រមទាំងផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព) នៅតែបន្តដើរតួនាទីជាផ្នែកខ្នងដ៏រឹងមាំក្នុងការស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មមូលដ្ឋានរាប់សែននាក់។ សម្រាប់កម្រិតមូលដ្ឋាន ឬកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង ប្រាក់ឈ្នួលមានការកើនឡើងជាលំដាប់ និងរក្សាបាននូវស្ថិរភាពចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារឥទ្ធិពលវិជ្ជមាននៃការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឱកាសក្នុងការទទួលបានការងារនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ លែងពឹងផ្អែកតែលើកម្លាំងកាយតែមួយមុខទៀតហើយ តែទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក៏ដូចជាមូលដ្ឋានលើសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ (OSH) ព្រមទាំងចំណេះដឹងផ្នែកប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន។

ការកើនឡើងនៃតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

របកគំហើញដ៏លេចធ្លោមួយនៃរបាយការណ៍នេះ គឺការកើនឡើងយ៉ាងគំហុកនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យបច្ចេកវិទ្យា និងឧស្សាហកម្ម។ អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិតដំឡើងយានយន្ត បានលេចឡើងជាក្បាលម៉ាស៊ីនថ្មីក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់។ ជាក់ស្តែង អ្នកជំនាញកម្រិតខ្ពស់សិក្សាក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ (ដូចជា វិស្វករសុហ្វវែរ ឬវិស្វករគ្រឿងម៉ាស៊ីន) អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៨៥០ ដល់ ១ ៣០០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ អ្វីដែលកាន់តែគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ កម្លាំងពលកម្មដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដូចជាអ្នកបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអគ្គិសនី ឬមេកានិក អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៤០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលតួលេខនេះមានកម្រិតប្រហាក់ប្រហែល ឬខ្ពស់ជាងមុខតំណែងរដ្ឋបាលមួយចំនួននៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រទៅទៀត។ នេះសរុបញ្ជាក់

ឱ្យឃើញពី "តម្លៃបន្ថែមនៃជំនាញបច្ចេកទេស" (Technical Skills Premium) ដែលទីផ្សារកំពុងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកដែលមានជំនាញអាចអនុវត្តផ្ទាល់បាន។

ការវិវត្តនៃជំនាញទំនើបជា "ជំនាញយុទ្ធសាស្ត្រ"

របកគំហើញដ៏សំខាន់មួយទៀត គឺការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់និយោជកនៅទូទាំង ១៤ អនុវិស័យ។ និយោជកបច្ចុប្បន្នផ្តល់តម្លៃទ្រងទ្រៅលើ "ជំនាញ Hybrid" ដែលជាការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទំនើប។ ទន្ទឹមនឹងតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេស របាយការណ៍នេះបានរកឃើញនូវការកើនឡើងយ៉ាងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃតម្រូវការ "ជំនាញទំនើប" (Soft Skills) ដែលនិយោជកកំពុងផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ ប៉ុន្តែជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរក។ ផ្អែកលើទិន្នន័យជាក់ស្តែង នៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ជំនាញដែលនិយោជកត្រូវការខ្លាំងជាងគេ និងពិបាកស្វែងរកបំផុតគឺ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងក្រុម ការត្រិះរិះពិចារណា និងភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍។ ចំណែកឯនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មវិញ តម្រូវការបន្ទាន់បានផ្តោតទៅលើ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ការត្រិះរិះពិចារណា ការងារជាក្រុម និងការដោះស្រាយបញ្ហា។ និន្នាការនេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា និយោជកបច្ចុប្បន្នចង់បានធនធានមនុស្សដែលមានភាពបត់បែន មានវិន័យ និងមានសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាជាក់ស្តែង លើសពីការចេះត្រឹមតែជំនាញបច្ចេកទេសសុទ្ធសាធ។

កម្លាំងជំនាញ (Skill Gaps) និងភាពខុសគ្នានៃទីតាំងភូមិសាស្ត្រ

ទោះបីជាឱកាសការងារបើកទូលាយ និយោជកនៅតែប្រឈមនឹងភាពលំបាកក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (សន្ទស្សន៍ ៣,២១) ក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិកដែលត្រូវនឹងតម្រូវការ។ ការលំបាកនេះបណ្តាលមកពីការប្រកួតប្រជែងដ៏ជឿនលឿនធនធានមនុស្សរវាងក្រុមហ៊ុន (៥៩%) និងកង្វះខាតជំនាញបច្ចេកទេស (៥០%)។ បញ្ហានេះកាន់តែមានភាពស្រួចស្រាវនៅតាមបណ្តាខេត្តស្ថិតនៅព្រំដែនកម្ពុជា-កម្ពុជា កសិ-ឧស្សាហកម្ម និងឧស្សាហកម្ម ដូចជា ខេត្តបាត់ដំបង កំពង់ធំ កំពង់ឆ្នាំង និងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដែលជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្មខ្លាំងជាងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តព្រះសីហនុ ដែលជាប៉ូលស្រូបទាញកម្លាំងពលកម្មស្រាប់។

បដិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើស

និន្នាការផ្លាស់ប្តូរដ៏ធំបំផុតនៅក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ គឺការប្រែប្រួលនៃលក្ខខណ្ឌវាយតម្លៃបេក្ខជន។ ឧបសគ្គនៃការជ្រើសរើសដោយសារ "កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (២, សញ្ញាបត្រ)" បានធ្លាក់ចុះមកនៅកម្រិតទាបបំផុតត្រឹម ៥,៥៧% ខណៈដែលបញ្ហា "កង្វះអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ និងវិន័យការងារ" បានហាក់ឡើងយ៉ាងគំហុកដល់ ៥០,៧១%។ ទិន្នន័យនេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា និយោជកបានឱ្យអាទិភាពខ្ពស់បំផុតលើ "សមត្ថភាពជាក់ស្តែង" និង "ជំនាញទំនើប"។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ឱកាសសម្រាប់យុវជនដែលស្វែងរកការងារ

ធ្វើដំបូង (First-time job seekers) បានបើកទូលាយទ្វេដង (កើនពី ៨,២០% ដល់ ១៦,២៩%) ដែលជាសញ្ញាណវិជ្ជមានសម្រាប់ការចូលរួមរបស់យុវជនក្នុងទីផ្សារការងារ។

គន្លងអាជីព និងការតម្រង់ទិសយុវជន

របាយការណ៍នេះបានគូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់បន្ទាន់ក្នុងការតម្រង់ទិសយុវជន ឱ្យជ្រើសរើសមុខជំនាញសិក្សាឱ្យស្របតាមស្តង់ដារតម្រូវការទីផ្សារ (ISCED Mapping) ដើម្បីកាត់បន្ថយបញ្ហាគម្លាតជំនាញ និងភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ។ ទិន្នន័យបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញដោយមិនបានសិក្សាពីតម្រូវការទីផ្សារ គឺជាហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ដូច្នេះ ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ ពិសេសប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដោយមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយវិស័យឯកជន គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រគោលក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយបរិយាបន្ន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋានរួម

ជារួម ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារកម្ពុជាក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ បង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយម និងសក្តានុពលដ៏ធំធេងសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មដែលមានការពង្រឹងសមត្ថភាពជាប្រចាំ (Lifelong Learning) ។ ការផ្លាស់ប្តូរទៅរកសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល និងឧស្សាហកម្មទំនើប បានបង្កើតជាប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីការងារថ្មីមួយ ដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នអប់រំ និងយុវជនខ្លួនឯងផ្ទាល់ ក្នុងការត្រៀមខ្លួនចាប់យកឱកាសការងារដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ និងធានាបាននូវវឌ្ឍនភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះ មានគោលបំណងចម្បងក្នុងការវិភាគលើ តម្រូវការជំនាញ ពីទស្សនៈរបស់និយោជកក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗចំនួន១៤។ ដើម្បីធានាបាននូវតម្លាភាពនៃទិន្នន័យ ការអង្កេតនេះបានប្រើប្រាស់បញ្ជីសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលដកស្រង់ចេញពី ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរួមវិស័យការងារ (LACMS) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាក្របខ័ណ្ឌសំណាក (Sampling Frame)។ ចំពោះវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសសំណាក ក្រុមការងារបានអនុវត្តតាមគោលការណ៍ ការជ្រើសរើសសំណាកតាមស្រទាប់ (Stratified Sampling) ការជ្រើសរើសតាមគោលបំណង (Purposive Sampling) និងការជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ (Random Sampling) នៅតាមស្រទាប់នីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយលម្អៀង និងបង្កើនភាពជឿជាក់នៃលទ្ធផលសិក្សា។

ការកំណត់សំណាកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការប្រមូលផ្តុំនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុងកូមិសាស្ត្រគោលដៅចំនួន១៤ រាជធានី ខេត្ត រួមមាន៖ ភ្នំពេញ កណ្តាល កំពង់ចាម កំពង់ឆ្នាំង កំពង់ធំ កំពង់ស្ពឺ កំពត តាកែវ បន្ទាយមានជ័យ បាត់ដំបង ព្រះសីហនុ សៀមរាប ស្ទឹងត្រែង និងស្វាយរៀង។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការសិក្សានេះ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានបែងចែកជាពីរវិស័យចម្បង គឺ វិស័យឧស្សាហកម្ម និងវិស័យសេវាកម្ម។ ដើម្បីធានាបាននូវតំណាងភាពតាមទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ការបែងចែកសំណាក ត្រូវបានកំណត់ទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៖ ការបែងចែកទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រទៅតាមវិស័យ

| វិស័យ | ខ្នាតតូច (នាក់) | ខ្នាតមធ្យម (នាក់) | ខ្នាតធំ (នាក់) |
|------------|-------------------|---------------------|------------------|
| ឧស្សាហកម្ម | ៥ - ៤៩ | ៥០ - ១៩៩ | ២០០ ឡើងទៅ |
| សេវាកម្ម | ៥ - ៤៩ | ៥០ - ៩៩ | ១០០ ឡើងទៅ |

ការបែងចែកទំហំនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចតាមខ្នាតបែបនេះ គឺមានគោលបំណងធានាឱ្យបាននូវការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅ និងទូលំទូលាយអំពីតម្រូវការជំនាញដែលមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នាទៅតាមទំហំអាជីវកម្មនីមួយៗ។ ជានីតិវិធីចុងក្រោយ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ចំនួន ៦៧៩ ត្រូវបានសម្ភាស ដែលចំនួននេះបានគ្របដណ្តប់លើកម្លាំងពលកម្មសរុបរហូតដល់ ២៤២ ៦១៣នាក់។

ប្រភេទអាជីវកម្មគោលដៅសម្រាប់ការអង្កេតនេះ ត្រូវបានកំណត់ និងបែងចែកជា ១៤ អនុវិស័យសេដ្ឋកិច្ចចម្បង ដែលរួមមាន៖ ១) ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ២) អប់រំ ៣) ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ៤) សេវាសុខាភិបាល ៥) បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា ៦) ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ ៧) សំណង់ ៨) វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ៩) ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ១០)

ផលិតអាហារ និងកេសដ្ឋ: ១១) ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក ១២) ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព ១៣) កម្មន្តសាល ផលិត និងដំឡើងយានយន្ត និង១៤) កម្មន្តសាលផ្សេងៗ។

តារាងទី ២៖ ចំនួនសំណាកដែលបានសម្ភាសតាមអនុវិស័យ (អ.វ) និងរាជធានី ខេត្ត

| រាជធានីខេត្ត | អ.វ 1 | អ.វ 2 | អ.វ 3 | អ.វ 4 | អ.វ 5 | អ.វ 6 | អ.វ 7 | អ.វ 8 | អ.វ 9 | អ.វ 10 | អ.វ 11 | អ.វ 12 | អ.វ 13 | អ.វ 14 | សរុប |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| កណ្តាល | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0 | 3 | 34 |
| កំពង់ចាម | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 18 |
| កំពង់ឆ្នាំង | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 21 |
| កំពង់ស្ពឺ | 1 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 45 |
| កំពត | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 22 |
| តាកែវ | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 6 | 10 | 2 | 1 | 2 | 0 | 5 | 38 |
| ព្រះសីហនុ | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 29 |
| ភ្នំពេញ | 25 | 32 | 53 | 34 | 33 | 40 | 29 | 24 | 14 | 34 | 31 | 24 | 9 | 30 | 412 |
| សៀមរាប | 7 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 28 |
| ស្វាយរៀង | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 9 | 26 |
| ផ្សេងៗទៀត | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| សរុប | 48 | 51 | 68 | 51 | 44 | 57 | 45 | 54 | 35 | 63 | 49 | 41 | 13 | 60 | 679 |

* ផ្សេងៗទៀត៖ ខេត្តកំពង់ធំ បន្ទាយមានជ័យ បាត់ដំបង និងស្ទឹងត្រែង

* **សម្គាល់៖** អ.វ 1៖ ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, អ.វ 2៖ អប់រំ, អ.វ 3៖ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង, អ.វ 4៖ សេវាសុខាភិបាល, អ.វ 5៖ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, អ.វ 6៖ ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ, អ.វ 7៖ សំណង់, អ.វ 8៖ វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, អ.វ 9៖ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, អ.វ 10៖ ផលិតអាហារ និងកេសដ្ឋ, អ.វ 11៖ ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក, អ.វ 12៖ ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព, អ.វ 13៖ កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត, និង អ.វ 14៖ កម្មន្តសាលផ្សេងៗ។

តារាងទី ៣៖ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបានសម្ភាសតាមអនុវិស័យ និងទំហំអាជីវកម្ម (គិតជាចំនួន និងភាគរយ)

| អនុវិស័យ | សហគ្រាស (ចំនួន) | | | |
|--------------------------------|-----------------|-------|----|------|
| | តូច | មធ្យម | ធំ | សរុប |
| 01. ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 21 | 10 | 17 | 48 |
| 02. អប់រំ | 19 | 16 | 16 | 51 |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 29 | 15 | 24 | 68 |

| អនុវិស័យ | សហគ្រាស (ចំនួន) | | | |
|--|-------------------|------------|------------|-------------|
| | តូច | មធ្យម | ធំ | សរុប |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 37 | 5 | 9 | 51 |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 19 | 15 | 10 | 44 |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 37 | 8 | 12 | 57 |
| 07. សំណង់ | 30 | 7 | 8 | 45 |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 0 | 1 | 53 | 54 |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 7 | 10 | 18 | 35 |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 34 | 18 | 11 | 63 |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 21 | 23 | 5 | 49 |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 20 | 12 | 9 | 41 |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 3 | 6 | 4 | 13 |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 16 | 21 | 23 | 60 |
| សរុប | 293 | 167 | 219 | 679 |
| អនុវិស័យ | សហគ្រាស (ភាគរយ) | | | |
| | តូច | មធ្យម | ធំ | សរុប |
| 01. ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 3% | 1% | 3% | 7% |
| 02. អប់រំ | 3% | 2% | 2% | 8% |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 4% | 2% | 4% | 10% |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 5% | 1% | 1% | 8% |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 3% | 2% | 1% | 6% |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 5% | 1% | 2% | 8% |
| 07. សំណង់ | 4% | 1% | 1% | 7% |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 0% | 0% | 8% | 8% |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 1% | 1% | 3% | 5% |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 5% | 3% | 2% | 9% |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 3% | 3% | 1% | 7% |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 3% | 2% | 1% | 6% |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 0% | 1% | 1% | 2% |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 2% | 3% | 3% | 9% |
| សរុប | 43% | 25% | 32% | 100% |

តារាងទី ៤៖ ចំនួនសំណាកដែលបានសម្ភាសឡើងវិញតាមអនុវិស័យ (អ.វ) ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦

| អនុវិស័យ | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ ២០២៦ | % សំណាកសម្ភាសឡើងវិញ (Repeat sample) |
|-------------|--------------------|--------------------|-------------------------------------|
| អ.វ 1 | 63 | 26 | 41% |
| អ.វ 2 | 51 | 13 | 25% |
| អ.វ 3 | 57 | 31 | 54% |
| អ.វ 4 | 42 | 16 | 38% |
| អ.វ 5 | 47 | 16 | 34% |
| អ.វ 6 | 46 | 18 | 39% |
| អ.វ 7 | 62 | 21 | 34% |
| អ.វ 8 | 61 | 51 | 84% |
| អ.វ 9 | 40 | 15 | 38% |
| អ.វ 10 | 54 | 19 | 35% |
| អ.វ 11 | 50 | 19 | 38% |
| អ.វ 12 | 41 | 17 | 41% |
| អ.វ 13 | 18 | 13 | 72% |
| អ.វ 14 | 57 | 26 | 46% |
| សរុប | 689 | 301 | 44% |

* សម្គាល់៖ អ.វ 1៖ ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, អ.វ 2៖ អប់រំ, អ.វ 3៖ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង, អ.វ 4៖ សេវាសុខាភិបាល, អ.វ 5៖ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, អ.វ 6៖ ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ, អ.វ 7៖ សំណង់, អ.វ 8៖ វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, អ.វ 9៖ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, អ.វ 10៖ ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ, អ.វ 11៖ ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក, អ.វ 12៖ ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព, អ.វ 13៖ កម្មន្តសាលាផលិត និងដំឡើងយានយន្ត, និង អ.វ 14៖ កម្មន្តសាលាផ្សេងៗ។

ការបង្កើតកម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួរសម្រាប់ការអង្កេតនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើបញ្ជីមុខរបរចំនួន ២៥៦ នៃ ក្រុមមុខរបរ ចំនួន៥ផ្នែក រួមជាមួយនឹងមុខរបរដែលតម្រូវទៅតាមអនុវិស័យសំខាន់ៗចំនួន ១៤។ ក្រុមមុខរបរទាំង ៥ រួមមាន៖ ១) រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស ២) ហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យ និងលទ្ធកម្ម ៣) ការលក់ និងទីផ្សារ ៤) ជួសជុល ថែទាំ និង គាំទ្រទូទៅ និង៥) ជំនួយផ្នែកព័ត៌មាន និងបច្ចេកវិទ្យា។ អនុវិស័យទាំង ១៤ រួមមាន៖ ១) ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ២) អប់រំ ៣) ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ៤) សេវាសុខាភិបាល ៥) បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា ៦) ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ ៧) សំណង់ ៨) វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ

និងកាបូប ៩) ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ១០) ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ ១១) ផលិតកៅស៊ូ និង ញាស្ទិក ១២) ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព ១៣) កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត និង១៤) កម្មន្តសាល ផ្សេងៗ។ បញ្ជីនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើបញ្ជីមុខរបរបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ពី ឆ្នាំ២០១៧, ២០១៨ និងឆ្នាំ២០២០ និងទិន្នន័យមុខរបរពីការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកម្ពុជា (CSES) ពីឆ្នាំ១៩៩៩ ដល់ឆ្នាំ២០២១។ លើសពីនេះ បញ្ជីនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃមុខរបរ (ISCO-08 កម្រិតបួនខ្ទង់) ដើម្បីធានាបាននូវការប្រៀបធៀបជាអន្តរជាតិ និងការអភិវឌ្ឍការវាយតម្លៃមុខរបររយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង។

កម្រងសំណួរ ត្រូវបានរៀបចំតាមមុខរបរនីមួយៗ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ក) ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឆ្លើយតប បំពេញចំនួនកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ន អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ស្ថានភាពលំបាកក្នុងការ ជ្រើសរើស និងមូលហេតុដែលពិបាកជ្រើសរើស ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បច្ចុប្បន្នសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក៏ ដូចជាការរំពឹងទុកក្នុងរយៈពេលមធ្យម (១ នៅឆ្នាំក្រោយ) ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍រំពឹងទុក។

ពេលវេលាចុះអង្កេត

ដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ បានប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ៤ សប្តាហ៍ពេញ ដោយចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៦។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះ ក្រុមការងារមានអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន ២៤រូប ដោយមានការសហការ និងជួយគាំទ្រយ៉ាងជិតស្និទ្ធពីមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) តាមបណ្តាជនានី ខេត្តគោលដៅ។

ក្រោយបញ្ចប់ការចុះអង្កេតផ្ទាល់នៅតាមមូលដ្ឋាន ក្រុមការងារបញ្ចូលទិន្នន័យចំនួន ១៤ រូប បានទទួលបន្ទុក បញ្ចូលព័ត៌មានពីកម្រងសំណួរទៅក្នុងប្រព័ន្ធ KoboToolbox។ ដំណើរការបញ្ចូលទិន្នន័យនេះ បានចំណាយពេល ចំនួន ៦ថ្ងៃ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៦ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុក្រឹតភាព និងភាពពេញ លេញនៃទិន្នន័យមុននឹងឈានដល់ដំណាក់កាលវិភាគ។

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ

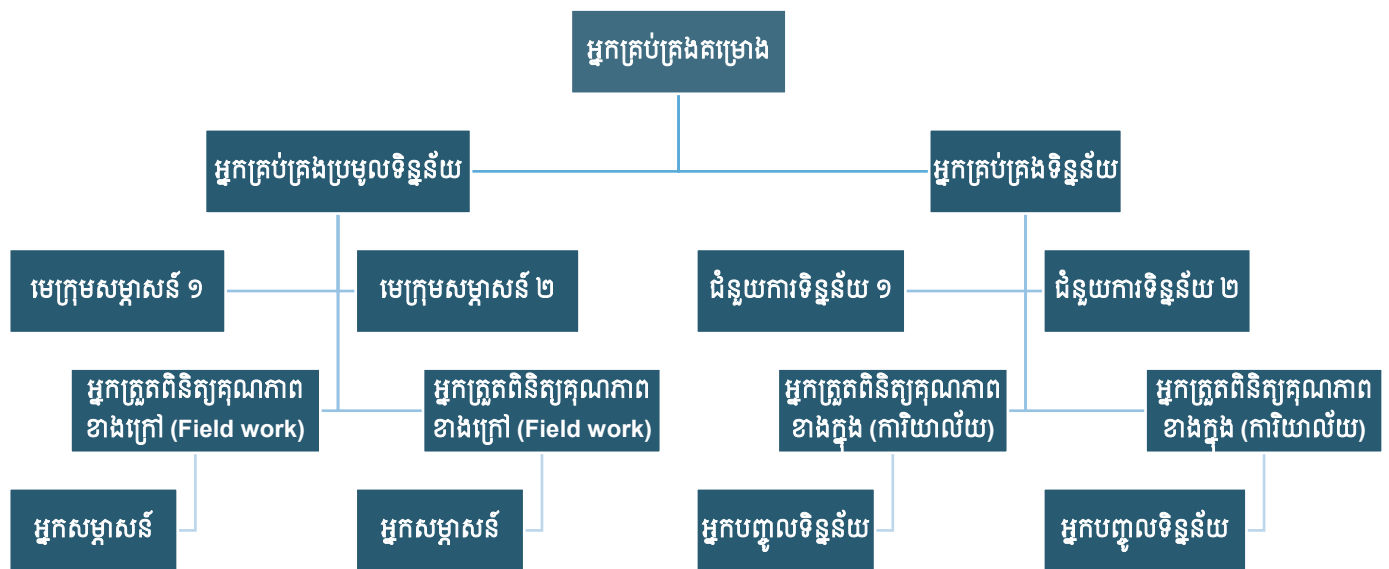
ដោយផ្អែកលើចំនួនសំណាកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់ យើងបានរៀបចំ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម៖

- រចនាសម្ព័ន្ធនៃអង្កេតនេះ ដំណើរការទាំងមូលត្រូវបានដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង (១ រូប) ដែលជាអ្នកសម្រេចចិត្តចម្បងលើការងារយុទ្ធសាស្ត្រ និងធានាឱ្យការស្រាវជ្រាវដំណើរការទៅតាម កាលវិភាគដែលបានកំណត់។ ក្រោមការដឹកនាំនេះ ភារកិច្ចត្រូវបានបែងចែកជាពីរផ្នែកសំខាន់ គឺផ្នែកការងារ ចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងផ្នែកគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ។

- សម្រាប់ការងារចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺស្ថិតក្រោមការចាត់ចែងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រមូលទិន្នន័យ (១ រូប) ដែលទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការសកម្មភាព បណ្តុះបណ្តាល និងដោះស្រាយបញ្ហានៅនឹងកន្លែង។ ក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ គឺមានមេក្រុមសម្ភាសន៍ (២ រូប) ជាអ្នកសម្របសម្រួលផ្នែកភស្តុភារ និងតាមដានបច្ចេកទេសសម្ភាសន៍រួមជាមួយ អ្នកត្រួតពិនិត្យគុណភាពខាងក្រៅ (២ រូប) ដែលចុះ "ពិនិត្យផ្ទាល់" ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ និងសីលធម៌ក្នុងការសម្ភាស។ ការងារជួរមុខនេះ ត្រូវបានអនុវត្តដោយ អ្នកសម្ភាស (២៤ រូប) និងមានការជួយគាំទ្រពីមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៅតាមរាជធានី ខេត្ត ដែលជាគោលដៅនៃការអង្កេត ដែលជាអ្នកជួបសម្ភាសផ្ទាល់ កត់ត្រាព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងរក្សាការសម្ងាត់ជូនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ផ្នែកបច្ចេកទេសត្រូវបានដឹកនាំដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ (១ រូប) ដែលទទួលបន្ទុករៀបចំកម្មវិធីប្រមូលទិន្នន័យ និងរៀបចំតារាងលទ្ធផល។ បន្ទាប់មកមាន ជំនួយការទិន្នន័យ (២ រូប) ដែលទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស និងពិនិត្យភាពមិនសមហេតុផលនៃព័ត៌មាន ដោយធ្វើការរួមគ្នាជាមួយ អ្នកត្រួតពិនិត្យគុណភាពខាងក្នុង (២ រូប) ក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងសម្អាតសំណុំទិន្នន័យឱ្យមានភាពស្អាត និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយបំផុត។ ក្នុងកម្រិតប្រតិបត្តិការ ជំនួយការទិន្នន័យក៏ត្រូវត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហ្មត់ចត់លើលទ្ធផលការងាររបស់ អ្នកបញ្ចូលទិន្នន័យ (១៤ រូប) ដែលជាអ្នកវាយបញ្ចូលព័ត៌មានពីកម្រងសំណួរក្រដាសទៅក្នុងប្រព័ន្ធ។

រូបភាពទី ១៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ



ការប្រមូលទិន្នន័យ

ដោយសារកម្រងសំណួរមានលក្ខណៈបច្ចេកទេសស្មុគស្មាញ និងទាមទារយៈពេលសម្ភាសន៍យូរ (ជាមធ្យមប្រមាណ ៦០នាទី) ក្នុងមួយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ក្រុមការងារបានសម្រេចជ្រើសរើសប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសម្ភាសន៍ផ្ទាល់មុខ (In-person Interview) ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវគុណភាពទិន្នន័យ និងអត្រានៃការឆ្លើយតបខ្ពស់បំផុត។ ការអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រនេះ បានផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យក្រុមការងារអាចប្រមូលទិន្នន័យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទាំងក្នុងទម្រង់ជាទិន្នន័យបែបបរិមាណ និងបែបគុណភាព ពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មជាក់ស្តែង។ លើសពីនេះ វាក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យមានការវិភាគស៊ីជម្រៅទៅលើបញ្ហាគម្លាតជំនាញ និងស្ថានភាពកង្វះខាតជំនាញសម្រាប់មុខរបរនីមួយៗនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ក្នុងគោលបំណងឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីតម្រូវការជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ព្រមទាំងការផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការព្យាករណ៍និទ្ទាតជំនាញនាពេលអនាគតផងដែរ។

អ្នកឆ្លើយតបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ គឺជាបុគ្គលតំណាងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលមានសមត្ថភាព និងសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ ក្រុមអ្នកឆ្លើយតបគោលដៅ រួមមាន៖ ម្ចាស់អាជីវកម្ម ឬដៃគូភាគហ៊ុន, នាយកប្រតិបត្តិ (CEO), អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ, អ្នកគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម, ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬរដ្ឋបាល ព្រមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ក្នុងមុខងារពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ការសម្រេចជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ គឺដោយសារពួកគាត់មានការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីស្ថានភាពអាជីវកម្ម និងទិដ្ឋភាពយុទ្ធសាស្ត្ររបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាពិសេសលើព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្រ កម្លាំងពលកម្មបច្ចុប្បន្ន ការវាយតម្លៃលើសមត្ថភាពអ្នកស្វែងរកការងារថ្មី ស្ថានភាពនៃតួនាទីដែលនៅទំនេរ និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ លើសពីនេះ បុគ្គលតំណាងក៏ជាប្រភពព័ត៌មានដ៏សំខាន់ក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យអំពីកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ព្រមទាំងការវិភាគលើបញ្ហាគម្លាត និងកង្វះខាតជំនាញដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ កំពុងជួបប្រទះផ្ទាល់។

នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ

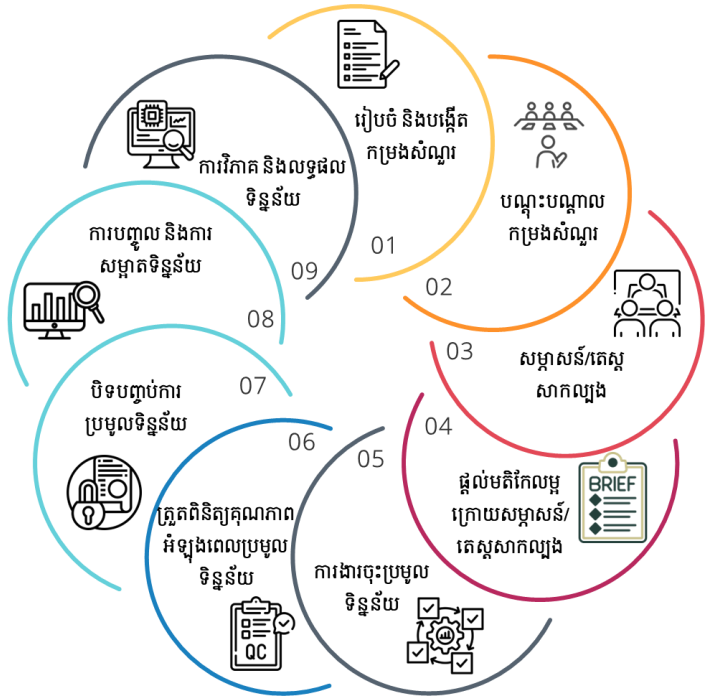
ដើម្បីធានាបាននូវសុក្រឹតភាព ភាពជឿជាក់ និងភាពពេញលេញនៃទិន្នន័យ យន្តការគ្រប់គ្រងគុណភាពត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងហ្មត់ចត់នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃគម្រោង ដូចខាងក្រោម៖

ក. ការរៀបចំ និងការបណ្តុះបណ្តាល

- ការបង្កើតកម្រងសំណួរ៖ កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយមានការសរសេរណែនាំលម្អិតអំពីរបៀបកត់ត្រា ឬបញ្ចូលទិន្នន័យ។ ការកំណត់សំណួរដែលត្រូវរំលង (Skip-Logic) ត្រូវបានរៀបចំដោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បីជៀសវាងកំហុសឆ្គង និងធានាថាអ្នកសម្ភាសន៍ស្ទើរតែសំណួរដែលពាក់ព័ន្ធ។

- ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកសម្ភាស៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកម្រងសំណួរ ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ចាប់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង រហូតដល់អ្នកសម្ភាស និងអ្នកបញ្ចូលទិន្នន័យ ត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងហ្មត់ចត់។ ខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន៖

- ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅពីខ្លឹមសារកម្រងសំណួរ និងគោលបំណង។
- ក្រមសីលធម៌ និងការរក្សាការសម្ងាត់របស់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន។
- នីតិវិធីត្រឹមត្រូវក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ។



- បច្ចេកទេសការជ្រើសរើស និងការជំនួសសំណាក (Sample) ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពលម្អៀង (Selection Bias)។

- ការធ្វើតេស្តសាកល្បង (Pilot-test)៖ មុននឹងចុះអនុវត្តផ្លូវការ ការសម្ភាសសាកល្បងត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីស្វែងយល់ពីកម្រងសំណួរ និងបញ្ហាប្រឈម។ ក្រោយការសាកល្បង ក្រុមការងារបានរៀបចំកិច្ចពិភាក្សាផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់ (Feedback Session) ដើម្បីកែសម្រួលចំណុចខ្វះខាត និងធានាឱ្យបាននូវសង្គតិភាព (Consistency) ក្នុងចំណោមអ្នកសម្ភាសទាំងអស់។

ខ. ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពក្នុងអំឡុងពេលប្រមូលទិន្នន័យ

- ការត្រួតពិនិត្យផ្ទាល់ពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យ៖ អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមបានចុះតាមដានផ្ទាល់ដល់ទីតាំងសម្ភាសន៍ ដើម្បីធានាថាការប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមបច្ចេកទេស និងក្រមសីលធម៌ដែលបានកំណត់។
- ការត្រួតពិនិត្យប្រចាំថ្ងៃនៅការិយាល័យ៖ ដោយសារគម្រោងនេះប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរទម្រង់លើក្រដាស (Hard questionnaire) នីតិវិធីខាងក្រោមត្រូវបានអនុវត្ត៖
 - ការសម្អាតកម្រងសំណួរ (Clean questionnaire)៖ ក្រោយបញ្ចប់ការសម្ភាសប្រចាំថ្ងៃ អ្នកសម្ភាសត្រូវពិនិត្យមើល និងសម្អាតកម្រងសំណួរដែលបានបញ្ចប់ ដោយកែតម្រូវកំហុសណាមួយមុនពេលបញ្ជូនបន្ត។
 - ការផ្ញើឯកសារជាទម្រង់ PDF៖ រាល់កម្រងសំណួរដែលបានសម្អាតត្រូវស្ដេនជាទម្រង់ PDF (Scan as PDF) ហើយផ្ញើជូនអ្នកគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យរៀងរាល់ថ្ងៃ។ នេះផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគេពិនិត្យមើលទិន្នន័យជាប្រចាំ និងអាចផ្តល់មតិយោបល់កែតម្រូវទាន់ពេលវេលា។

- ការប្រមូលឯកសារដើម៖ រាល់កម្រងសំណួរដើម (ទម្រង់លើក្រដាស) ទាំងអស់ត្រូវប្រមូល និងបញ្ជូនត្រឡប់មកការិយាល័យកណ្តាលវិញក្រោយពេលបញ្ចប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីរក្សាទុកជាឯកសារយោង និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ឡើងវិញក្នុងករណីចាំបាច់។

គ. ការគ្រប់គ្រងគុណភាពក្រោយការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគ

- ការបញ្ចូល និងការសម្អាតទិន្នន័យ (Data entry and data cleaning)៖ ក្រោយពីការប្រមូល និងបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធត្រូវបានបញ្ចប់ អ្នកគ្រប់គ្រងគុណភាពទិន្នន័យត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យស៊ីជម្រៅទៅលើទិន្នន័យទាំងអស់ដើម្បីរកទិន្នន័យមិនប្រក្រតី (Outliers) ទិន្នន័យដែលបាត់ (Missing Values) កំហុសឆ្គង ឬចន្លោះខ្វះខាតណាមួយ។
- ការផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យ៖ ក្នុងករណីមានទិន្នន័យមិនប្រក្រតី បាត់ ឬមិនច្បាស់លាស់ ក្រុមការងារអាចធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ឡើងវិញដោយ ពិនិត្យមើលជាមួយកម្រងសំណួរដើម (ទម្រង់លើក្រដាស) និងទំនាក់ទំនងទៅកាន់អ្នកឆ្លើយតបវិញតាមរយៈទូរស័ព្ទដើម្បីបញ្ជាក់ព័ត៌មាន។

ការវិភាគទិន្នន័យ៖ បន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់ការផ្ទៀងផ្ទាត់យ៉ាងម៉ត់ចត់ ទិន្នន័យដែលបានសម្អាត ត្រូវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី STATA និង Excel សម្រាប់ការវិភាគស្ថិតិ ការបង្កើតតារាងសង្ខេប និងក្រាហ្វិកព័ត៌មាន ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការសិក្សា។

ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យអង្កេត ដែលជាចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ត្រូវបានកែសម្រួលដោយដាក់មេគុណ (Weighted) យោងតាមចំនួនដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីឱ្យលទ្ធផលអង្កេតអាចតំណាងឱ្យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេស ដែលស្មើនឹងចំនួន ១៦ ២៣៨សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ១ ៧០៦ ១២៩នាក់ (សម្រាប់តែវិស័យ និងភូមិសាស្ត្រគោលដៅដែលបានកំណត់) (ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៥)។

តារាងទី ៥៖ ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតតំណាងឱ្យសំណាកគំរូ

| អនុវិស័យ | សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | | កម្មករនិយោជិត | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | ចំនួនជាក់ស្តែង | ចំនួនជាក់មេគុណ | ចំនួនជាក់ស្តែង | ចំនួនជាក់មេគុណ |
| 01. ស្នាក់នៅ និងកោដនីយដ្ឋាន | 48 | 4,691 | 10,865 | 82,912 |
| 02. អប់រំ | 51 | 813 | 5,661 | 33,160 |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 68 | 2,708 | 36,735 | 107,471 |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 51 | 529 | 4,263 | 9,211 |

| អនុវិស័យ | សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | | កម្មករនិយោជិត | |
|--|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | ចំនួនជាក់ ស្តែង | ចំនួនជាក់ មេគុណ | ចំនួនជាក់ ស្តែង | ចំនួនជាក់ មេគុណ |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 44 | 819 | 6,688 | 17,237 |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 57 | 1,025 | 3,872 | 19,561 |
| 07. សំណង់ | 45 | 1,806 | 7,012 | 35,940 |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិង កាបូប | 54 | 1,475 | 102,290 | 1,078,647 |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 35 | 243 | 20,004 | 81,465 |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 63 | 530 | 9,456 | 30,889 |
| 11. ផលិតកោសិកា និងប្លាស្ទិក | 49 | 204 | 6,200 | 29,423 |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 41 | 231 | 5,993 | 38,173 |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 13 | 33 | 2,411 | 6,826 |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 60 | 1,131 | 21,163 | 135,214 |
| សរុប | 679 | 16,238 | 242,613 | 1,706,129 |

*ចំណាំ៖ ចំនួនជាក់ស្តែងជាចំនួនដែលមិនទាន់ដាក់មេគុណ (unweighted value) រីឯចំនួនជាក់មេគុណ គឺជាចំនួនដែលតំណាងឱ្យសំណាកគំរូតាមរយៈការដាក់មេគុណ (weighted value)។

ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ

ប្រភេទមុខរបរតាមស្តង់ដារចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរ (ISCO-08) របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ត្រូវបានបញ្ចូលទៅជា ៥ ផ្នែកសំខាន់ៗដូចតទៅ៖ ១) ផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សសម្រាប់គ្រប់អនុវិស័យ ២) ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យ និងលទ្ធកម្ម (ក្រៅពីអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង) ៣) ផ្នែកលក់ និងទីផ្សារ (ក្រៅពីអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង) ៤) ផ្នែកជួសជុល ថែរក្សា និងគាំទ្រទូទៅ (គ្រប់អនុវិស័យ) និង៥) ផ្នែកគាំទ្របច្ចេកទេស ឌីជីថល (ក្រៅពីអនុវិស័យ ICT) និងមុខរបរតាមអនុវិស័យទាំង ១៤ សំខាន់ៗដូចជា៖ ១) ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ២) អប់រំ ៣) ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ៤) សេវាសុខាភិបាល ៥) បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា ៦) ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ ៧) សំណង់ ៨) វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ៩) ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ១០) ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ ១១) ផលិតកោសិកា និងប្លាស្ទិក ១២) ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព ១៣) កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត និង១៤) កម្មន្តសាលផ្សេងៗ។

ការវាយតម្លៃ ការបកស្រាយសន្ទស្សន៍មុខរបរ និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យ

- សន្ទស្សន៍នេះបង្ហាញអំពីស្ថានភាព (ងាយស្រួល/ពិបាក) ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្នសម្រាប់និយោជកក្នុងមុខតំណែងជាក់លាក់មួយ ដែលរំពឹងទុករយៈពេល ៦ខែខាងមុខ និងឱកាសការងារសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ ដែលមានជំនាញដូចនឹងមុខរបរដែលកំពុងជ្រើសរើស។
- ការវាយតម្លៃរបស់និយោជក ក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតត្រូវបានធ្វើឡើងតាមមាត្រដ្ឋានដូចខាងក្រោម៖ ១ = ងាយស្រួលខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើស ២ = ងាយស្រួលជ្រើសរើស ៣ = ធម្មតា (មានតុល្យភាពរវាងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ) ៤ = ពិបាកជ្រើសរើស និង ៥ = ពិបាកខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើស។
- ការវាយតម្លៃនៃភាពងាយស្រួល ឬងាយស្រួលខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើស (តម្លៃនៃ ១ ឬ ២) បង្ហាញថាអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើមានឱកាសទាបក្នុងការទទួលបានការងារ ដែលបណ្តាលមកពីភាពប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ក្នុងចំណោមអ្នកស្វែងរកការងារក្នុងប្រភេទមុខរបរដូចគ្នា។
- ការវាយតម្លៃពីការលំបាក ឬលំបាកជ្រើសរើសខ្លាំង (តម្លៃនៃ ៤ ឬ ៥) បង្ហាញថាអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើមានឱកាសខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានការងារ ដែលបណ្តាលមកពីភាពប្រកួតប្រជែងតិចក្នុងចំណោមអ្នកស្វែងរកការងារក្នុងប្រភេទមុខរបរដូចគ្នា។

លទ្ធផលត្រូវបានចាត់ថ្នាក់តាមប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

- ប្រសិនបើតម្លៃសន្ទស្សន៍សម្រាប់មុខរបរមួយគឺទាបជាង ២,៨ មានន័យថា៖ ឱកាសតិចក្នុងការទទួលបានការងារសម្រាប់ប្រភេទមុខរបរដូចគ្នា។
- ប្រសិនបើវាស្ថិតនៅចន្លោះ ២,៨ និង ៣,២ មានន័យថា៖ ឱកាសធម្មតា ដែលមានតុល្យភាពរវាងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។
- ប្រសិនបើតម្លៃសន្ទស្សន៍លើសពី ៣,២ មានន័យថា៖ ឱកាសការងារខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានការងារសម្រាប់ប្រភេទមុខរបរដូចគ្នា។

ការវាយតម្លៃមុខរបរដែលមានឱកាសការងារល្អ ត្រូវបានពឹងផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យសំខាន់ៗចំនួន៥ ដូចជាស្ថានភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដង់ស៊ីតេដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់ឈ្នួល កំណើនការងារ និងកំណើនរបស់វិស័យ។ រាល់ការជ្រើសរើសមុខរបរដែលមានតម្រូវការទីផ្សារខ្ពស់ និងឱកាសការងារល្អត្រូវបានពឹងផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យ ទាំង៥ ដូចក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ៦៖ លក្ខណវិនិច្ឆ័យចំនួន ៥ សម្រាប់ចាត់ថ្នាក់មុខរបរដែលមានតម្រូវការខ្ពស់

| លក្ខណវិនិច្ឆ័យ | ការពិពណ៌នា |
|---|--|
| <p>ស្ថានភាពជ្រើសរើស បុគ្គលិក ឬឱកាសការងារ សម្រាប់មុខរបរដែល មានឱកាសខ្ពស់</p> | <p>ការវាយតម្លៃស្ថានភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានគណនាឡើងពីប្រភពទិន្នន័យអង្កេតដែលក្រសួងបានធ្វើលើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រចំនួន ៦៧៩។ បន្ថែមពីនេះ លទ្ធផលសន្ទស្សន៍នេះក៏ត្រូវបានឆ្លងកាត់ការផ្តល់មតិយោបល់ និងវាយតម្លៃពីសំណាក់អ្នកជំនាញខាងធនធានមនុស្សផងដែរ មុននឹងសម្រេចចេញជាសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់មុខរបរនីមួយៗ។ ជាលទ្ធផល សន្ទស្សន៍នេះត្រូវបានយកមកធ្វើជាព័ត៌មានមូលដ្ឋានក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរដែលមានឱកាសការងារល្អ។</p> |
| <p>ដង់ស៊ីតេដំណឹងជ្រើស រើសបុគ្គលិក</p> | <p>ការគណនាសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារនេះ ត្រូវបានដាក់មេគុណដង់ស៊ីតេដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅតាមមុខរបរនីមួយៗ។ សម្រាប់ការជ្រើសរើសមុខតំណែង ក៏ត្រូវបានពិចារណាលើចំនួនជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារទៅតាមមុខរបរនីមួយៗ។ ចំនួននៃការប្រកាសការងារ និងសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារនេះ ពឹងផ្អែកលើកត្តាសំខាន់ពីរដែលត្រូវបានពិចារណានៅពេលជ្រើសរើសមុខតំណែង គឺចំនួននៃការប្រកាសការងារដែលផ្តល់នូវការចង្អុលបង្ហាញដោយផ្ទាល់នៃតម្រូវការ និងសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារដែលផ្តល់នូវការវាយតម្លៃលើស្ថានភាពជ្រើសរើស។</p> |
| <p>ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ</p> | <p>ទិន្នន័យប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែត្រូវបានគណនាឡើង ដោយការដាក់មេគុណទៅលើចំនួនអ្នកមានការងារក្នុងមុខរបរដូចគ្នា រួចគណនាជាមធ្យមសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ និងត្រូវបានកែសម្រួលជាមួយទិន្នន័យរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.)។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់តំណាងឱ្យតួលេខជាមធ្យម សម្រាប់អ្នកចូលបម្រើការងារដំបូងហើយប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើកត្តាដូចជា បទពិសោធន៍ ការអប់រំ និងទំហំក្រុមហ៊ុន។</p> |
| <p>កំណើនការងារ</p> | <p>ការជ្រើសរើសមុខរបរដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់ ត្រូវបានពឹងផ្អែកលើកំណើនការងារតាមមុខរបរដែលបានព្យាករចេញពីទិន្នន័យអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា (CSES) និងចំនួនការងារបន្ថែមពីគម្រោងវិនិយោគដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (Qualified Investment Projects – QIPs) អនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។ ការព្យាករនេះបង្ហាញពីតម្រូវការកម្មករនិយោជិតនាពេលខាងមុខសម្រាប់មុខរបរជាក់លាក់។</p> |

| លក្ខណវិនិច្ឆ័យ | ការពិពណ៌នា |
|----------------|--|
| កំណើនរបស់វិស័យ | លក្ខណវិនិច្ឆ័យនេះគឺផ្អែកលើការព្យាករណ៍នៃកំណើនវិស័យសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗគ្នា ដែលប្រើប្រាស់ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ វាឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពទូទៅរបស់សេដ្ឋកិច្ច និងផលប៉ះពាល់ទៅលើឱកាសការងារក្នុងវិស័យផ្សេងៗ។ |

ភាពខ្វះខាតនៃការអង្កេត

អង្កេតនេះមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន រួមទាំងលទ្ធភាពលំអៀងនៃការឆ្លើយតបពីអ្នកឆ្លើយសំណួរដោយសារកត្តាតម្រូវការសង្គម ភាពលំអៀងនៃការទទួលស្គាល់អ្វីមួយ ភាពលំអៀងនៃការចងចាំលើទិន្នន័យចាស់ៗ ឬកត្តារប្បធម៌ជាដើម។ លើសពីនេះ ការដាក់លេខកូដ ISCO-08 ឱ្យត្រឹមត្រូវនូវមុខរបរក៏ជាបញ្ហាប្រឈមផងដែរ ដោយសារភាពស្មុគស្មាញនៃប្រព័ន្ធចាត់ថ្នាក់ និងលក្ខណៈនៃការវិវត្តការងារ ដែលនាំឱ្យដំណើរការអង្កេតចំណាយពេលយូរ។

ដើម្បីដោះស្រាយចំណុចខ្វះខាតទាំងនេះ ការអង្កេតនាពេលអនាគតអាចពិចារណាលើការពង្រីកទំហំសំណាកគំរូ ការអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យលើគុណភាពឱ្យកាន់តែតឹងរឹង ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគផ្អែកលើបច្ចេកវិទ្យា។ តាមរយៈដំណោះស្រាយទាំងនេះ ការអង្កេតនាពេលអនាគតអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពត្រឹមត្រូវ និងភាពជឿជាក់នៃទិន្នន័យដែលបានប្រមូល និងផ្តល់នូវការយល់ដឹងដ៏រឹងមាំបន្ថែមទៀតរបស់ទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា។

គោលបំណងនៃអង្កេត

របាយការណ៍ស្តីពី «ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារធម្មតាទី១ ឆ្នាំ២០២៦» គឺជារបាយការណ៍ស្តីពីការព្យាករណ៍មុខរបរ និងការងារ និងជាផ្នែកមួយនៃការព្យាករណ៍ស្ថានភាពទីផ្សារការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីនិន្នាការការងារ និងការពិពណ៌នាយ៉ាងក្បោះក្បាយអំពីឱកាសការងារសម្រាប់មុខរបរផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រចាំធម្មតាទី១ ឆ្នាំ២០២៦។

លទ្ធផលនៃរបាយការណ៍នេះគឺផ្អែកលើទស្សនៈរបស់និយោជក និងអ្នកជំនាញផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលជាលទ្ធផលត្រូវបានផ្តល់មេគុណជាមួយធម្មតាមុន ដែលនិយោជកបានធ្វើការវាយតម្លៃ (១០០%)។ វិធីសាស្ត្រនេះធានាថាសន្ទស្សន៍នៃការសិក្សា ឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិដ្ឋភាពទីផ្សារការងារកម្ពុជា។

រចនាសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍

របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានបែងចែកជា ៣ជំពូក ដើម្បីផ្តល់ជូននូវការវិភាគយ៉ាងទូលំទូលាយអំពីទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា។

ជំពូកទី ១ បង្ហាញពីសូចនាករសេដ្ឋកិច្ចសកលក្នុងឆ្នាំ២០២៦ និងផលប៉ះពាល់នៃសេដ្ឋកិច្ចសកលមកលើសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាក៏ដូចជានិន្នាការទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្ន។ ជំពូកនេះ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងនិន្នាការមួយចំនួនដូចជាកំណើន ផ.ស.ស. ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស សក្តានុពល និងឱកាសក្នុងទីផ្សារការងារ ការព្យាករវិស័យការងារមួយចំនួន និងគោលបំណងរបស់របាយការណ៍។

ជំពូកទី ២ ការរំពឹងទុកនៃមុខរបរសរុបចំនួន ២៥៦ សម្រាប់ឆមាសទី១ ដោយផ្ដោតលើលទ្ធផលអង្កេតឆ្នាំ២០២៦។ ជំពូកនេះបានផ្តល់នូវលទ្ធផលអង្កេតលម្អិតអំពីតម្រូវការការងារ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួល សក្តានុពល និងបញ្ហាប្រឈម នៅក្នុងអនុវិស័យនីមួយៗ។ ជំពូកនេះមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ និយោជក អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ ដែលបានផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗដូចជា និន្នាការឧស្សាហកម្មឱកាសការងារដែលកំពុងរីកចម្រើន និងជំនាញសំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព។

ជាចុងក្រោយ ជំពូកទី ៣ បានធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានចេញពីលទ្ធផលសំខាន់ៗនៃរបាយការណ៍ ដែលជំពូកនេះមានគោលបំណង ផ្តល់ជូនអ្នកស្វែងរកការងារនូវការយល់ដឹង និងព័ត៌មានចាំបាច់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងស្វែងយល់ពីទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ជំពូកទី ១ និទ្ទាការសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារសកល និងកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៦

១.១ និទ្ទាការវិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសកល និងតំបន់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម

នៅក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកមានភាពមិនប្រាកដប្រជាខ្ពស់ ដោយការបែកខ្ញែកភូមិសាស្ត្រនយោបាយ ការរឹតបន្តឹងលក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុ និងបម្រែបម្រួលយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ។ យោងតាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និងទស្សនវិស័យឆ្នាំ២០២៦ កំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបសកលត្រូវបានព្យាករណ៍ថាមានប្រហែល ៣,៣% ឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការពិភពលោកដែលតម្រូវឱ្យមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរយៈពេលនៃការស្ទុះដើមឡើងវិញក្រោយជំងឺកូវីដ ១៩ (IMF, ២០២៦)។ សម្ពាធអតិផរណាបានថយចុះធៀបនឹងឆ្នាំ២០២២-២០២៣។

កំណើនសេដ្ឋកិច្ចសកលមានការយឺតយ៉ាវ មានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសយកយុទ្ធសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ននៅពេលសេដ្ឋកិច្ចស្ថិតក្នុងភាពមិនប្រាកដប្រជា។ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO, ២០២៤b) បង្ហាញថា ទីផ្សារការងារសកលមានស្ថិរភាពប៉ុន្តែការបង្កើតការងារនៅតែមានភាពមិនស្មើគ្នានៅតាមតំបន់ និងវិស័យ។ ឧស្សាហកម្មដែលផ្តោតលើការនាំចេញជាពិសេស ផលិតផលវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ និងគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក មានការប្រែប្រួលតម្រូវការ និងចនាសម្ព័ន្ធខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ផ្ទុយទៅវិញ វិស័យសេវាកម្ម ដូចជា ទេសចរណ៍ បដិសណ្ឋារកិច្ច សេវាសុខភាព និងពាណិជ្ជកម្មឌីជីថល បង្ហាញពីសមត្ថភាពស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មខ្លាំងជាងគេ។

នៅក្នុងបរិបទតំបន់អាស៊ីបូព៌ា និងប៉ាស៊ីហ្វិក (EAP) កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅតែមានភាពវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែមិនស្មើគ្នា។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់ធនាគារពិភពលោក កំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ត្រូវបានគាំទ្រ ដោយការស្ទុះដើមឡើងវិញនៃការនាំចេញសេវាកម្ម លំហូរទេសចរណ៍ និងការប្រើប្រាស់ក្នុងស្រុកដែលមានភាពធន់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការនាំចេញអនុវិស័យកម្មន្តសាលនៅតែបន្តប្រឈមមុខនឹងបញ្ហា ដែលបណ្តាលមកពីពាណិជ្ជកម្មសកលនិងការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពឡើងវិញនៃខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ (ADB, ២០២៥)។ សម្រាប់ប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចសេរីតូចៗ ដូចជាប្រទេសកម្ពុជា ភាពពឹងផ្អែកលើការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងប្រាក់ចំណូលពីវិស័យទេសចរណ៍ កត្តាតម្រូវការខាងក្រៅមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើតម្រូវការការងារក្នុងស្រុក។

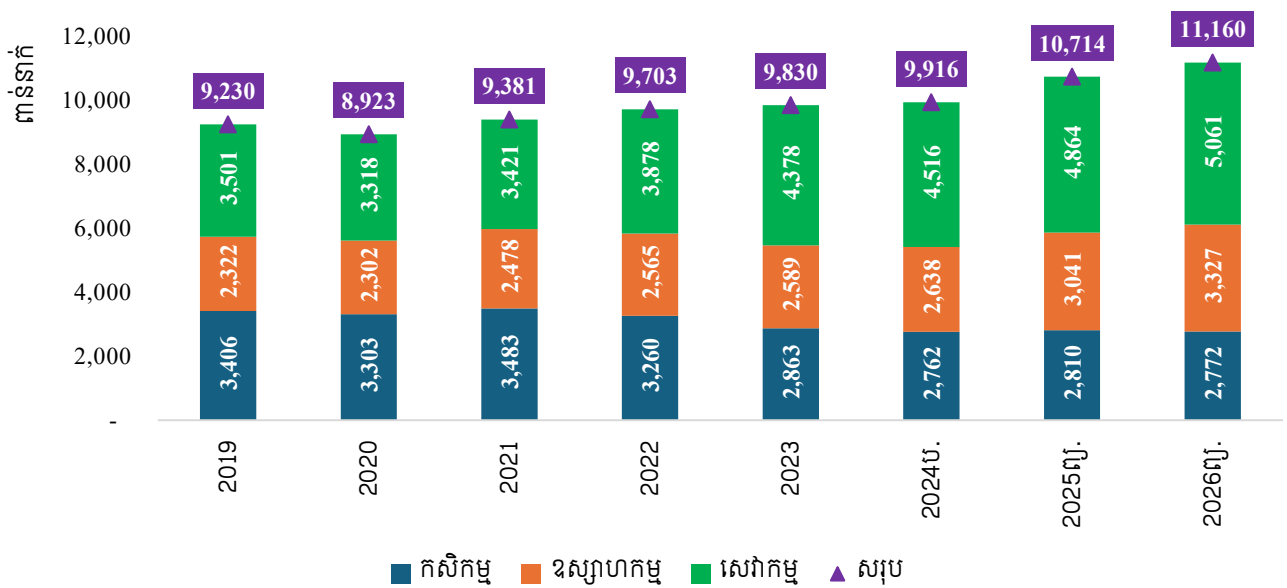
១.២ ស្ថានភាពទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា

ចំនួនអ្នកមានការងារធ្វើសរុប (អាយុ ១៥ឆ្នាំឡើង) នៅកម្ពុជាបង្ហាញពីកំណើនជាបន្តបន្ទាប់ ដោយកើនឡើងពី ៩,២៣លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដល់ការព្យាករណ៍ចំនួន ១១,១៦លាននាក់ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០២៦ ឬ (កើនឡើង ១,៩៣លាននាក់) (រូបភាពទី២ និងទី៣)។ បន្ទាប់ពីមានការថយចុះបន្តិចបន្តួចនៅឆ្នាំ២០២០ ដោយសារជំងឺរាតត្បាត នៅចន្លោះឆ្នាំ២០២៤ និង២០២៥ ការងារសរុបបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ឡើងវិញ ។

ការងារក្នុងវិស័យកសិកម្មកំពុងស្ថិតក្នុងនិន្នាការធ្លាក់ចុះ។ ខណៈពេលដែលវិស័យនេះមានកំណើន "ត្រឡប់មកវិញ" ក្នុងអត្រា ១,៧% នៅឆ្នាំ២០២៥ និងត្រូវបានព្យាករថានឹងធ្លាក់ចុះវិញក្នុងអត្រា ១,៣% នៅឆ្នាំ២០២៦។ ស្ថានភាពនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធដែលកម្លាំងពលកម្មកំពុងចាកចេញពីការធ្វើកសិកម្មបែបប្រពៃណី ទៅកាន់ការងារដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។

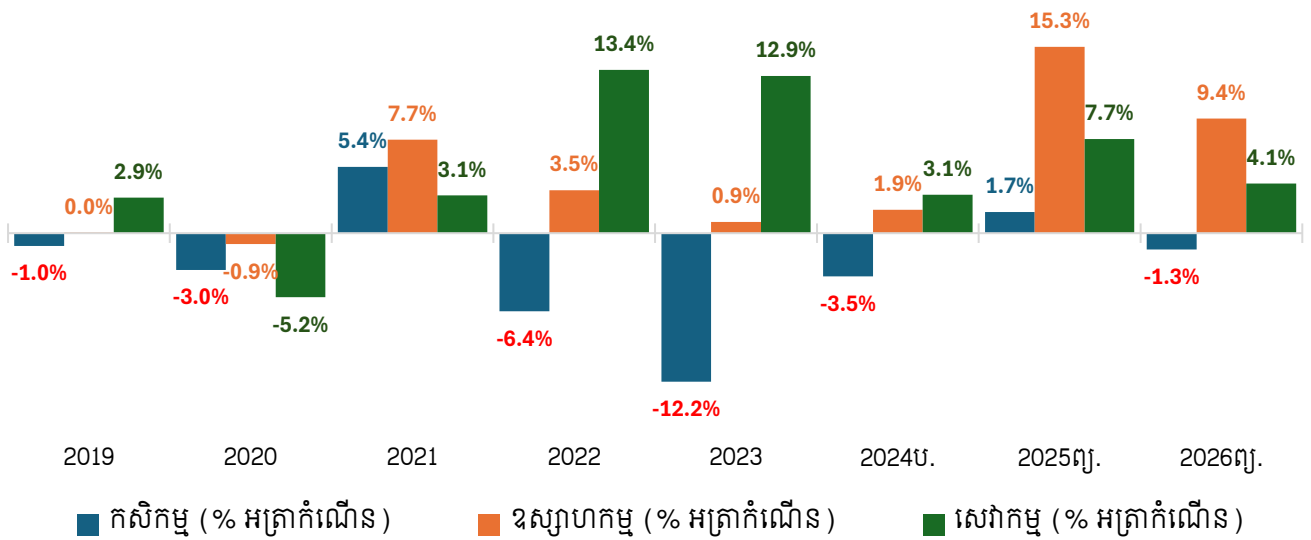
- វិស័យឧស្សាហកម្មកំពុងមានកំណើនយ៉ាងរឹងមាំ។ វិស័យនេះត្រូវបានព្យាករថានឹងឈានដល់អត្រាកំណើន ១៥,៣% ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ដោយចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មសរុបកើនឡើងជិតទ្វេដង ពី ២,៣លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដល់ការប៉ាន់ស្មានចំនួន ៣,៣លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២៦។
- វិស័យសេវាកម្មនៅតែជាវិស័យដែលផ្តល់ការងារធំជាងគេ និងបន្តកើនឡើង។ វិស័យនេះត្រូវបានព្យាករថានឹងផ្តល់ការងារដល់មនុស្សជាង ៥លាននាក់ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០២៦ ដោយរក្សាបាននូវអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំរឹងមាំ (ឈានដល់ ១៣,៤% ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និង ១២,៩% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣)។

រូបភាពទី ២៖ ចំនួនការងារ (១៥ឆ្នាំឡើង) តាមវិស័យ (២០១៩-២០២៦)



ប្រភព៖ ការព្យាករបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយផ្អែកលើទិន្នន័យអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០០-២០២៣ និងទិន្នន័យម៉ាក្រូរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

រូបភាពទី ៣៖ អត្រាកំណើនការងារ (១៥ឆ្នាំឡើង) តាមវិស័យ (២០១៩-២០២៦)



ប្រភព៖ ការព្យាករណ៍របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយផ្អែកលើទិន្នន័យអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤-២០២៣ និងទិន្នន័យម៉ាក្រូរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

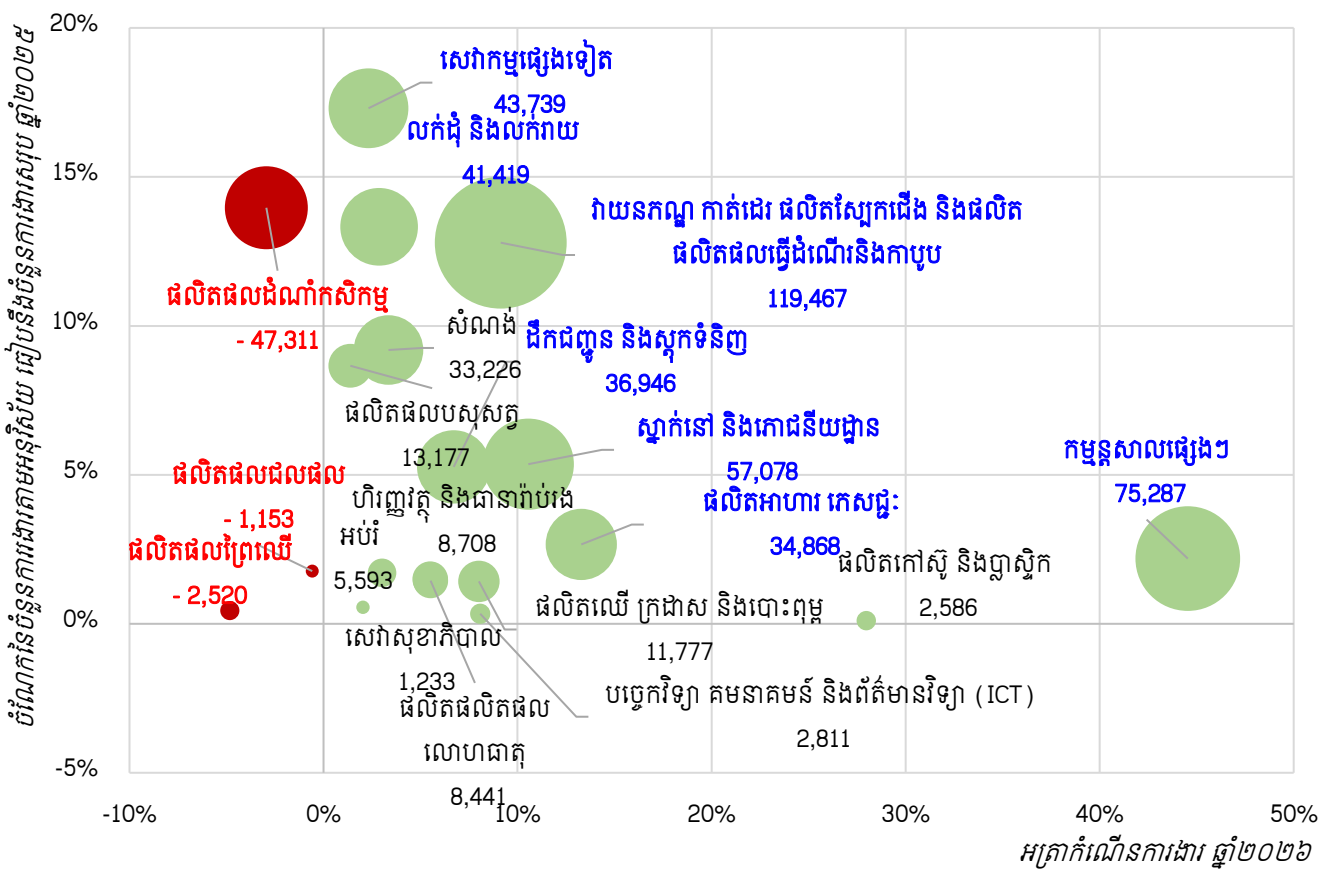
ផ្អែកលើការព្យាករណ៍របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) តាមរយៈកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការវិនិយោគក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ការងារថ្មីប្រមាណ ៨០ម៉ឺនកន្លែង ត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយចំនួនអ្នកមានការងារធ្វើសរុប (អាយុ ១៥ឆ្នាំឡើង) មានចំនួន ១០,៧លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥។ កំណើនការងារនេះត្រូវបានសន្មត់ថាបណ្តាលមកពីការត្រឡប់មកវិញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាពីប្រទេសថៃ ចូលមកក្នុងទីផ្សារការងារវិញ មួយផ្នែកផងដែរ។ ការងារទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមអនុវិស័យផ្សេងៗ រួមមាន ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ, វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, សំណង់, ផលិតកម្មបសុសត្វ, ពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ, និងដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ។

នៅឆ្នាំ២០២៦ ទីផ្សារការងារកម្ពុជាវិញនឹងបន្តរក្សានិរន្តរភាពវិជ្ជមាន ដោយត្រូវបានព្យាករណ៍ថានឹងបង្កើតការងារថ្មីប្រមាណ ៤៤,៥ម៉ឺនកន្លែង។ កំណើនការងារដ៏សន្លឹកសន្លាប់នេះ ត្រូវបានជំរុញដោយអនុវិស័យសំខាន់ៗដូចជា៖

- អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, កម្មនុសាស ផ្សេងៗ ស្នាក់នៅនិងភោជនីយដ្ឋាន ពាណិជ្ជកម្ម និងដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ។ ដែលក្នុងនោះ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប នៅតែបន្តដើរតួនាទីជាឆ្អឹងខ្នងដ៏សំខាន់បំផុត ប៉ុន្តែទាមទារភាពចាំបាច់ក្នុងការបន្តពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួនបន្ថែមទៀត ដើម្បីរក្សាបាននូវនិរន្តរភាព។

- អនុវិស័យដែលនឹងមានកំណើនការងារខ្ពស់រួមមាន អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ ផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប, ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ ព័ត៌មានវិទ្យា។ អនុវិស័យដែលមានកំណើនខ្ពស់នឹងផ្តល់ការងារមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងពលករវិលត្រឡប់ពីប្រទេសថៃ គឺអនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, និងកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត។

រូបភាពទី ៤៖ អត្រាកំណើនការងារ និងចំណែកនៃចំនួនការងារតាមអនុវិស័យ ធៀបនឹងចំនួនការងារសរុប ឆ្នាំ ២០២៦



ប្រភព៖ ការព្យាកររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤-២០២៣ និងទិន្នន័យម៉ាក្រូ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រអប់សម្គាល់បច្ចេកទេស៖

- អ្នកមានការងារធ្វើក្នុងប្រទេស៖ ត្រូវបានព្យាករផ្អែកលើសូចនាករសំខាន់ៗគឺ (១) កំណើនតាមវិស័យដែលផ្តល់ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និង (២) ការគណនាមេគុណការងារតាមវិស័យ (Employment Coefficient = Workers/Output) ។ ការគណនានេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ Auto-Regressive Integrated Moving Average (ARIMA)^១ និង Compound Annual Growth Rate (CAGR)^២ ដោយយោងតាមទិន្នន័យអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ច ឆ្នាំ២០១៤-២០២៣។
- អ្នកគ្មានការងារធ្វើ៖ ផ្អែកតាមទិន្នន័យបឋមនៃអង្កេតកម្លាំងពលកម្មឆ្នាំ២០២៥ (NIS, ២០២៦) ។

ប្រភព៖

១) Ky, S. (2023). Labor demand forecasting: The case of Cambodia. *Bulletin of Applied Economics*, 10(2), 89–105. <https://doi.org/10.47260/bae/1025>

២) Vinitha, Y., Chanikya, G., Suryanshu, & Maiti, S. (2023). Does growth of gross state domestic product can manage unemployment in India? A state-level analysis. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(5), 1–14. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.7700>

ជំពូកទី ២ លទ្ធផលអន្តរកាលពីទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការជំនាញ

២.១ ស្ថានភាពសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជាសំណាកគំរូ

ផ្នែកនេះបង្ហាញអំពីចរិតលក្ខណៈសំខាន់ៗរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ នៅក្នុងអនុវិស័យដែលបានជ្រើសរើសទាំង១៤។ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ត្រូវបានបែងចែកតាមអនុវិស័យ ចំនួនកម្មករនិយោជិត ការចុះបញ្ជីប្រភេទអាជីវកម្ម និងឆ្នាំដែលត្រូវបានបង្កើត។ ក្នុងសំណាកគំរូនេះ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ១០០% ត្រូវបានចាត់ទុកថាស្ថិតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ដោយសារសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រទាំងអស់នោះបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មជាមួយនឹងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ឬស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗទៀត។ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាសំណាកសរុបមានចំនួន ៦៧៩ ដែលស្មើនឹង កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៤២ ៦១៣នាក់ បម្រើការងារនៅក្នុង ១៤អនុវិស័យ ដែលក្នុងនោះសហគ្រាស ធុនតូចមានប្រមាណ ៧៩,៩% ធុនមធ្យមមានចំនួន ៩,១% និងធុនធំមានចំនួន ១១,០% (សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ គ)។ សហគ្រាស ៦៦,៧% ជាសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រមានម្ចាស់ភាគហ៊ុនជាជនជាតិខ្មែរ ខណៈម្ចាស់ភាគហ៊ុនជាជនបរទេស ២៧,០% និងម្ចាស់ភាគហ៊ុនជាខ្មែរ និងបរទេសមានចំនួនត្រឹមតែ ៦,៣%ប៉ុណ្ណោះ។ បន្ថែមលើនេះក្នុងចំណោមសំណាកគំរូទាំងអស់ ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិតមាន ៤១,០% និងការចុះបញ្ជីជាក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិមាន ៤៣,៣%។ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ បង្កើតមុនឆ្នាំ២០១០ មានត្រឹមតែ ១០,៧% ប៉ុណ្ណោះ ជាក់ស្តែង ៨៩,៣%ត្រូវបានបង្កើតក្រោយឆ្នាំ២០១០។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបង្កើតក្រោយឆ្នាំ២០១០ មាន ៤៤,០% បានបង្កើតនៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ ខណៈសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបានបង្កើតក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០២០ ដល់ឆ្នាំ២០២៣ មានចំនួន ៣៩,០% និង ៦,៣% ទៀតត្រូវបានបង្កើតនៅក្រោយឆ្នាំ២០២៤។

ខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីចរិតលក្ខណៈសំខាន់ៗរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ នៅក្នុងអនុវិស័យទាំង ១៤ ដែលក្នុងនោះមានលក្ខណៈពិសេសរៀងៗខ្លួន។

អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន៖ ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ក្នុងអនុវិស័យនេះមានចំនួន ៤ ៦៩១ ឬស្មើនឹង ២៨,៩% ។ ជាមួយនឹងទំហំដ៏ធំនេះ អនុវិស័យនេះបានក្លាយជាប្រភពការងារយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២ ៩១២នាក់។ អនុវិស័យនេះប្រមាណ ៩៦,២% ជាសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រធុនតូច ខណៈសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ធុនមធ្យម និងធុនធំមាន ១,៦% និង ២,២% រៀងគ្នា។ បន្ថែមលើនេះ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ នៅក្នុងអនុវិស័យនេះចំនួន ៦៩,១% ជាក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ និងក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិតសរុបស្មើនឹង ២៦,១%។ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ភាគច្រើនជាអង្គភាពទោល (៦៦,០%) និងភាពជាម្ចាស់ភាគហ៊ុនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយជនជាតិខ្មែររហូតដល់ ៨០,២%។

អនុវិស័យអប់រំ៖ ក្នុងអនុវិស័យអប់រំ គេសង្កេតឃើញថាមានម្ចាស់ភាគហ៊ុនដោយជនជាតិខ្មែរ រហូតដល់ ៩៥,៥%។ អនុវិស័យនេះមានសហគ្រាស សរុបចំនួន ៨១៣ ដែលផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៣ ១៦០ នាក់។ ក្នុងនោះ ទម្រង់អាជីវកម្មមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា រវាងក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ (៤៨,៦%) និងក្រុមហ៊ុន ឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត (៤០,៣%)។ បើពិនិត្យលើទំហំវិញ សហគ្រាសធុនតូចក្តោបក្តាប់ចំណែក ៧៦,៩% ខណៈសហគ្រាសធុនមធ្យម និងធំមានអត្រា ១២,៧% និង ១០,៤% រៀងគ្នា។ អ្វីដែលគួរកត់សម្គាល់ គឺជិតពាក់ កណ្តាលនៃសហគ្រាសទាំងនេះ (៤៨,៧%) ដំណើរការជាទីស្នាក់ការកណ្តាល។

អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង៖ ជាមួយនឹងកម្លាំងពលកម្មចំនួន ១០៧ ៤៧១នាក់ អនុវិស័យនេះដើរ តួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈសហគ្រាស ចំនួន ២ ៧០៨។ ខុសប្លែកពីអនុវិស័យផ្សេងទៀត អនុវិស័យ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ភាគច្រើនដំណើរការក្នុងទម្រង់ជាក្រុមហ៊ុនមហាជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត (៤៨,២%) និងក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត (២៧,៤%)។ ភាពជាម្ចាស់ភាគហ៊ុនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ ជនជាតិខ្មែរភាគច្រើន (៨២,២%) ខណៈភាគហ៊ុនបរទេស និងការបណ្តាក់ទុនរួមគ្នាមានចំណែកប្រហាក់ប្រហែល គ្នាគឺ ៨,៨% និង ៩,០%។

អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល៖ ចំនួនសហគ្រាស ក្នុងអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាលមានចំនួន ៥២៩ នៃសហគ្រាស សរុប រីឯកម្មករនិយោជិតមានចំនួន ៩ ២១១នាក់។ អនុវិស័យនេះភាគច្រើនលើសលប់ជាសហគ្រាសធុនតូចដែល មានរហូតដល់ ៩៦,៤% ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រតិបត្តិការក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋាន។ បន្ថែមលើនេះ ទម្រង់ច្បាប់នៃអាជីវកម្ម ភាគច្រើនជាក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ (៦០,៩%) និងស្ទើរតែទាំងអស់ដំណើរការជាអង្គការទោល (៨៥,៨%) ដោយពុំសូវ មានការបើកជាសាខានោះទេ។ ដោយឡែក ការវិនិយោគក្នុងវិស័យនេះគឺ ពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើម្ចាស់ភាគហ៊ុនសញ្ជាតិ ខ្មែរដែលមានរហូតដល់ ៨២,៣%។ ជារួម អនុវិស័យនេះមានទិសដៅបម្រើសេវាជូនអតិថិជនក្នុងស្រុកស្ទើរតែទាំងស្រុង ដែលមានអត្រារហូតដល់ ៩៨,៧%។

អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)៖ នេះគឺជាអនុវិស័យដែលបន្តបង្ហាញពីសក្តានុពល ខ្ពស់របស់ខ្លួន ដោយមានសហគ្រាស ចំនួន ៨១៩ និងបានស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មចំនួន ១៧ ២៣៧នាក់។ ស្រដៀង គ្នានឹងអនុវិស័យសេវាកម្មដទៃទៀតដែរ ៩៣,៣% នៃសហគ្រាសក្នុងអនុវិស័យនេះគឺជាសហគ្រាសខ្នាតតូច។ អ្វីដែល គួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ ទម្រង់ច្បាប់នៃសហគ្រាសមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ និងក្រុម ហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត មានអត្រាស្មើគ្នាប្រមាណ ៤៥% រៀងៗខ្លួន។ អនុវិស័យនេះត្រូវបានជំរុញ ដោយការវិនិយោគក្នុងស្រុកជាចម្បងដោយ ៧៧,៩% ជាកម្មសិទ្ធិរបស់ជនជាតិខ្មែរ ខណៈការវិនិយោគពីបរទេសមាន ចំណែកត្រឹម ១២% ប៉ុណ្ណោះ។

អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ៖ សហគ្រាស ក្នុងអនុវិស័យនេះមានចំនួន ១ ០២៥ ដែលផ្តល់ការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ ៥៦១នាក់។ ភាគច្រើនលើសលប់នៃអាជីវកម្ម (៩៤,៧%) ដំណើរការក្នុងទ្រង់ទ្រាយ

ជាសហគ្រាសខ្នាតតូច។ ចំណុចលេចធ្លោនៅក្នុងអនុវិស័យនេះគឺតុល្យភាពនៃការវិនិយោគ ដោយភាពជាម្ចាស់ភាគហ៊ុន ត្រូវបានបែងចែកស្ទើរតែស្មើគ្នារវាងជនជាតិខ្មែរ (៤៨,២%) និងជនជាតិបរទេស (៤៨,១%)។ ចំពោះទម្រង់ផ្លូវ ច្បាប់វិញ ៥៣,១% នៃសហគ្រាស បានចុះបញ្ជីជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត ដែលបង្ហាញពីទំនោរ ទៅរកការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធអាជីវកម្មដែលមានស្តង់ដារច្បាស់លាស់ជាងមុន។

អនុវិស័យសំណង់៖ បើក្រឡេកមកមើលអនុវិស័យសំណង់វិញ គេឃើញថាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវ មានកម្រិតមានភាពលេចធ្លោជាងគេ (៥៧,៧%)។ អនុវិស័យនេះមានសហគ្រាសសរុបចំនួន ១ ៨០៦ ដែលស្មើ នឹង ១១,១% នៃចំនួនសហគ្រាសសរុប និងមានកម្លាំងពលកម្មបំពេញការងារចំនួន ៣៥ ៩៤០នាក់។ លក្ខណៈ សម្បត្តិរួមនៃអនុវិស័យនេះ គឺការប្រមូលផ្តុំដោយសហគ្រាសធុនតូច (៩៥,៣%) និងប្រតិបត្តិការក្នុងរូបភាពជាអង្គភាព ទោល (៨២,៣%)។ លើសពីនេះ ៦៩,៥% នៃសហគ្រាសក្នុងអនុវិស័យនេះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ជនជាតិខ្មែរ ខណៈ ១៧,២% ជាការវិនិយោគពីបរទេសសុទ្ធ និងមួយផ្នែកតូចទៀតគឺជាការបណ្តាក់ទុនរួមគ្នា។

អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប៖ ទោះបីមាន សហគ្រាសត្រឹមតែ ១ ៤៧៥ ប៉ុន្តែអនុវិស័យនេះគឺជាក្បាលម៉ាស៊ីនការងារធំជាងគេនៅកម្ពុជា ដោយបានស្រូបយក កម្លាំងពលកម្មរហូតដល់ ១ ០៧៨ ៦៤៧នាក់ ឬស្មើនឹង ៦៣,២% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបទាំងអស់។ លក្ខណៈខុស ប្លែកពីអនុវិស័យផ្សេងទៀតគឺ ៦៨,២% នៃសហគ្រាសគឺខ្នាតធំ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អនុវិស័យនេះពឹងផ្អែកស្ទើរតែទាំងស្រុង លើទុនក្រៅស្រុកដោយ ៩២,៣% ជាកម្មសិទ្ធិរបស់វិនិយោគិនបរទេស។ ដោយសារជាអនុវិស័យផ្តោតលើការនាំ ចេញជាចម្បង (៦៣,៣% នៃផលិតផលត្រូវបាននាំចេញ) អនុវិស័យនេះក៏មានតម្រូវការខ្ពស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញបន្ថែមដល់បុគ្គលិក ដែលមានអត្រារហូតដល់ ៧៣% ផងដែរ។

អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី៖ សហគ្រាស ក្នុងអនុវិស័យនេះមានចំនួន ២៤៣ និងបានផ្តល់ការងារដល់បុគ្គលិកចំនួន ៨១ ៤៦៥នាក់។ ទំហំសហគ្រាសមានភាពចម្រុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដោយ សហគ្រាសខ្នាតធំមានចំណែក ៤៣,៦% ខណៈខ្នាតតូចមាន ៣២,៨%។ ចំណុចលេចធ្លោបំផុតនៃអនុវិស័យនេះគឺ ភាពជាម្ចាស់ភាគហ៊ុនបរទេសដែលមានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៨៨% នៃសហគ្រាសសរុប។ ស្រដៀងគ្នានឹងអនុវិស័យ វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិងកាបូបដែរ ដែលអនុវិស័យនេះផ្តោតលើ ទីផ្សារអន្តរជាតិយ៉ាងខ្លាំង ដោយក្នុងនោះ ៧៥% នៃចំណូលអាជីវកម្មសរុបបានមកពីការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេស។

អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ៖ អនុវិស័យនេះមានការចូលរួមពីសហគ្រាស ចំនួន ៥៣០ និងស្រូបយក កម្លាំងពលកម្មចំនួន ៣០ ៨៨៩នាក់។ ភាគច្រើនលើសលប់នៃអាជីវកម្មគឺជារបស់ម្ចាស់សញ្ជាតិខ្មែរ (៧៧%) និង ប្រតិបត្តិការក្នុងទម្រង់ជាសហគ្រាសខ្នាតតូច (៨២,៥%)។ ចំពោះទម្រង់ផ្លូវច្បាប់វិញ មានការបែងចែកប្រហាក់ ប្រហែលគ្នារវាងក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិដែលមាន ៥៤,៦% និងក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិតមាន ៤១,២%។

ខុសពីអនុវិស័យផលិតកម្មធំៗ ផលិតផលក្នុងអនុវិស័យនេះគឺផ្ដោតជាចម្បងលើការផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការប្រើប្រាស់ក្នុងស្រុក ដែលមានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ៨៦,៨%។

អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងញាស្វិក៖ អនុវិស័យនេះមានសហគ្រាស ចំនួន ២០៤ ដែលបានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩ ៤២៣នាក់។ ការវិនិយោគក្នុងអនុវិស័យនេះហាក់មានគុណភាពល្អរវាងវិនិយោគិនបរទេស (៥៤,១%) និងវិនិយោគិនខ្មែរ (៤៤,៩%)។ ទម្រង់អាជីវកម្មជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិតមានការពេញនិយមខ្ពស់ (៦១,៥%) ហើយ ៨៧,៥% នៃអាជីវកម្មទាំងអស់ដំណើរការជាអង្គការទោល។ ចំពោះទីផ្សារគោលដៅវិញ ចំណែកទីផ្សារលក់ក្នុងស្រុកមានអត្រា ៦៦,៨% ខណៈដែលការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេសមានប្រមាណ ៣៣% នៃទំហំផលិតកម្ម។

អនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព៖ អនុវិស័យនេះមានសហគ្រាសចំនួន ២៣១ និងផ្តល់ការងារដល់មនុស្ស ៣៨ ១៧៣នាក់។ ភាគច្រើនលើសលប់ (៦២,៩%) ជាកម្មសិទ្ធិរបស់ជនជាតិបរទេស។ បើមើលលើទំហំសហគ្រាសមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា រវាងខ្នាតតូច (៥០,៦%) និងខ្នាតមធ្យម (២៨,១%)។ សហគ្រាសភាគច្រើន (៦១,១%) បានចុះបញ្ជីជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត ហើយគោលដៅទីផ្សារចម្បងគឺសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក ដែលគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ៧៧,៥% នៃផលិតផលសរុប។

អនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត៖ ទោះបីជាមានសហគ្រាស តិចតួចបំផុតត្រឹមតែ ៣៣ ទីតាំងក៏ប៉ុន្តែវាជាអនុវិស័យបច្ចេកទេសជឿនលឿនដែលផ្តល់ការងារដល់មនុស្ស ៦ ៨២៦នាក់។ លក្ខណៈសម្បត្តិលេចធ្លោនៃអនុវិស័យនេះគឺពឹងផ្អែកលើទុនក្រៅស្រុកស្ទើរតែទាំងស្រុង ដោយ ៨៣,៨% ជាការវិនិយោគពីបរទេស និង ៧៧% ជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត។ ខុសប្លែកពីអនុវិស័យផ្សេងៗទៀត អនុវិស័យនេះមានរចនាសម្ព័ន្ធផ្ដោតលើសហគ្រាសខ្នាតមធ្យម (៤៨,៥%) និងខ្នាតធំ (២៧,៣%)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ទីផ្សារនាំចេញមានចំណែកយ៉ាងសំខាន់រហូតដល់ ៤៧,២% នៃផលិតកម្មសរុប។

អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ៖ អនុវិស័យនេះមានទំហំធំគួរសម ដោយមានសហគ្រាស រហូតដល់ ១ ១៣១ និងមានកម្លាំងពលកម្មចំនួន ១៣៥ ២១៤នាក់ ដែលធ្វើឱ្យអនុវិស័យនេះក្លាយជាប្រភពការងារដ៏សំខាន់មួយ។ កម្មសិទ្ធិភាគហ៊ុនមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយជារបស់ជនជាតិខ្មែរ ៤៧,៣% និងបរទេស ៤៤%។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិតជាទម្រង់ផ្លូវច្បាប់ចម្បងដែលមានអត្រារហូតដល់ ៧២,៦% ទោះបីជាសហគ្រាសខ្នាតតូចមានចំណែកដល់ទៅ ៦៤,៥% ក៏ដោយ។ ទីផ្សារលក់ក្នុងស្រុកនៅតែជាគោលដៅធំដែលស្មើនឹង ៧២,៨% នៃចំណូលសរុប។

តារាងទី ៧ ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតតំណាងឱ្យសំណាកគំរូ

| អនុវិស័យ | សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | | កម្មករនិយោជិត | |
|--|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | ចំនួន ជាក់ស្តែង | ចំនួនជាក់ មេគុណ | ចំនួន ជាក់ស្តែង | ចំនួនជាក់ មេគុណ |
| 01. ស្នាក់នៅ និងកោដនីយដ្ឋាន | 48 | 4,691 | 10,865 | 82,912 |
| 02. អប់រំ | 51 | 813 | 5,661 | 33,160 |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 68 | 2,708 | 36,735 | 107,471 |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 51 | 529 | 4,263 | 9,211 |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 44 | 819 | 6,688 | 17,237 |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 57 | 1,025 | 3,872 | 19,561 |
| 07. សំណង់ | 45 | 1,806 | 7,012 | 35,940 |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើ ដំណើរនិងកាបូប | 54 | 1,475 | 102,290 | 1,078,647 |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 35 | 243 | 20,004 | 81,465 |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 63 | 530 | 9,456 | 30,889 |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 49 | 204 | 6,200 | 29,423 |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 41 | 231 | 5,993 | 38,173 |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 13 | 33 | 2,411 | 6,826 |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 60 | 1,131 | 21,163 | 135,214 |
| សរុប | 679 | 16,238 | 242,613 | 1,706,129 |

*ចំណាំ៖ ចំនួនជាក់ស្តែងជាចំនួនដែលមិនទាន់ដាក់មេគុណ (unweighted value) រីឯចំនួនជាក់មេគុណ គឺជាចំនួនដែលតំណាងឱ្យសំណាកគំរូតាមរយៈការដាក់មេគុណ (weighted value) ។
ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ

២.២ ស្ថានភាពការងារ និងតម្រូវការ

២.២.១ ស្ថានភាពការងារ

តារាងទី៨ បង្ហាញពីការរំពឹងទុករបស់និយោជកលើកំណើនការងារនៅក្នុងអនុវិស័យសេដ្ឋកិច្ចគន្លឹះចំនួន ១៤ នៅកម្ពុជា ដោយយកទិន្នន័យមូលដ្ឋាននៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ១ ៧០៦ ១២៩នាក់ គិតត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៥។ ទិន្នន័យបានបង្ហាញពីអត្រាកំណើនរំពឹងទុកសម្រាប់រយៈពេល ៣ឆមាស បន្តបន្ទាប់គ្នា (ឆមាសទី១ ឆ្នាំ ២០២៦ ដល់ ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៧) និងអត្រាកំណើនមធ្យមក្នុងមួយឆមាស។ ជារួម និយោជកនៅគ្រប់អនុវិស័យ បង្ហាញសុទ្ធិជំនួយមចំពោះកំណើនការងារ ដោយរំពឹងថានឹងមានកំណើនមធ្យម ២,៣% ក្នុងមួយឆមាស។ អ្វីដែលគួរកត់សម្គាល់នោះគឺ កំណើននេះនឹងមានសន្ទុះខ្លាំងបំផុតនៅក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ (ក្នុងអត្រា ៤,៥%) មុននឹងថយចុះមកត្រឹម ១,៣% និង ១,២% នៅក្នុងឆមាសបន្ទាប់។

អនុវិស័យដែលមានសន្ទុះកំណើនលឿនជាងគេ គឺកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត ក្នុងអត្រា ៦,៩% ដោយមានការហាក់ឡើងខ្លាំងរហូតដល់ ១៣,២% នៅក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ បើទោះបីជាចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអនុវិស័យនៅមានចំនួនតិច (៦ ៨២៦នាក់) ក៏ដោយ។ បន្ទាប់មកគឺអនុវិស័យ ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ (កំណើន មធ្យម ៥,៦%) និងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ (កំណើនមធ្យម ៤,៨%)។ នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពង្រីកខ្លួនយ៉ាង ឆាប់រហ័សនៃឧស្សាហកម្មធុនធំ និងប្រព័ន្ធកសិកម្ម ដែលទាមទារកម្លាំងពលកម្មជំនាញបច្ចេកទេសបន្ថែមជាច្រើន។

អនុវិស័យដែលជាផ្នែកខ្នងសេដ្ឋកិច្ចដែលផ្តល់ការងារធំបំផុត គឺអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ដែលនៅតែបន្តជាប្រភពផ្តល់ការងារធំបំផុត ដោយមានកម្លាំងពលកម្ម បច្ចុប្បន្នរហូតដល់ ១ ០៧៨ ៦៤៧នាក់។ ទោះបីជាអត្រាកំណើនចំនួនការងារមធ្យមមានត្រឹមតែ ១,៥% ក៏ដោយ ក៏គួរលេខនេះតំណាងឱ្យការបង្កើតការងារថ្មីរាប់ម៉ឺនកន្លែងក្នុងមួយឆមាស ដែលជាកត្តាដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការរក្សា ស្ថិរភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មបន្ថែម។ អនុវិស័យសេវាកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ បង្ហាញ ពីកំណើនយ៉ាងរឹងមាំ និងមានស្ថិរភាព។ អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) មានអត្រា កំណើនការងារមធ្យម ៤,៦% អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង មានកំណើន ៤,១% និងអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល មានកំណើន ៣,៨%។ និន្នាការនេះស្របគ្នាទៅនឹងការវិភាគលើកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល ដែលអនុវិស័យទាំងនេះកំពុង ទាមទារអ្នកជំនាញកម្រិតខ្ពស់សិក្សាជាច្រើន។

អនុវិស័យសំណង់ ត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកំណើនការងារយឺតបំផុតក្នុងអត្រាមធ្យមត្រឹមតែ ០,៦% ប៉ុណ្ណោះ ដែលបង្ហាញពីភាពនៅទ្រឹង ឬការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់របស់អ្នកវិនិយោគក្នុងអនុវិស័យនេះ។ ចំណុចគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ មួយទៀតគឺ អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី បើទោះបីជាមានសន្ទុះកំណើនការងារខ្លាំង ៨,៦% ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែអនុវិស័យនេះត្រូវបានព្យាករកំណើនអវិជ្ជមាន -១,៥% នៅក្នុង ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៧ ដែលទាមទារឱ្យមានការតាមដានយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការទីផ្សារនាំចេញ និងការ ប្រែប្រួលនៃច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល។

តារាងទី ៨៖ ចំនួនការងារ និងកំណើនការងារដែលនិយោជករំពឹងទុកសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ដល់ឆមាស ទី១ ឆ្នាំ២០២៧

| អនុវិស័យ | ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ២០២៦ | ឆមាសទី២ ២០២៦ | ឆមាសទី១ ២០២៧ | កំណើនជា មធ្យមក្នុងមួយ ឆមាស (ឆ១ ២០២៦ - ឆ១ ២០២៧) |
|-----------------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--|
| 01. ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 82,912 | 4.4% | 0.8% | 0.5% | 1.9% |
| 02. អប់រំ | 33,160 | 4.0% | 2.9% | 2.7% | 3.2% |

| អនុវិស័យ | ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ២០២៦ | ឆមាសទី២ ២០២៦ | ឆមាសទី១ ២០២៧ | កំណើនជា មធ្យមក្នុងមួយ ឆមាស (ឆ្នាំ ២០២៦ - ឆ្នាំ ២០២៧) |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|--|
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 107,471 | 8.0% | 1.5% | 2.9% | 4.1% |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 9,211 | 5.5% | 2.4% | 3.5% | 3.8% |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 17,237 | 6.2% | 2.6% | 5.2% | 4.6% |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 19,561 | 13.6% | 1.7% | 1.3% | 5.6% |
| 07. សំណង់ | 35,940 | 0.8% | 0.3% | 0.8% | 0.6% |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និង ផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 1,078,647 | 3.1% | 0.7% | 0.8% | 1.5% |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍ អគ្គិសនី | 81,465 | 8.6% | 2.3% | -1.5% | 3.1% |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 30,889 | 8.0% | 2.3% | 3.0% | 4.4% |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 29,423 | 6.8% | 2.3% | 1.2% | 3.4% |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 38,173 | 3.0% | 5.3% | 5.8% | 4.7% |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 6,826 | 13.2% | 3.7% | 4.0% | 6.9% |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 135,214 | 9.1% | 2.9% | 2.2% | 4.8% |
| សរុប | 1,706,129 | 4.5% | 1.3% | 1.2% | 2.3% |

*ចំណាំ៖ ធ = ឆមាស។ ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ

២.២.២ ស្ថានភាពជ្រើសរើសមុខរបរ

រូបភាពទី៥ បង្ហាញពីសន្ទស្សន៍វាយតម្លៃរបស់និយោជកពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនៃភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអនុវិស័យសេដ្ឋកិច្ចគន្លឹះចំនួន ១៤។ សន្ទស្សន៍នេះត្រូវបានបែងចែកជា ៣ កម្រិត៖ ភាពលំបាក កម្រិតទាប (សន្ទស្សន៍ < ២,៨), ភាពលំបាកកម្រិតមធ្យម (ចន្លោះ ២,៨ ដល់ ៣,២) និងភាពលំបាកកម្រិតខ្ពស់ (សន្ទស្សន៍ > ៣,២)។ ជារួម សន្ទស្សន៍មធ្យមភាគប្រចាំឆមាសនៅទូទាំង ១៤ អនុវិស័យ គឺស្ថិតនៅកម្រិត ៣,២១ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងថា និយោជកនៅកម្ពុជាកំពុងប្រឈមនឹងភាពលំបាកក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ក្នុងការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្មដែល ស័ក្តិសមនឹងតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

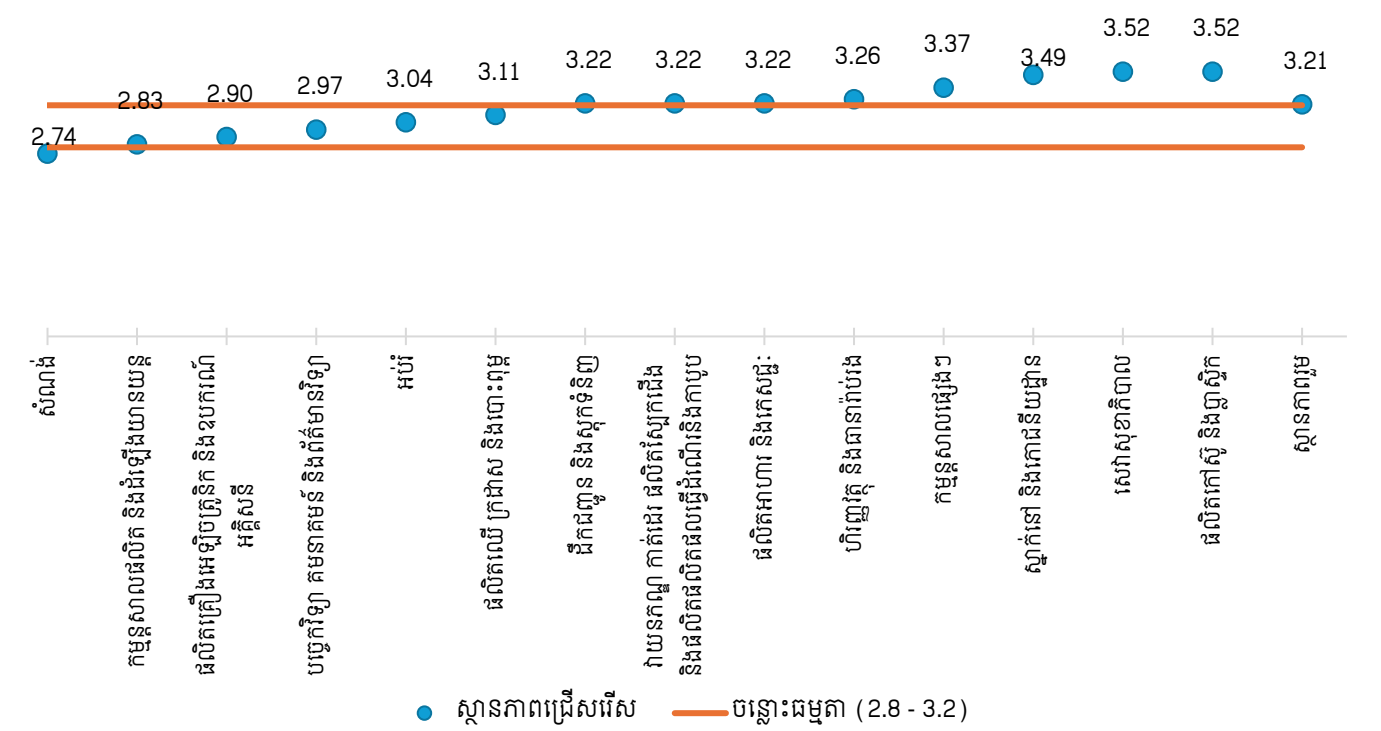
អនុវិស័យដែលមានសន្ទស្សន៍លំបាកខ្ពស់ជាងគេរួមមាន សេវាសុខាភិបាល (៣,៥២) និង ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក (៣,៥២), ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន (៣,៤៩), កម្មន្តសាលផ្សេងៗ (៣,៣៧) និង ហិរញ្ញវត្ថុនិង ធានារ៉ាប់រង (៣,២៦)។ ភាពលំបាកក្នុងអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល និងហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង ច្រើនបណ្តាលមកពីកង្វះ ខាតអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ដែលមានបទពិសោធវិជ័យ និងមានអាជ្ញាប័ណ្ណត្រឹមត្រូវ (Skill Mismatch)។

ដោយឡែក សម្រាប់អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ភាពលំបាកនេះអាចបណ្តាលមកពីអត្រាផ្លាស់ប្តូរការងារខ្ពស់ (High Turnover Rate) របស់កម្មករនិយោជិត។

អនុវិស័យដែលមានការលំបាកកម្រិតមធ្យម គឺអនុវិស័យបច្ចេកទេសដែលក្នុងនោះរួមមាន៖ ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព (៣,១១), អប់រំ (៣,០៤), បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (២,៩៧), ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (២,៩០) និង កម្មន្តសាលាផលិតនិងដំឡើងយានយន្ត (២,៨៣)។ ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់ គឺអនុវិស័យដែលមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប (ICT និងយានយន្ត) ដែលមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មកើនឡើងខ្ពស់ បែរជាប្រឈមការលំបាកត្រឹមត្រូវកម្រិតមធ្យមក្នុងការជ្រើសរើស។ នេះអាចបញ្ជាក់បានថា ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មពីប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) កំពុងដើរស្របគ្នា ឬឆ្លើយតបបានល្អទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ឧស្សាហកម្មទាំងនេះ។

អនុវិស័យដែលងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើសជាងគេ គឺមានតែអនុវិស័យសំណង់ (២,៧៤) មួយប៉ុណ្ណោះ ដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតលំបាកទាបជាងគេ។ ទិន្នន័យនេះមានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាយ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹងការវិភាគអត្រាកំណើនការងារពីមុន (ដែលអនុវិស័យសំណង់មានកំណើនទាបបំផុតត្រឹម ០,៦%)។ កំណើនការងារទាប មានន័យថា តម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីមានតិចតួច ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកមិនសូវជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមកបំពេញកន្លែងទំនេរឡើយ។

រូបភាពទី ៥៖ ស្ថានភាពជ្រើសរើសតាមអនុវិស័យ (សន្ទស្សន៍)

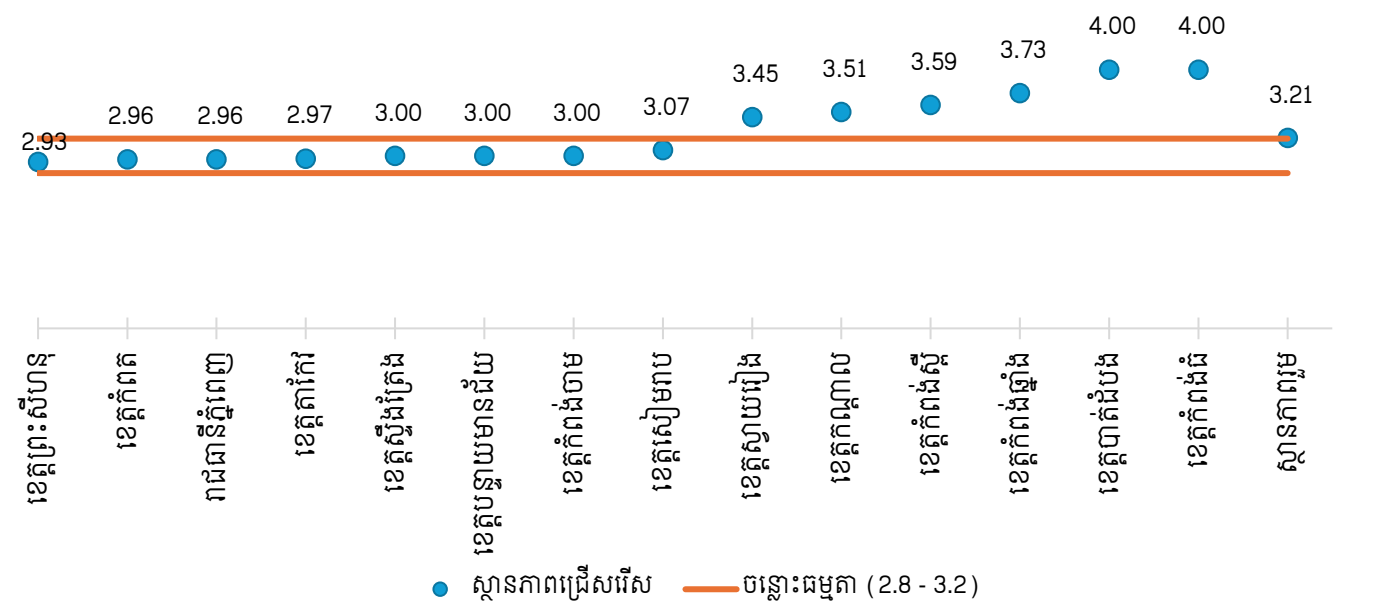


*ចំណាំ៖ តម្លៃសន្ទស្សន៍ < ២,៨ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារទាប; តម្លៃសន្ទស្សន៍ចន្លោះពី ២,៨ ដល់ ៣,២ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារមធ្យម; តម្លៃសន្ទស្សន៍ > ៣,២ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារខ្ពស់។
ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។

ខេត្តដែលនិយោជកជួបនឹងបញ្ហាពិបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតជាងគេបំផុតរួមមាន ខេត្តបាត់ដំបង (៤,០០) និង ខេត្តកំពង់ធំ (៤,០០) ដែលឈរនៅលំដាប់កំពូល។ បន្ទាប់មកគឺបណ្តាខេត្តដែលមានតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និងរោងចក្រច្រើន ដូចជា ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង (៣,៧៣), ខេត្តកំពង់ស្ពឺ (៣,៥៩), ខេត្តកណ្តាល (៣,៥១) និង ខេត្តស្វាយរៀង (៣,៤៥)។ សម្រាប់ខេត្តដែលមានសក្តានុពលកសិកម្ម និងកសិ-ឧស្សាហកម្ម ដូចជាខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តកំពង់ធំ ភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសអាចបណ្តាលមកពីចរន្តចំណាកស្រុករបស់កម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងទៅកាន់តំបន់ផ្សេង ឬក្រៅប្រទេស។ ចំណែកខេត្តជាតំបន់ឧស្សាហកម្មជុំវិញរាជធានីភ្នំពេញ (កណ្តាល កំពង់ស្ពឺ) និងតាមព្រំដែន (ស្វាយរៀង) ភាពលំបាកនេះគឺដោយសារតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងរោងចក្រមានទំហំធំជាងធៀបនឹងការផ្គត់ផ្គង់ជាក់ស្តែងក្នុងខេត្តទាំងនេះ (Spatial Mismatch)។

ប៉ូលសេដ្ឋកិច្ច និងរាជធានី ខេត្ត ដែលមានការលំបាកត្រឹមត្រូវតិចតួច គឺតំបន់ប៉ូលសេដ្ឋកិច្ចដំបូងបែរជាស្ថិតក្នុងកម្រិតលំបាកទាបជាងគេ (ក្នុងចន្លោះមធ្យម) រួមមាន៖ ខេត្តព្រះសីហនុ (២,៩៣), រាជធានីភ្នំពេញ (២,៩៦) និង ខេត្តសៀមរាប (៣,០៧)។ ខេត្តផ្សេងទៀតក្នុងកម្រិតនេះមាន ខេត្តកំពត តាកែវ ស្ទឹងត្រែង បន្ទាយមានជ័យ និង ខេត្តកំពង់ចាម។ ការណ៍ដែលនិយោជកនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តព្រះសីហនុ មិនសូវជួបការលំបាកខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺដោយសារតំបន់ទាំងនេះជា **មេដែកស្រូបទាញ** (Pull Factors) កម្លាំងពលកម្មយ៉ាងសកម្មពីបណ្តាខេត្តផ្សេងៗ។ ការប្រមូលផ្តុំនៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងឱកាសការងារចម្រុះ បានបង្កើតជាអាងស្តុកកម្លាំងពលកម្ម (Labour Pool) ដ៏ធំមួយ ដែលងាយស្រួលដល់ សហគ្រាសក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ក្នុងការស្វែងរកបេក្ខជនមកបំពេញការងារ។

រូបភាពទី ៦៖ ស្ថានភាពរបស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរាជធានី ខេត្ត (សន្ទស្សន៍)



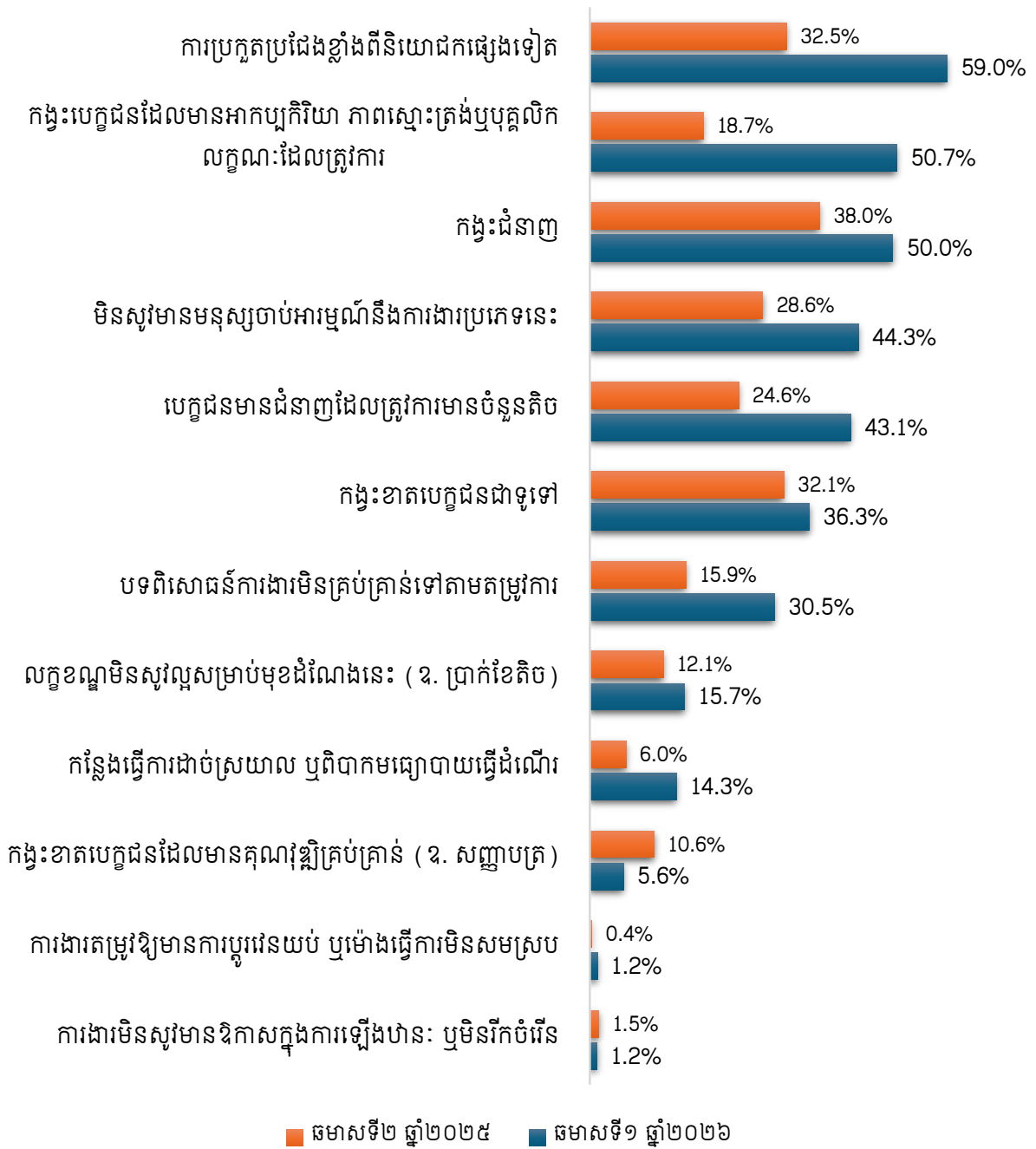
*ចំណាំ៖ តម្លៃសន្ទស្សន៍ < ២,៨ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារទាប; តម្លៃសន្ទស្សន៍ចន្លោះពី ២,៨ ដល់ ៣,២ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារមធ្យម; តម្លៃសន្ទស្សន៍ > ៣,២ បញ្ជាក់ពីឱកាសការងារខ្ពស់។
ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។

រូបភាពទី៧ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបមូលហេតុចម្បងៗដែលជាឧបសគ្គសម្រាប់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសកម្លាំង ពលកម្ម រវាងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ និងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ ចំណុចដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតនោះគឺ បញ្ហា ប្រឈមស្ទើរតែទាំងអស់បានកើនឡើងយ៉ាងគំហុកនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៦ ដែលសរុបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីភាពតានតឹងកាន់តែ ខ្លាំងនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា ។

ខាងក្រោមនេះ ជាចំណុចដែលសិស្សានុសិស្ស និងអ្នកស្វែងរកការងារគួរពិចារណា៖

- ដណ្តើមអ្នកមានទេពកោសល្យ (Talent War)៖ មូលហេតុធំបំផុតគឺ "ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជក ផ្សេងទៀត" ដែលមានការកើនឡើងស្ទើរតែទ្វេដង ពី ៣២,៥% ទៅ ៥៩,០%។ ទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថា ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដែលមានគុណភាពកំពុងមានកម្រិតទាបជាងតម្រូវការទីផ្សារយ៉ាងខ្លាំង ដែលបង្ខំឱ្យ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ នានាត្រូវប្រកួតប្រជែងគ្នាយ៉ាងស្រួចស្រាវដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកឆ្នើម។
- វិបត្តិនៃអាកប្បកិរិយា និងជំនាញទន់ (The "Attitude" Crisis)៖ ចំណុចដែលគួរឱ្យព្រួយបារម្ភ និងគួរឱ្យ ចាប់អារម្មណ៍បំផុត គឺការកើនឡើងយ៉ាងគំហុកនៃកត្តា "កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ" ពី ១៨,៧% ដល់ ៥០,៧%។ ទិន្នន័យនេះគាំទ្រសេចក្តីសន្និដ្ឋានមុនៗ របស់យើង ដែលថា "ជំនាញទន់" លែងជាតម្រូវការបន្ទាប់បន្សំទៀតហើយ ប៉ុន្តែវាបានក្លាយជាកត្តារាំងដីធំ បំផុតមួយប្រសិនបើបេក្ខជនគ្មានវិន័យ និងឥរិយាបថការងារវិជ្ជមាន ទោះបីជាពួកគេមានចំណេះដឹងក៏ដោយ។
- គម្លាតជំនាញបច្ចេកទេស និងបទពិសោធន៍៖ កត្តា "កង្វះជំនាញ" (កើនដល់ ៥០,០%) រួមជាមួយនឹង "បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច" (៤៣,១%) និង "បទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់" (៣០,៥%) សុទ្ធតែបង្ហាញពីសញ្ញាណកើនឡើង។ នេះបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល បច្ចុប្បន្ន នៅមិនទាន់ អាចផលិតធនធានមនុស្សបានស្របតាមល្បឿននៃការវិវត្តបច្ចេកវិទ្យា និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ នៅឡើយទេ។
- ការធ្លាក់ចុះនៃឥទ្ធិពល "សញ្ញាបត្រ"៖ ក្នុងចំណោមកត្តាដែលបានកើនឡើងទាំងអស់ មានកត្តាតែមួយគត់ ដែលបាន ធ្លាក់ចុះ គឺ "កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ, សញ្ញាបត្រ)" ដែលធ្លាក់ពី ១០,៦% មកនៅត្រឹម ៥,៦%។ ការរកឃើញនេះ បង្ហាញពីនិន្នាការរបស់ការយល់ឃើញរបស់និយោជកនៅ កម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ពុំសូវខ្វល់ខ្វាយពីសញ្ញាបត្រ ទៀតហើយ ប៉ុន្តែពួកគេផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ស្ទើរតែទាំងស្រុង ទៅលើ "សមត្ថភាពជាក់ស្តែង (Skills)" និង "អាកប្បកិរិយា (Attitudes)" វិញម្តង។

រូបភាពទី ៧៖ មូលហេតុដែលនិយោជកលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត



*ចំណាំ៖ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលជួបនឹងបញ្ហាកង្វះជំនាញ គឺស្ថានភាពដែលបេក្ខជនមិនមានជំនាញ គុណវុឌ្ឍិ ឬបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការរបស់និយោជក (ចូលមើលរូបភាពឧបសម្ព័ន្ធទី១ សម្រាប់ផែនទីកង្វះជំនាញលម្អិត)។ ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជួបបញ្ហាលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺ ១ ៣៩៣ សម្រាប់ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ និង ១ ៧៦១ សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ។ ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។

២.២.៣ កង្វះជំនាញ និងតម្រូវការជំនាញ

ការសិក្សាអំពីកង្វះជំនាញនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា បានបង្ហាញឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗដែលនិយោជកកំពុងជួបប្រទះពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ជារួមនៅក្នុងគ្រប់អនុវិស័យ

ទាំងអស់ កង្វះ "ជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់" គឺជាកត្តាចម្បងទីមួយក្នុងអត្រា ៥៨,៤% ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត មិនអាចបំពេញការងារបានតាមកម្រិតរំពឹងទុករបស់ស្ថាប័ន បន្ទាប់មកគឺកង្វះ "ជំនាញទូទៅ" ៤៧% និង "ភាសាបរទេស" ៤៦,៨%។ ប្រសិនបើពិនិត្យមើលតាមអនុវិស័យជាក់លាក់ដូចបង្ហាញក្នុង តារាងទី ៩ អនុវិស័យកម្ពុជសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត និងអនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព ជួបប្រទះបញ្ហាកង្វះជំនាញបច្ចេកទេសធ្ងន់ធ្ងរ ជាងគេ។ ចំណែកឯកង្វះ "ភាសាបរទេស" គឺមានកម្រិតខ្ពស់រហូតដល់ ៨៤,៣% នៅក្នុងអនុវិស័យផលិតគ្រឿង អេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និង ៦៣,៩% ក្នុងអនុវិស័យអប់រំ។ ដោយឡែក អនុវិស័យដឹកជញ្ជូននិងស្តុក ទំនិញ ជួបប្រទះបញ្ហាកង្វះ"ជំនាញទូទៅ" ខ្ពស់ជាងគេដល់ទៅ ៨៥,១%។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាកង្វះខាតជំនាញដែលរារាំងដល់ការបំពេញការងារទាំងនេះ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាច្រើនបានងាកមកពង្រឹងសមត្ថភាពកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង។ ជាក់ស្តែងទិន្នន័យក្នុង តារាងទី១០ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល ១២ខែកន្លងមក បាន បង្ហាញថា "ជំនាញទូទៅ" គឺជាមុខសញ្ញាអាទិភាពខ្ពស់ជាងគេបំផុត ដែលមានស្ថាប័នរហូតដល់ទៅ ៧៧,៥% បានរៀបចំ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជូនកម្មករនិយោជិត (ជាពិសេសក្នុងអនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, ផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ, និងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិង កាបូប ដែលមានអត្រាប្រហាក់ប្រហែល ៨៣%)។ បន្ទាប់ពីជំនាញទូទៅ ស្ថាប័ននានាក៏បានផ្តោតការបណ្តុះបណ្តាល ទៅលើ "ជំនាញគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំ" (៤១,៤%) និង "ជំនាញបច្ចេកទេសឬជំនាញរឹង" (៣៤,៨%) ផង ដែរ។ ទិន្នន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ សបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា និយោជកពិតជាចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍជំនាញទូទៅ និង ភាពជាអ្នកដឹកនាំថាជាដំណោះស្រាយដ៏ចាំបាច់បំផុតដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពការងារជាក់ស្តែង។

ក្រៅពីការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាបច្ចុប្បន្ន ស្ថាប័ននានាក៏បានសម្លឹងមើលយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើតម្រូវការ ជំនាញនាពេលអនាគតផងដែរ។ ទិន្នន័យក្នុង តារាងទី១១ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីមូលហេតុចម្បងៗដែលតម្រូវ ឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអភិវឌ្ឍជំនាញបន្ថែម ឬផ្លាស់ប្តូរជំនាញ (Re-skilling/Up-skilling) ក្នុងរយៈពេល ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំខាងមុខ ដែលក្នុងនោះ "ការផ្លាស់ប្តូរ និងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា" គឺជាកត្តាជះឥទ្ធិពលធំជាងគេបង្អស់ (៦០,១%)។ កត្តាសំខាន់ស្មើគ្នាបន្ទាប់គឺ ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការទីផ្សារនិងចំណង់ចំណូលចិត្តអតិថិជន (៥៨,៥%) និងការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្មឬម៉ូដែលអាជីវកម្មថ្មី (៥៨,៨%)។

ស្របគ្នានេះដែរ ឥទ្ធិពលនៃបច្ចេកវិទ្យាមិនត្រឹមតែទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជំនាញប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំង អាចជះឥទ្ធិពលដល់រចនាសម្ព័ន្ធ និងទំហំនៃកម្លាំងពលកម្មផ្ទាល់តែម្តង។ ជាក់ស្តែង ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុង រូបភាពទី៨ អំពីការរំពឹងទុករបស់និយោជកទៅលើឥទ្ធិពលនៃបច្ចេកវិទ្យា (ស្វ័យប្រវត្តិកម្ម AI និងឌីជីថលលូបនីយកម្ម) ទៅលើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងរយៈពេល ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំខាងមុខ ស្ថាប័នជាច្រើន (៣៩%) ហាក់នៅមិនទាន់ ប្រាកដប្រជាពីឥទ្ធិពលនេះនៅឡើយទេ។ ក្នុងចំណោមស្ថាប័នដែលបានវាយតម្លៃ ៣៥% រំពឹងថាចំនួនកម្មករនិយោជិត

នឹងមិនមានការប្រែប្រួលនោះទេ (ជាពិសេសក្នុងអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល និងសំណង់)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ មានប្រមាណ ១៧% នៃសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជឿជាក់ថាបច្ចេកវិទ្យានឹងធ្វើឱ្យទំហំកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេថយចុះ (ជាពិសេសក្នុងអនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង) ខណៈដែលមានត្រឹមតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះដែលរំពឹងថានឹងមានការកើនឡើងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយសារបច្ចេកវិទ្យា។

ជារួម ទីផ្សារការងារកំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលដ៏សំខាន់មួយ ដែលរងសម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងពីការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យា និងការប្រែប្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម។ ការត្រៀមខ្លួនជាមុនតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលទាំងជំនាញទន់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជំនាញថ្មីៗ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ធានានូវនិរន្តរភាព និងការរីកចម្រើនរបស់ស្ថាប័នក្នុងរយៈពេលវែង។

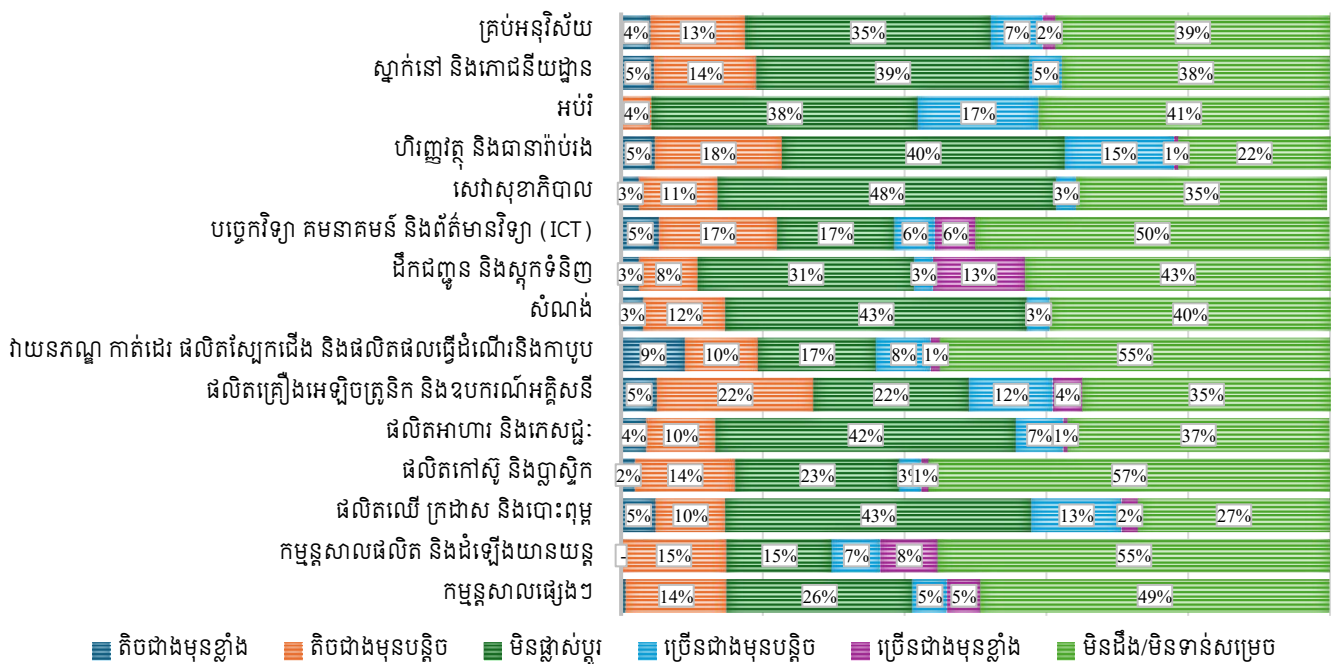
តារាងទី ៩៖ គម្លាតជំនាញសំខាន់ៗដែលរារាំងដល់ការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

| អនុវិស័យ | ជំនាញទន់ | ភាសាបរទេស | ជំនាញឌីជីថល | ជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់ |
|--|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| 01. ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 65.3% | 51.4% | 16.9% | 50.4% |
| 02. អប់រំ | 51.2% | 63.9% | 35.1% | 46.6% |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 20.0% | 30.6% | 26.5% | 81.9% |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 25.1% | 50.1% | 50.1% | 75.2% |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 4.7% | 62.1% | 65.3% | 68.2% |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 85.1% | 56.0% | 40.4% | 44.8% |
| 07. សំណង់ | 68.5% | 61.1% | 1.2% | 31.7% |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 14.3% | 42.8% | 28.5% | 64.2% |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 45.7% | 84.3% | 8.8% | 24.7% |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 49.8% | 38.4% | 19.2% | 84.3% |
| 11. ផលិតកាស៊ូ និងញាស្តិក | 25.1% | 57.1% | 18.1% | 68.2% |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 22.9% | 55.7% | 67.1% | 89.2% |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 35.6% | 15.0% | 32.8% | 100% |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 55.8% | 22.0% | 2.8% | 54.1% |
| គ្រប់អនុវិស័យ | 47.0% | 46.8% | 22.5% | 58.4% |

តារាងទី ១០៖ ប្រភេទជំនាញដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ កន្លងមក

| អនុវិស័យ | ជំនាញទន់ | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹង | ជំនាញទីជីវិត | ជំនាញគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ | ផ្សេងៗ |
|---|--------------|-------------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| 01. ស្នាក់នៅ និងគោរពនីយដ្ឋាន | 81.8% | 37.9% | 24.7% | 44.1% | 24.1% |
| 02. អប់រំ | 81.3% | 46.3% | 29.0% | 53.7% | 15.9% |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 80.6% | 30.6% | 29.5% | 51.4% | 8.1% |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 76.2% | 63.9% | 15.5% | 9.5% | 10.2% |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 75.6% | 28.1% | 34.8% | 36.5% | 8.4% |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 62.3% | 23.6% | 18.6% | 23.3% | 24.9% |
| 07. សំណង់ | 49.7% | 37.2% | 23.8% | 43.9% | 6.7% |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតវិស្សកដើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 82.5% | 18.9% | 7.3% | 34.9% | 46.1% |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 83.8% | 52.8% | 12.2% | 37.5% | 6.7% |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 83.8% | 39.1% | 38.1% | 48.6% | 9.5% |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 69.7% | 36.0% | 24.1% | 17.9% | 14.3% |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 70.6% | 48.2% | 19.8% | 22.9% | 22.6% |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 82.5% | 44.5% | 9.5% | 27.0% | 9.5% |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 82.3% | 38.4% | 7.9% | 40.1% | 5.5% |
| គ្រប់អនុវិស័យ | 77.5% | 34.8% | 22.9% | 41.4% | 18.7% |

រូបភាពទី ៨៖ ការរំពឹងទុកអំពីឥទ្ធិពលនៃបច្ចេកវិទ្យាទៅលើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងរយៈពេល ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ



តារាងទី ១១៖ កត្តាជំរុញឱ្យមានតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មីៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត (ទស្សនវិស័យ ៣ ទៅ ៥ ឆ្នាំ ខាងមុខ)

| អនុវិស័យ | ការផ្លាស់ប្តូរ/ការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា (២. AI, ស្វ័យប្រវត្តិកម្ម) | ការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម/ម៉ូដែលអាជីវកម្មថ្មី | តម្រូវការអនុលោមភាពតាមច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិថ្មី | តម្រូវការទីផ្សារ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អតិថិជនផ្លាស់ប្តូរ | ការប្រកួតប្រជែងជាមួយក្រុមហ៊ុនបរទេស/តំបន់ | ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃជំនាញរបស់បុគ្គលិកដែលជ្រើសរើសថ្មី |
|--|--|---|---|---|--|---|
| 01. ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 60.1% | 78.6% | 48.6% | 87.3% | 68.6% | 40.0% |
| 02. អប់រំ | 72.9% | 30.0% | 28.6% | 44.3% | 29.8% | 35.1% |
| 03. ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 65.7% | 62.4% | 58.4% | 69.9% | 41.4% | 16.8% |
| 04. សេវាសុខាភិបាល | 68.9% | 36.3% | 34.0% | 51.3% | 36.7% | 36.2% |
| 05. បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 78.9% | 56.3% | 24.2% | 15.9% | 44.7% | 13.7% |
| 06. ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 51.8% | 31.7% | 20.4% | 45.8% | 31.6% | 24.8% |
| 07. សំណង់ | 75.0% | 46.9% | 44.9% | 41.7% | 49.2% | 19.8% |
| 08. វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 31.7% | 63.0% | 42.3% | 22.9% | 14.1% | 15.9% |
| 09. ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 48.0% | 44.8% | 38.0% | 13.4% | 28.7% | 43.6% |
| 10. ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 63.7% | 76.1% | 32.9% | 64.7% | 34.1% | 39.8% |
| 11. ផលិតកៅស៊ូ និងញាស្លឹក | 48.8% | 35.4% | 25.8% | 46.4% | 31.6% | 29.2% |
| 12. ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 48.0% | 43.0% | 15.6% | 53.1% | 31.7% | 21.1% |
| 13. កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 62.2% | 62.2% | 51.0% | 51.0% | 73.4% | 39.8% |
| 14. កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 57.8% | 41.3% | 35.7% | 63.9% | 37.1% | 43.4% |
| គ្រប់អនុវិស័យ | 60.1% | 58.8% | 43.1% | 58.5% | 43.5% | 27.8% |

ដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅអំពីប្រភេទជំនាញដែលទីផ្សារការងារកំពុងមានតម្រូវការ និងពិបាកស្វែងរក ការបែងចែកការវិភាគទៅតាមវិស័យសេវាកម្ម និងវិស័យឧស្សាហកម្ម បានបង្ហាញពីរូបភាពយ៉ាងច្បាស់លាស់។ ផ្អែកលើកម្រិតនៃតម្រូវការ និងភាពលំបាកក្នុងការស្វែងរក "ជំនាញទន់" នៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ជំនាញដែលឈរនៅលំដាប់កំពូលគេបង្អស់គឺ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម, ការត្រិះរិះពិចារណា, ភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍, និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា។ ចំណែកឯនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មវិញ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា គឺជាជំនាញទន់ដែលនិយោជកត្រូវការខ្លាំងនិងពិបាកស្វែងរកបំផុត បន្ទាប់មកគឺ ការត្រិះរិះពិចារណា, ការងារជាក្រុម និងការដោះស្រាយ

បញ្ហា។ លទ្ធផលនេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា វិស័យសេវាកម្មទាមទារខ្លាំងនូវសមត្ថភាពដឹកនាំ និងភាពច្នៃប្រឌិត ខណៈដែលវិស័យឧស្សាហកម្មផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់បំផុតទៅលើវិន័យពេលវេលា និងកិច្ចសហការជាក្រុម។

ទន្ទឹមនឹងការខ្វះខាតជំនាញទន់ "ជំនាញបច្ចេកទេស ឬជំនាញរឹង" ក៏មានសភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់រវាងវិស័យទាំងពីរផងដែរ។ នៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម និយោជកជួបការលំបាកខ្លាំងជាងគេបំផុតក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិកដែលមាន "ជំនាញកម្មវិធីជាក់លាក់" ដោយអមមកជាមួយនូវតម្រូវការខ្ពស់លើ "ការសម្រេចចិត្តយុទ្ធសាស្ត្រ" "ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់និងអនុលោមភាព" ព្រមទាំង "ភាសាអង់គ្លេស" និង "ទីផ្សារឌីជីថល"។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ជំនាញរឹងដែលពិបាកស្វែងរកជាងគេគឺ "ជំនាញបច្ចេកទេសឬជំនាញជាក់ស្តែង" ដែលភ្ជាប់ជាមួយនឹងតម្រូវការយ៉ាងខ្ពស់លើ ភាសាចិន, ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល និងជំនាញគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ជារួម ទីផ្សារការងារកំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលដ៏សំខាន់មួយ ដែលរងសម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងទាំងពីការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យា ការប្រែប្រួលតម្រូវការទីផ្សារ និងយុទ្ធសាស្ត្រប្រកួតប្រជែងថ្មីៗ។ ការត្រៀមខ្លួនជាមុនតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលទាំងជំនាញទន់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងជាពិសេសការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជំនាញឌីជីថលនិងបច្ចេកវិទ្យាគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រអាយុជីវិតមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ធានានូវនិរន្តរភាព និងការរីកចម្រើនរបស់ស្ថាប័នក្នុងរយៈពេលវែង។

តារាងទី ១២ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញទន់ក្នុងវិស័យសេវាកម្ម

| ជំនាញទន់ក្នុងវិស័យសេវាកម្ម | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) | មានតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ២០០) |
|--------------------------------------|--------------------------------|---|---|
| ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | 77 | 64 | 141 |
| ការគ្រិះរិះពិចារណា | 78 | 56 | 134 |
| ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | 75 | 59 | 134 |
| ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | 77 | 55 | 132 |
| ការយល់ក្នុងការអាន | 75 | 57 | 132 |
| ការដោះស្រាយបញ្ហា | 78 | 54 | 132 |
| ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | 74 | 57 | 131 |
| ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | 77 | 54 | 131 |
| ការងារជាក្រុម | 76 | 53 | 129 |
| ការសម្របសម្រួល | 69 | 58 | 128 |
| ជំនាញការសរសេរទំនាក់ទំនង | 73 | 55 | 128 |
| ការត្រួតពិនិត្យ | 73 | 54 | 127 |
| ការណែនាំ | 71 | 52 | 123 |
| ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | 70 | 51 | 121 |

តារាងទី ១៣ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញទំនាក់ទំនងវិស័យឧស្សាហកម្ម

| ជំនាញទំនាក់ទំនងវិស័យឧស្សាហកម្ម | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) | មានតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការ ស្វែងរក (០ ដល់ ២០០) |
|--------------------------------------|--------------------------------|---|---|
| ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | 88 | 56 | 144 |
| ការត្រិះរិះពិចារណា | 76 | 59 | 135 |
| ការងារជាក្រុម | 80 | 55 | 135 |
| ការដោះស្រាយបញ្ហា | 79 | 56 | 135 |
| ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | 75 | 59 | 134 |
| ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | 75 | 58 | 133 |
| ការណែនាំ | 81 | 51 | 132 |
| ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | 75 | 55 | 130 |
| ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | 75 | 52 | 127 |
| ការត្រួតពិនិត្យ | 74 | 51 | 125 |
| ការសម្របសម្រួល | 72 | 52 | 124 |
| ជំនាញការសរសេរទំនាក់ទំនង | 67 | 49 | 116 |
| ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | 69 | 45 | 115 |
| ការយល់ក្នុងការអាន | 63 | 37 | 100 |

តារាងទី ១៤ ៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យសេវាកម្ម

| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងក្នុងវិស័យ សេវាកម្ម | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) | មានតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការ ស្វែងរក (០ ដល់ ២០០) |
|--|--------------------------------|---|---|
| ជំនាញកម្មវិធីជាក់លាក់ | 82 | 76 | 157 |
| ការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ | 78 | 62 | 140 |
| ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | 78 | 62 | 140 |
| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | 82 | 57 | 138 |
| ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | 75 | 62 | 137 |
| ភាសាអង់គ្លេស | 84 | 53 | 137 |
| ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | 76 | 57 | 134 |
| ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | 75 | 57 | 132 |
| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញជាក់ស្តែង | 81 | 51 | 132 |
| ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាព តាមអ៊ីនធឺណិត | 75 | 53 | 129 |
| ការវិភាគប្រព័ន្ធ និងការវាយតម្លៃ | 74 | 54 | 128 |
| ការវិភាគទិន្នន័យ និងវិទ្យាសាស្ត្រទិន្នន័យ | 69 | 58 | 127 |

| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យសេវាកម្ម | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) | មានតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ២០០) |
|--|-----------------------------|--|--|
| ភាសាចិន | 70 | 55 | 126 |
| ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | 68 | 53 | 121 |
| មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | 69 | 51 | 120 |
| ការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ឌីជីថល | 65 | 55 | 120 |
| ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | 71 | 47 | 118 |
| ជំនាញរដ្ឋបាលការិយាល័យ | 67 | 44 | 111 |
| ការរចនាក្រាហ្វិក | 58 | 42 | 100 |
| ជំនាញលទ្ធកម្ម | 49 | 35 | 84 |

តារាងទី ១៥៖ កម្រិតតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរកជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម

| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) | មានតម្រូវការ និងពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ២០០) |
|--|-----------------------------|--|--|
| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញជាក់ស្តែង | 80 | 60 | 139 |
| ភាសាចិន | 77 | 62 | 139 |
| ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | 76 | 57 | 133 |
| ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | 76 | 56 | 131 |
| ការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ | 69 | 60 | 129 |
| ជំនាញលទ្ធកម្ម | 74 | 54 | 128 |
| ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | 73 | 54 | 128 |
| ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | 69 | 58 | 127 |
| ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណិត | 72 | 54 | 127 |
| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | 72 | 54 | 126 |
| ការរចនាក្រាហ្វិក | 69 | 57 | 126 |
| ជំនាញរដ្ឋបាលការិយាល័យ | 77 | 49 | 126 |
| ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | 72 | 53 | 125 |
| ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | 70 | 55 | 125 |
| ភាសាអង់គ្លេស | 76 | 48 | 124 |
| ការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ឌីជីថល | 71 | 52 | 123 |
| ការវិភាគទិន្នន័យ និងវិទ្យាសាស្ត្រទិន្នន័យ | 70 | 52 | 122 |
| ជំនាញកម្មវិធីជាក់លាក់ | 67 | 53 | 120 |
| ការវិភាគប្រព័ន្ធ និងការវាយតម្លៃ | 68 | 52 | 119 |
| មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | 69 | 48 | 116 |

២.៣ ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងជំនាញនាពេលអនាគត

២.៣.១ ជំនាញដែលមានតម្រូវការ

ផ្នែកនេះនឹងពិនិត្យទៅលើនិន្នាការនៃជំនាញ និងសក្តានុពលមុខរបរសម្រាប់ទីផ្សារការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦ ដោយផ្អែកទៅលើការព្យាករណ៍និងវិភាគទៅលើតម្រូវការការងារ ដែលមានក្នុងអនុវិស័យទាំង ១៤។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យនិងរបាយការណ៍សំខាន់ៗ ពីថ្នាក់សកល និងតំបន់ ព្រមទាំងទិន្នន័យអង្កេតរបស់ក្រសួងសម្រាប់ការវិភាគនេះ។ រូបភាពទី៩ ជាម៉ាទ្រីសដែលត្រូវបានបែងចែកជា ៤ កាដ្រង់ ដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានសំខាន់ដល់សិស្សានុសិស្ស និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ក្នុងការកំណត់ទិសដៅអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងជំនាញឱ្យស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារនាពេលអនាគត។ ជំនាញដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់ ស្ថិតនៅកាដ្រង់ទី១ រួមមានវិទ្យាសាស្ត្រទិន្នន័យ និងកម្មវិធី Gen AI, បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល, វិស្វកម្មរថយន្ត នាវា និងយន្តហោះ, សេដ្ឋកិច្ច, និងអេឡិចត្រូនិក និងស្វ័យប្រវត្តិកម្មជាដើម។ ផ្ទុយទៅវិញ ជំនាញដែលមានសក្តានុពលទាប ស្ថិតនៅកាដ្រង់ទី៤ ដែលភាគច្រើនជាជំនាញបច្ចេកទេសបែបប្រពៃណី ឬជំនាញដែលមានកម្រិតឯកទេសទាប ដែលអាចប្រឈមនឹងការថយចុះតម្រូវការ ឬការជំនួសដោយបច្ចេកវិទ្យា។ ដូច្នេះ ការជ្រើសរើសសិក្សាលើជំនាញដែលស្ថិតក្នុងកាដ្រង់ទី១ មិនត្រឹមតែធានានូវឱកាសការងារខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តល់នូវស្ថិរភាពការងារក្នុងយុគសម័យសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថលទៀតផង។

រូបភាពទី ៩៖ តារាងម៉ាទ្រីសមុខជំនាញដែលត្រូវនឹងមុខរបរកំពុងមានតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦



សម្គាល់៖ មុខជំនាញទាំង ៦០ នេះ ត្រូវបានវិភាគ និងព្យាករណ៍ពេញពីមុខរបរចំនួន ៨០ ដែលកំពុងមានតម្រូវការក្នុងទីផ្សារការងារ និងបានកំណត់ដោយ ផ្អែកតាមចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃការអប់រំ (ISCED-F 2013) ។

ប្រភព៖ ការប៉ាន់ស្មានរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ផ្អែកលើទិន្នន័យអង្កេតទស្សនវិស័យការងារកម្ពុជា ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ និងឯកសារ យោងចំនួន ៣៖ The Future of Jobs Report 2025 (World Economic Forum), Workforce 2030: Skills for thriving in the green and digital transitions (ILO, 2025), និង Quality Jobs and the Future of Work in Asia and the Pacific (ADB, 2024) ។

កំណត់ចំណាំ៖

- ❖ កម្រិតទី១៖ ជាក្រុមជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ដែលឆ្លើយតបចំគោលដៅទៅនឹងមុខរបរដែលមានតម្រូវការខ្លាំងក្នុងទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន។
- ❖ កម្រិតទី២៖ ជាក្រុមជំនាញខ្ពស់ ដែលត្រូវនឹងមុខរបរដែលកំពុងមានតម្រូវការទាប ឬមធ្យម ក្នុងទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្ន។
- ❖ កម្រិតទី៣៖ ជាក្រុមដែលមានជំនាញបច្ចេកទេសកម្រិតទាប ឬមធ្យម ប៉ុន្តែត្រូវនឹងមុខរបរដែលមានតម្រូវការកម្រិតខ្ពស់ក្នុងទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន។
- ❖ កម្រិតទី៤៖ ជាក្រុមដែលមានកម្រិតជំនាញទាប ដែលត្រូវនឹងមុខរបរកំពុងមានតម្រូវការទាបក្នុងទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

២.៣.២ ជំនាញអាជីពនិងជំនាញសម្រាប់មុខរបរដែលមានតម្រូវការខ្ពស់សម្រាប់យុវជន

"ជំនាញអាជីព" គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវដ៏សំខាន់សម្រាប់យុវជន និងអ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ដោយផ្តល់នូវ ទស្សនវិស័យច្បាស់លាស់អំពីឱកាសរីកចម្រើនទៅកាន់កម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់លំដោយ ផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ និងជំនាញបច្ចេកទេសជាក់ស្តែង។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីជំនាញអាជីពនៃមុខរបរអាទិភាពចំនួន២០ ដែលមាន តម្រូវការខ្ពស់ក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ ទិន្នន័យនេះគឺជាឧបករណ៍ដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ និយោជក គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងយុវជន ក្នុងការស្វែងយល់ពីនិន្នាការទីផ្សារការងារ ក៏ដូចជាការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អាជីពឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃសេដ្ឋកិច្ចនាពេលអនាគត។

រូបភាពទី ១០៖ ជំនាញអាជីពសម្រាប់មុខរបរមានតម្រូវការខ្ពស់ទាំង២០ សម្រាប់យុវជន

| ឈ្មោះមុខរបរ | ជំនាញអាជីពបន្ទាប់ | | ជំនាញអាជីពបន្ទាប់ | |
|--|---|--|--|--|
| | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) |
| ជំនួយការទំនាក់ទំនង សាធារណៈ | អ្នកជំនាញផ្នែកទំនាក់ទំនង | | នាយកគ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ២ឆ្នាំ | - ភាសាបរទេស (0231) - គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម (0414) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង (0311) |
| បុគ្គលិកបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | អ្នកជំនាញ និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | | នាយកផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញ (0612) - សូហ្វវែរ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី (0613) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញ (0612) - សូហ្វវែរ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី (0613) |
| ជំនួយការធនធានមនុស្ស | បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស | | នាយកផ្នែកធនធានមនុស្ស | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - ភាសាបរទេស (0231) | - អនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង (0311) |

| ឈ្មោះមុខរបរ | ជំនាញអាជីពបន្ទាប់ | | ជំនាញអាជីពបន្ទាប់ | |
|---|--|--|---|--|
| | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) |
| អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរៀបចំ វ៉ែ និងផ្គុំសរសៃអំបោះ | ប្រធានក្រុមអ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | | ប្រធានផ្នែកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | |
| | - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ២ឆ្នាំ | - ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត (0711) - វាយនភណ្ឌ (0723) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត (0711) - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) |
| សហការីផ្នែកគិលានុបដ្ឋាយិកា | គិលានុបដ្ឋាយិកា | | ប្រធានផ្នែកគិលានុបដ្ឋាយិកា | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គិលានុបដ្ឋាក (0913) - ការព្យាបាលដោយចលនា (0915) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គិលានុបដ្ឋាក (0913) - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) |
| ជាងជួសជុលថយន្ត | ថែទាំ និងជួសជុលថយន្តទំនើប និងថយន្តអគ្គិសនី | | ប្រធានផ្នែកថែទាំ និងជួសជុលថយន្តទំនើប និងថយន្តអគ្គិសនី | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - យានយន្ត នាវា និងយន្តហោះ (0716) - មេកានិក (0715) | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - យានយន្ត នាវា និងយន្តហោះ (0716) - មេកានិក (0715) |
| អ្នកបច្ចេកទេសគ្រឿងម៉ាស៊ីន | វិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន | | វិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីនជាន់ខ្ពស់ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - អគ្គិសនី (0713) - មេកានិក (0715) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - អគ្គិសនី (0713) - មេកានិក (0715) |
| បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | | នាយកផ្នែកទីផ្សារ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម (0414) - សេដ្ឋកិច្ចនិងគ្រប់គ្រង (0311) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម (0414) - សេដ្ឋកិច្ចនិងគ្រប់គ្រង (0311) |
| អ្នកបច្ចេកទេសមេកានិក | វិស្វកម្មខាងមេកានិក | | ប្រធានវិស្វកម្មមេកានិក | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អគ្គិសនី (0713) | - អនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អគ្គិសនី (0713) |
| ជាងអគ្គិសនី | ជាងជួសជុលជំនាញយន្ត | | ប្រធានផ្នែកជួសជុល និងគ្រប់គ្រង | |
| | - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ២ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អគ្គិសនី (0713) | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អគ្គិសនី (0713) |
| អ្នកដំឡើង និងជួសជុលថយន្ត | ប្រធានក្រុមដំឡើង និងជួសជុលថយន្ត | | ប្រឹក្សា និងគ្រប់គ្រងផ្នែកយានយន្ត | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អេឡិចត្រូនិក (0714) | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - អេឡិចត្រូនិក (0714) |
| អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម | នាយកគ្រប់គ្រងការផលិតក្នុងរោងចក្រ | | នាយកប្រតិបត្តិ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - វាយនភណ្ឌ (0723) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ (0412) |

| ឈ្មោះមុខរបរ | ជណ្តើរអាជីពបន្ទាប់ | | ជណ្តើរអាជីពបន្ទាប់ | |
|--|---|--|---|--|
| | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) | គុណវុឌ្ឍិ | ជំនាញបច្ចេកទេស (ISCED - F 2013) |
| ជំនួយការសវនករ | គណនេយ្យករ ឬសវនករ | | សវនករជាន់ខ្ពស់ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គណនេយ្យ (0411) - ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ (0412) | - អនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ (0412) |
| បុគ្គលិកផ្គត់ផ្គង់ ឬលទ្ធកម្ម | មេក្រុមផ្គត់ផ្គង់ និងលទ្ធកម្ម | | ប្រធានផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ និងលទ្ធកម្ម | |
| | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - ទីផ្សារ (0416) | - អនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - ទីផ្សារ (0416) |
| បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | គណនេយ្យករ | | ប្រធានគណនេយ្យករ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - គណនេយ្យ (0411) - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ (0412) - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) |
| អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិត ផលិតផលផ្លាស្ទិច | ប្រធានផ្នែកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | | អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - វាយនភណ្ឌ (0723) | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - មេកានិក (0715) - ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និង ដំណើរការផលិត (0711) |
| អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន និងបញ្ជី ថ្នាំឈឺវ៉ានីស | ប្រធានក្រុមអ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | | ប្រធានផ្នែកអ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន | |
| | - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ១ឆ្នាំ | - ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត (0711) - សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ (1022) | - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត (0711) - សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ (1022) |
| អ្នកជួសជុល និងថែទាំ អេឡិចត្រូនិក | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក | | អ្នកបច្ចេកទេសវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិកជាន់ខ្ពស់ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - អេឡិចត្រូនិក (0714) - ដំឡើងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និង ថាមពល (0713) | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - អេឡិចត្រូនិក (0714) - ដំឡើងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និង ថាមពល (0713) |
| អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រដុត រំលាយ និងការជ្រលក់ទឹក | បុគ្គលិកត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ | | អ្នកគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - អេឡិចត្រូនិក (0714) - សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ (1022) | - បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុ បណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) - មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងការ គ្រប់គ្រងបណ្តាញ (0612) |
| ភ្នាក់ងារចែកចាយ | ប្រធានផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ និងចែកចាយ | | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | |
| | - បរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ - បទពិសោធន៍ ៣ឆ្នាំ | - ទីផ្សារ (0416) - គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម (0414) | - អនុបណ្ឌិត - បទពិសោធន៍ ៥ឆ្នាំ | - ទីផ្សារ (0416) - គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល (0413) |

២.៤ ទស្សនវិស័យការងារតាមអនុវិស័យ

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហគ្រាស និងការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ បង្ហាញពីកំណើននៃចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ចុះបញ្ជីផ្លូវការ (សម្រាប់តែសំណាកគំរូដែលបានជ្រើសរើសយកមកវិភាគតែប៉ុណ្ណោះ និងមានប្រភពទិន្នន័យ ពីប្រព័ន្ធ LACMS) ពី ២០ ៨២៩ ដល់ ២១ ១៥៨សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់អំពីទំហំ សហគ្រាស គឺការកើនឡើងនៃសមាមាត្រសហគ្រាសធំ (បុគ្គលិក ៥០០នាក់ឡើងទៅ) ពី ៣,៥៨% ទៅ ៤,១៧% និងសហគ្រាសធំមធ្យម ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពង្រីកខ្លួននៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម និងការវិនិយោគខ្នាតធំនៅកម្ពុជា។ ទោះបីជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតរំពឹងទុកសរុបមានការថយចុះ (មកនៅត្រឹម ១២៤ ០៧៧នាក់) ក៏ដោយ ក៏សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅតែបង្ហាញសញ្ញាវិជ្ជមានដោយកើនពី ៣,២៣ ដល់ ៣,២៨ ដែលសរុបញ្ជាក់ថាទីផ្សារកំពុងងាកពីការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មអាំងតង់ស៊ីតេទ្រង់ទ្រាយធំ ទៅរកការ ជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មជំនាញដែលមានគុណភាពខ្ពស់វិញ។

ការបើកទូលាយសម្រាប់អ្នកគ្មានបទពិសោធន៍ គឺការហាក់ឡើងទ្វេដងនៃ "ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង" (First-time job seekers) ពោលគឺកើនពី ៨,២០% ដល់ ១៦,២៩%។ នេះគឺជាសញ្ញាណដ៏វិជ្ជមានបំផុតសម្រាប់យុវជន និងនិស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ដោយនិយោជកចាប់ ផ្តើមបើកទ្វារស្វាគមន៍បេក្ខជនថ្មីៗកាន់តែច្រើន ជំនួសឱ្យការទាមទារបទពិសោធន៍ការងារតឹងរ៉ឹងដូចមុន។

ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ (១) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (២) ការគ្រួតពិនិត្យ និង (៣) ការងារជាក្រុម។ នេះ បញ្ជាក់ថា ម៉ាស៊ីនអាចជំនួសកម្លាំងពលកម្មបាន តែមិនអាចជំនួសសមត្ថភាពគ្រិះរិះពិចារណា និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង របស់មនុស្សបានឡើយ។

ជំនាញបច្ចេកទេស/វិជ្ជាជីវៈទាំង ៥ ដែលលេចធ្លោជាងគេគឺ (១) ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព ដែលឆ្លុះបញ្ចាំង ពីការយកចិត្តទុកដាក់របស់រោងចក្រលើស្តង់ដារផលិតផលនាំចេញ (២) ភាសាចិន (៣) ភាសាអង់គ្លេស (៤) ការគ្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ និង (៥) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

ទោះបីជាសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ បើកឱកាសឱ្យយុវជនច្រើនជាងមុនក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ "ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលជួបបញ្ហាកង្វះជំនាញជារួម" បានកើនឡើងគួរឱ្យព្រួយបារម្ភ ពី ១៧,៧៧% ដល់ ២១,៥៨%។ មូលហេតុចម្បងទាំង៥ នៃការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសត្រូវបានបញ្ជាក់សារជាថ្មីក្នុងតារាងនេះ ដោយផ្តោតលើ "ការប្រកួត ប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត" និង "កង្វះអាកប្បកិរិយា/ភាពស្មោះត្រង់របស់បេក្ខជន" ជាបញ្ហាចម្បងគេបង្អស់។

តារាងទី ១៦៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់គ្រប់អនុវិស័យ

| សរុបរួម | | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|---------|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | | 20,829 | 21,158 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជាជនជាតិខ្មែរ | | 66.01% | 64.76% |
| | 1-4 | 14.60% | 14.19% |
| | 5-19 | 57.80% | 56.59% |
| | 20-99 | 17.44% | 17.76% |
| | 100-199 | 3.27% | 3.59% |
| | 200-499 | 3.31% | 3.70% |
| ទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | 500+ | 3.58% | 4.17% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | | 17.77% | 21.58% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | | 8.20% | 16.29% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | | 49.82% | 47.72% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | | 38.34% | 22.73% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | | 14.56% | 11.37% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | | 3.23 | 3.28 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | | 230,234 | 124,077 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | | | |
| 2. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | | |
| 3. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | | |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យ | | | |
| 5. ការងារជាក្រុម | | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | | |
| 2. ភាសាចិន | | | |
| 3. ភាសាអង់គ្លេស | | | |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | | |
| 5. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | | |
| 1. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | | |
| 2. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | | |
| 3. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | | | |
| 4. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | | | |
| 5. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | | | |

២.៤.១ ស្ថានភាព និងកោដនីយដ្ឋាន

ស្ថានភាពនៃអនុវិស័យស្នាក់នៅ និងកោដនីយដ្ឋាន បន្តបង្ហាញពីសន្ទុះរីកចម្រើន ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ៥ ៤៩៣ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ៥ ៥៤៧ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ។ ចំណែកទំហំសហគ្រាសវិញ ភាគច្រើនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតសហគ្រាសខ្នាតតូចដែលមានកម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ៥-១៩ នាក់ ដែលមានចំនួនរហូតដល់ ៨០,១៥%។ តួលេខនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថិរភាពនៃអាជីវកម្មបែបគ្រួសារ និងសហគ្រាសធុនតូច ដែលនៅតែជាកម្លាំងចលករនៃអនុវិស័យនេះ ទោះបីជាមានការប្រែប្រួលធ្លាក់ចុះតិចតួចនៃភាគរយបើធៀបនឹងឆមាសមុនក៏ដោយ។

ចំណុចដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ និងជាសញ្ញាវិជ្ជមាន គឺការកើនឡើងនៃភាគរយសហគ្រាសដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង បានហាក់ឡើងពី ១,៣៨% ដល់ ១០,០០%។ កំណើននេះ បានបង្ហាញពីការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្ររបស់និយោជក មកទទួលយកយុវជនដែលមិនទាន់មានបទពិសោធដើម្បីមកបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមក្នុងកន្លែងការងារ ស្របពេលដែលតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងទីផ្សារមានការកើនឡើងខ្លាំង។ ជាក់ស្តែងចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករំពឹងទុកបានកើនឡើងជាង ៣ដង គឺពី ១ ១៤៤នាក់ ដល់ ៣ ៦៨១នាក់ ដែលនាំឱ្យសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងដល់ ៣,៤៩។ ទោះជាយ៉ាងណាបញ្ហាគម្លាតជំនាញ នៅតែបន្តប្រឈម ដែលបានកើនឡើងបន្តិចពី ២៦,៣៥% ដល់ ២៨,៨៤% ជាហេតុនាំឱ្យសហគ្រាសប្រមាណ ២២,២០% ជួបការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យត្រូវតាមស្តង់ដារដែលចង់បានមកបំពេញតំណែង។ កត្តារាំងស្ទះចម្បងៗរួមមាន កង្វះខាតបេក្ខជនក្នុងទីផ្សារ បញ្ហាអាកប្បកិរិយា និងការប្រកួតប្រជែងដណ្តើមបុគ្គលិក រវាងនិយោជកដូចគ្នា។ ដើម្បីអាចចាប់យកឱកាសការងារដ៏សម្បូរបែបក្នុងអនុវិស័យនេះបាន យុវជនគួរត្រៀមខ្លួនជាមុនដោយបំប៉នបន្ថែមលើជំនាញបច្ចេកទេសដូចជា ភាសាបរទេស (អង់គ្លេស និងចិន) ទីផ្សារឌីជីថល និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ។ រួមផ្សំជាមួយនឹងជំនាញទន់ដ៏ចាំបាច់ ដូចជាភាពប៊ិនប្រសប់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ជំនាញទំនាក់ទំនង និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា នោះបេក្ខជននឹងអាចលេចធ្លោក្នុងចំណោមអ្នកស្វែងរកការងារទាំងឡាយ។

តារាងទី ១៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងកោដនីយដ្ឋាន

| ស្នាក់នៅ និងកោដនីយដ្ឋាន | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ | |
|--|-------------------|-------------------|--------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 5,493 | 5,547 | |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 59.17% | 59.02% | |
| | 1-4 | 11.52% | 11.61% |
| | 5-19 | 80.50% | 80.15% |
| | 20-99 | 6.30% | 6.44% |
| | 100-199 | 0.78% | 0.90% |
| | 200-499 | 0.69% | 0.70% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.20% | 0.20% |

| | | |
|---|--------|---|
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 26.35% | 28.84% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 1.38% | 10.00% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 45.35% | 43.89% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 20.25% | 22.20% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 8.60% | 1.99% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 2.92 | 3.49 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 1,144 | 3,681 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | | |
| 2. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 4. ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | | |
| 5. ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | | |
| 1. ភាសាអង់គ្លេស | | |
| 2. ភាសាចិន | | |
| 3. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 5. មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | | |
| 1. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | | |
| 2. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត |
| 3. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | | |
| 4. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |
| 5. កន្លែងធ្វើការដាច់ស្រយាល ឬពិបាកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ | | |

ផ្នែកនេះបង្ហាញពីការវិភាគសង្ខេបស្តីពីតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងការតម្រង់ទិសមុខជំនាញសិក្សានៅក្នុងអនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាននៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ សម្រាប់សិស្សានុសិស្សដែលចង់ចាប់យកអាជីពក្នុងកម្រិតបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ការជ្រើសរើសសិក្សាលើជំនាញបដិសណ្ឋារកិច្ច (ISCED 1013) និង ជំនាញទេសចរណ៍ (ISCED 1015) គឺជាជម្រើសដ៏ស័ក្តិសមបំផុត ដែលឆ្លើយតបផ្ទាល់ទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ។ ការរួមបញ្ចូលគ្នានូវជំនាញទាំងនេះជាមួយនឹង ជំនាញភាសា (ISCED 231) នឹងជួយឱ្យបេក្ខជនមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានមុខតំណែងដូចជា អ្នកទទួលភ្ញៀវក្នុងសណ្ឋាគារ និងអ្នកប្រឹក្សាយោបល់រៀបចំការធ្វើដំណើរដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ១៨០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក។ មុខតំណែងទាំងនេះទាមទារបទពិសោធការងារពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ព្រមទាំងទាមទារនូវជំនាញទំនាក់ទំនងដ៏ល្អឥតខ្ចោះ ការយល់ចិត្តអតិថិជន ភាពអត់ធ្មត់ និងសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាបត់បែន។

ដោយឡែក សម្រាប់កម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សិស្សអាចពិចារណាលើការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗលើជំនាញសេវាកម្មគេហដ្ឋាន (ISCED 1011) ឬជំនាញទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ (ISCED 1022)

ដើម្បីគាំទ្រដល់ផ្នែកប្រតិបត្តិការ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដូចជា អ្នកជួយការងារចម្អិនម្ហូបអាហារ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ១៨០ ទៅ ២២០ដុល្លារអាមេរិក។ មុខតំណែងកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (Entry-level) ទាំងនេះ មិនមានរបាំងបទពិសោធខ្ពស់ឡើយ (តម្រូវការពី ០ ទៅ ៣ឆ្នាំ) ប៉ុន្តែនិយោជកផ្តល់តម្លៃជាចម្បងទៅលើអាកប្បកិរិយាការងារ ដូចជាការយកចិត្តទុកដាក់លើអនាម័យនិងសុវត្ថិភាព ភាពរហ័សរហួន និងការចេះធ្វើការជាក្រុម។ ជារួម អនុវិស័យស្នាក់នៅនិងភោជនីយដ្ឋាននៅតែបន្តស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងច្រើន ដោយទាមទារឱ្យមានការជ្រើសរើសជំនាញសិក្សា (ISCED) ឱ្យចំគោលដៅ និងការរៀបចំឥរិយាបថការងារឱ្យស្របតាមស្តង់ដារសេវាកម្ម។

តារាងទី ១៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
|--|-------|---------------------------------------|-------------------|-----------|-----------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$1,000 - \$1,100 | ៥ឆ្នាំឡើង | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ជំនាញចរចា និងបញ្ចុះបញ្ចូល |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | | | | ដោះស្រាយបញ្ហា និងភាពបត់បែន |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | \$450 - \$470 | ៥ឆ្នាំឡើង | ជំនាញក្នុងការស្តាប់ |
| គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង និងការចរចា |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$400 - \$450 | ៥ឆ្នាំឡើង | យល់ចិត្តអតិថិជន |
| វិស្វកម្មកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងពហុមេឌា | 0211 | | | | គំនិតបែបច្នៃប្រឌិត |
| សារព័ត៌មាន និងការរាយការណ៍ | 0321 | | | | ការងារជាក្រុម និងកិច្ចសហការ |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| អគ្គិសនី | 0713 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន | \$500 - \$600 | ១-៣ឆ្នាំ | កិច្ចសហការ និងការងារក្រុម |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| មេកានិក | 0715 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | ដំឡើង និងថែទាំដំណើរយន្ត | \$400 - \$540 | ១-៣ឆ្នាំ | កិច្ចសហការ និងការងារក្រុម |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សំណង់ និងវិស្វកម្មស៊ីវិល | 0732 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|---|---------------|------------|---|
| ទេសចរណ៍ | 1015 | អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ និង បុគ្គលិកខាងការរៀបចំការធ្វើ ដំណើរ | \$200 - \$350 | ៣-៥ឆ្នាំ | ហ្មត់ចត់ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ដោះស្រាយបញ្ហា |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ទំនាក់ទំនង និងការបញ្ចុះ បញ្ចូល |
| ភាសាបរទេស | 0231 | អ្នកទទួលភ្ញៀវក្នុងសណ្ឋាគារ | \$200 - \$280 | ៣ ឆ្នាំឡើង | ភាពបត់បែន |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ | 1022 | | | | បដិសណ្ឋារកិច្ច និងភាពទាក់ ទាញ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមកម្ម ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើ កិច្ចការផ្សេងៗក្នុង សហគ្រាស | \$180 - \$200 | ០-៣ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្ត ទុកដាក់លើព័ត៌មានលម្អិត |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការងារ | 1022 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពជឿជាក់ បាន |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិន អាហារ | \$200 - \$220 | ០-៣ឆ្នាំ | ភាពរហ័សរហួន និងការធ្វើ ការងារក្រោមសម្ពាធ |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | យកចិត្តទុកដាក់លើអនាម័យ និងសុវត្ថិភាព |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការងារ | 1022 | | | | ស្តាប់ និងការទទួលយកការ ណែនាំ |
| រៀនបើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូន កញ្ចប់ឥវ៉ាន់ និងអ្នកជួយ យូរវ៉ាលី | \$230 - \$240 | ០-៣ឆ្នាំ | គ្រប់គ្រងពេលវេលា និងភាព ទៀងទាត់ |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង និង សុវត្ថិភាព |
| ការងារលេខាធិការដ្ឋាន និង ការងារការិយាល័យ | 0415 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការទទួល ខុសត្រូវ |

២.៤.២ អប់រំ

អនុវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាកំពុងបន្តពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួន ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ៩០៨ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ៩៥៨ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ ចំណែកនៃម្ចាស់សហគ្រាសជាជនជាតិខ្មែរវិញ គឺមានស្ថិរភាពក្នុងកម្រិតខ្ពស់គឺប្រមាណ ៧៧,៨៧% ហើយពាក់កណ្តាលនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំទាំងនេះ ៥០,១០% ជាប្រភេទប្រតិបត្តិការខ្នាតតូចដែលមានបុគ្គលិកចន្លោះពី ៥ ទៅ ១៩នាក់ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរីកដុះដាលនៃសាលាឯកជន ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលខ្នាតតូចនៅតាមសហគមន៍កម្រិតមូលដ្ឋាន។

សញ្ញាវិជ្ជមានគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងឆមាសនេះ គឺភាពធូរស្រាលនៃកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដោយបានថយចុះពី ៣៥,៩៣% មកត្រឹមតែ ១០,១៩% ប៉ុណ្ណោះ។ ស្របជាមួយគ្នានេះ ឱកាសសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ក៏បានកើនឡើងដល់ ២៨,២៩% ដែលជាសញ្ញាដ៏ល្អសម្រាប់និស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសរុបមានការធ្លាក់ចុះបន្តិចមកត្រឹម ៣,០៤ ហើយចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកក៏បានថយចុះមកត្រឹម ១ ៦៤១នាក់ ផងដែរ។

ទោះបីជាការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានភាពងាយស្រួលជាងមុន ប៉ុន្តែបញ្ហាគម្លាតជំនាញបានកើនឡើងដល់ ៣០,៨៧% ដែលមានន័យថាបុគ្គលិកដែលជ្រើសរើសបាននៅមានកម្រិតសមត្ថភាពមិនទាន់ស្របតាមស្តង់ដារដែលស្ថាប័នចង់បាននៅឡើយ។ មូលហេតុចម្បងដែលបង្កឱ្យមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករួមមាន លក្ខខណ្ឌការងារ និងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅមានកម្រិត កង្វះខាតបទពិសោធការងារ និងចំនួនបេក្ខជនដែលមានជំនាញត្រឹមត្រូវនៅមានចំនួនតិចតួចនៅឡើយ។ ក្នុងបរិបទទីផ្សារអប់រំដែលមានការប្រកួតប្រជែងនេះ គុណសម្បត្តិដែលអាចជួយឱ្យបេក្ខជនមានភាពលេចធ្លោ គឺការចេះស្ទាត់នូវជំនាញរដ្ឋបាលការិយាល័យ ទីផ្សារឌីជីថល និងភាសាបរទេស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ស្ថាប័នអប់រំក៏ឱ្យតម្លៃខ្ពស់លើជំនាញទន់ ដូចជាភាពជាអ្នកដឹកនាំ ភាពច្នៃប្រឌិត និងការត្រិះរិះពិចារណាដែលជាកត្តាជំរុញឱ្យការបង្រៀន ឬការគ្រប់គ្រងស្ថាប័នកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

តារាងទី ១៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យអប់រំ

| អប់រំ | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 908 | 958 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 78.08% | 77.87% |
| | 1-4 | 9.47% |
| | 5-19 | 50.22% |
| | 20-99 | 31.28% |
| | 100-199 | 6.94% |
| | 200-499 | 1.98% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.11% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 27.17% | 30.87% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 22.44% | 28.29% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 57.35% | 69.99% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 35.93% | 10.19% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 16.48% | 6.68% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់បុគ្គលិក | 3.23 | 3.04 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុក | 1,749 | 1,641 |

| | |
|---|---|
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | |
| 2. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | |
| 3. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 4. ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | |
| 5. ការត្រិះរិះពិចារណា | |
| 1. ភាសាអង់គ្លេស | |
| 2. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិទ្យាសាស្ត្រទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 3. មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | |
| 4. ជំនាញរដ្ឋបាលការិយាល័យ | |
| 5. ភាសាចិន | |
| 1. លក្ខខណ្ឌមិនសូវល្អសម្រាប់មុខដំណែងនេះ (ឧ. ប្រាក់ឈ្នួលតិច) | |
| 2. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក |
| 3. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | |
| 4. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | |
| 5. កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ) | |

វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាសម្រាប់ទស្សនវិស័យធម្មតាទី១ ឆ្នាំ២០២៦ កំពុងបោះជំហានយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្វែងរកធនធានមនុស្សដែលមានឯកទេសច្បាស់លាស់ ដោយតម្រូវការមិនកំណត់ត្រឹមតែលើការបង្រៀនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងគ្របដណ្តប់យ៉ាងជ្រៅទៅលើផ្នែកគ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាល។ សម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សា និងថ្នាក់ដឹកនាំ ស្ថាប័នអប់រំកំពុងប្រកួតប្រជែងគ្នាស្វែងរកតួនាទី នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលជាមុខតំណែងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៦០០ ទៅ ៧០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដើម្បីឈោងចាប់ឱកាសនេះ និស្សិតគប្បីជ្រើសរើសការសិក្សាលើជំនាញគ្រប់គ្រងនិងរដ្ឋបាល (ISCED 0413) ឬ សេដ្ឋកិច្ច (ISCED 0311) ដោយត្រូវពង្រឹងបន្ថែមនូវជំនាញទំនាក់ទំនង និងភាពវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា។ ចំណែកឯតួនាទីស្នូលជាសាស្ត្រាចារ្យ និងគ្រូបង្រៀន ដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះ ៣៥០ ទៅ ៥៥០ដុល្លារអាមេរិក ទីផ្សារទាមទារឱ្យបេក្ខជនមានប្រវត្តិសិក្សាលើជំនាញគរុកោសល្យ (ISCED 0113) ចិត្តវិទ្យា (ISCED 0312) ឬ ភាសាបរទេស (ISCED 0232)។ អាជីពជាអ្នកផ្តល់ចំណេះដឹងនេះ ទាមទារបទពិសោធការងារចាប់ពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ព្រមទាំងទាមទារខានមិនបាននូវភាពអត់ធ្មត់ខ្ពស់ និងភាពបត់បែនប្រកបដោយគរុកោសល្យក្នុងការបង្រៀន។

ឈានមកដល់កម្រិតគាំទ្របច្ចេកទេស និងរដ្ឋបាល ប្រតិបត្តិការដើរលូននៃស្ថាប័នអប់រំមួយ ក៏ពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ដើម្បីគាំទ្រដល់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត និងប្រព័ន្ធឌីជីថលរបស់សាលារៀនផងដែរ។ ជាក់ស្តែង និស្សិតដែលបញ្ចប់ជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា (ISCED 0612) ឬ អគ្គិសនី (ISCED 0713) កំពុងមានតម្រូវការខ្ពស់ក្នុងតួនាទីជាអ្នកដំឡើង និងជួសជុលបណ្តាញអគ្គិសនី/ព័ត៌មានវិទ្យា ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យចន្លោះពី ៣៣០ ទៅ ៥២០ដុល្លារអាមេរិក។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់សាលាក៏ត្រូវការជាចាំបាច់នូវមុខតំណែង

លេខាធិការទូទៅ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២៥០ ទៅ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។ តួនាទីនេះស័ក្តិសមបំផុតសម្រាប់អ្នកដែលបានបញ្ចប់ជំនាញការងារលេខាធិការ និងការិយាល័យ (ISCED 0415) ដោយនិយោជកផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើភាពម៉ត់ចត់ និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលាបានយ៉ាងល្អឥតខ្ចោះ។

ដោយឡែក សម្រាប់កម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ ស្ថាប័នអប់រំត្រូវការបុគ្គលិកផ្នែកប្រតិបត្តិការជាច្រើន ដូចជា អ្នកអនាម័យសាលា សន្តិសុខ និងអ្នកថែសួន ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២០០ ទៅ ២៥០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្លាំងពលកម្មក្នុងកម្រិតនេះ អាចទទួលបានការងារដោយងាយស្រួល (បទពិសោធន៍ ០ ទៅ ៣ ឆ្នាំ) ប្រសិនបើពួកគេឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗលើជំនាញ សេវាកម្មគេហដ្ឋាន (ISCED 1011) សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ (ISCED 1022) ឬបើកបរយានយន្ត(ISCED 1041)។ ជារួម និយោជកក្នុងអនុវិស័យអប់រំគ្រប់កម្រិត តែងតែផ្តល់តម្លៃខ្ពស់លើបុគ្គលិកដែលមានការទទួលខុសត្រូវ យកចិត្តទុកដាក់លើការងារ និងមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈល្អ ដើម្បីរក្សាបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។

តារាងទី ២០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យអប់រំ

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|--|-------|--|---------------|-----------|--|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | \$600 - \$700 | ៥ឆ្នាំឡើង | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ជំនាញដោះស្រាយវិវាទ |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ជំនាញចរចា និងបញ្ចុះបញ្ចូល |
| គិលានុបដ្ឋាក | 0913 | សហការីផ្នែកគិលានុបដ្ឋាយិកា | \$350 - \$550 | ៣-៥ឆ្នាំ | ភាពរហ័សរហ័ន |
| ចំណេះដឹងវេជ្ជសាស្ត្រ | 0912 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ការព្យាបាលដោយចលនា | 0915 | | | | អត់ធ្មត់ និងការគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយនិងទីផ្សារ | \$350 - \$400 | ៣ឆ្នាំឡើង | ភាពបត់បែន |
| វិស្វកម្មកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងពហុមេឌា | 0211 | | | | ការបញ្ចុះបញ្ចូល |
| សារព័ត៌មាន និងការរាយការណ៍ | 0321 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| រចនា និង ការគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និង បណ្តាញ | 0612 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$330 - \$520 | ៣ឆ្នាំឡើង | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | អត់ធ្មត់ និងការគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | យកចិត្តទុកដាក់ និងស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្ន |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនង |
|---|-------|---|---------------|-----------------|---|
| បើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកបើកបររថយន្តតូច រថយន្តឈ្នួល និងរថយន្ត វ៉ែន | \$270 - \$315 | ៣ឆ្នាំឡើង | ទំនាក់ទំនង និងសេវាកម្ម អតិថិជន |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| យានយន្ត | 0716 | | | | យកចិត្តទុកដាក់ និងស្មារតី ប្រុងប្រយ័ត្ន |
| រក្សាសុវត្ថិភាព | 1032 | អ្នកមើលការខុសត្រូវអាគារ | \$230 - \$250 | ១ឆ្នាំ | រក្សាសុវត្ថិភាព |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ទទួលខុសត្រូវ |
| សំណង់ | 0732 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | លេខាធិការ (ទូទៅ) | \$250 - \$300 | ២ឆ្នាំ | ភាពបត់បែន |
| ការងារលេខាធិការដ្ឋាន និងការងារ ការិយាល័យ | 0415 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| បំណិន និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គល | 0031 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើបំណាច់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍សម្អាត) | 0719 | អ្នកសម្អាតអនាម័យ និងអ្នក ជួយធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗក្នុង សហគ្រាស | \$200 - \$250 | ០ ទៅ ៣ ឆ្នាំ | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្ត ទុកដាក់លើព័ត៌មានលម្អិត |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ស្មោះត្រង់ និងភាពជឿជាក់ បាន |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិន អាហារ | \$200 - \$220 | ១ឆ្នាំ | ជំនាញក្នុងការស្តាប់ |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | យកចិត្តទុកដាក់លើអនាម័យ និងសុវត្ថិភាព |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ភាពហ័សហ្មន និងការធ្វើ ការងារក្រោមសម្ពាធន |
| បើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូនក ញាប់តវ៉ាន់ និងអ្នកជួយយូរវ៉ា លី | \$280 - \$330 | ០ ទៅ ២ ឆ្នាំ | ការគោរពវិន័យ និងពេលវេលា |
| សេវាកម្មក្នុងផ្ទះ និងសហគ្រាស | 1011 | | | | ការស្តាប់ និងអនុវត្តតាមការ ណែនាំ |
| | | | | | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព |

២.៤.៣ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង

អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង មានការកើនឡើងនៃចំនួនអាជីវកម្ម ដោយចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ៤ ១៤១ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ៤ ១៨៦ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦នេះ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺម្ចាស់សហគ្រាសជាជនជាតិខ្មែរនៅតែរក្សាបាននូវកម្រិតខ្ពស់រហូតដល់

៩៥,២៧% ដែលស្ថិតិដ៏ខ្ពស់នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថិរភាព និងការជឿជាក់លើការវិនិយោគក្នុងស្រុក។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះយើងសង្កេតឃើញ សហគ្រាសដែលមានបុគ្គលិកចន្លោះពី ២០-៩៩ នាក់មានកំណើនកើនឡើងដល់ ៣៤,១៩% ខណៈដែលសហគ្រាសខ្នាតតូច (៥-១៩ នាក់) មានការថយចុះបន្តិចមកត្រឹម ៤៦,១១% ដែលការប្រែប្រួលនេះអាចបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃទំហំប្រតិបត្តិការឬការពង្រីកសាខា របស់ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈមធ្យម និងធំជាងមុន។

ភាពវិជ្ជមានក្នុងធនាសារនេះ គឺការកើនឡើងនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ដែលចំនួនតម្រូវការបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកបានកើនឡើងជិត ៣ដងរហូតដល់ ៧ ៨០១នាក់ ធៀបនឹងធនាសារមុនដែលមានត្រឹមតែ ២ ៧៥៦នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាតម្រូវការមានកម្រិតខ្ពស់ កម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបែរជាមានការធ្លាក់ចុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់មកត្រឹម ៣០,៧៥% ដែលផ្តល់សញ្ញាវិជ្ជមានដល់និយោជកក្នុងការស្វែងរកបេក្ខជនមកបំពេញការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាសមត្ថភាពបានក្លាយជាកង្វល់ថ្មីមួយដោយ បញ្ហាគម្លាតជំនាញបានហាក់ឡើងដល់ ២៣,៥២% ដែលបញ្ហានេះបានកើតឡើងដោយកត្តាចម្បងគឺដោយសារការងារនេះមិនសូវមានអ្នកចាប់អារម្មណ៍ដែលឈានដល់មានភាពប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកក្នុងវិស័យតែមួយ កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយាស្មោះត្រង់តាមតម្រូវការស្ថាប័ន និងចំនួនបេក្ខជនដែលមានជំនាញឯកទេសនៅមានកម្រិត។

ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តនៃទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុ យុវជនគប្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពលើជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់បន្ថែមទៀត រួមមាន ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល សុវត្ថិភាពប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេត ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ ជាដើមបន្ថែមលើនេះ ការពង្រឹងជំនាញទន់ក៏ជាកត្តាមិនអាចខ្វះបាន ជាពិសេសលើការដោះស្រាយបញ្ហា ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ និងការបង្កើតថ្មីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់យុវជនក្នុងការចាប់យកឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រងដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងរហូតដល់ ១៦,២១% ។

តារាងទី ២១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង

| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | ធនាសារទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ធនាសារទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|--|---------------------|---------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 4,141 | 4,186 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 95.48% | 95.27% |
| | 1-4 | 17.73% |
| | 5-19 | 46.85% |
| | 20-99 | 33.45% |
| | 100-199 | 0.97% |
| | 200-499 | 0.68% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.34% |

| | | |
|---|---|--------|
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 15.34% | 23.52% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 14.08% | 16.21% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 71.01% | 56.20% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 48.52% | 30.75% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 20.41% | 13.27% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់បុគ្គលិក | 3.43 | 3.26 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុក | 2,756 | 7,801 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | |
| 3. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 4. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | |
| 5. ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | | |
| 1. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ិនធឺណិត | | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 4. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | |
| 5. ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | | |
| 1. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | |
| 2. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | | |
| 3. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |
| 4. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | |
| 5. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | | |

អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រងនៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ គឺជាអនុវិស័យដែលផ្តល់តម្លៃខ្ពស់បំផុតលើភាពស្មោះត្រង់ ភាពហ្មត់ចត់ និងការរក្សាការសម្ងាត់។ ផ្អែកលើតម្រូវការទីផ្សារជាក់ស្តែង អនុវិស័យនេះកំពុងទាមទារយ៉ាងសកម្មនូវធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ ជាពិសេសក្នុងកម្រិតឧត្តមសិក្សា និងថ្នាក់ដឹកនាំ។ ជាក់ស្តែង តួនាទីជានាយកគ្រប់គ្រងសាខា (Branch Manager) កំពុងឈរនៅលំដាប់កំពូលនៃតម្រូវការ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងទាក់ទាញពី ៨០០ ទៅ ១ ១០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដើម្បីឈានដល់តំណែងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បេក្ខជនគប្បីបំពាក់បំប៉នខ្លួនជាមួយនឹងជំនាញការគ្រប់គ្រងនិងរដ្ឋបាល (ISCED 0413) ឬ ទីផ្សារ (ISCED 0414) ព្រមទាំងមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ចំណែកឯតួនាទីជាផ្នែកខ្លះនៃប្រតិបត្តិការ ដូចជា បុគ្គលិក ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យ គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៣១០ ទៅ ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលទីផ្សារការងារតម្រូវឱ្យនិស្សិតមានប្រវត្តិសិក្សាលើជំនាញហិរញ្ញវត្ថុ ធនាគារ និងធានារ៉ាប់រង (ISCED 0412) ឬ សេដ្ឋកិច្ច (ISCED 0311)

ដោយត្រូវពង្រឹងបន្ថែមនូវសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធការងារប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ក្រៅពីជំនាញហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ ស្ថាប័នធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុទំនើប ក៏មានតម្រូវការយ៉ាងខ្លាំងលើកម្លាំងពលកម្មកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីគាំទ្រប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា និងជំរុញការលក់ផងដែរ។ យុវជនដែលបញ្ចប់ជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា (ISCED 0612) អាចចាប់យកឱកាសការងារជាអ្នកថែទាំប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៣៣០ ទៅ ៥២០ដុល្លារអាមេរិក ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ មុខតំណែងគាំទ្រអាជីវកម្មជួរមុខ ដូចជា អ្នកលក់តាមទូរស័ព្ទ (Telesales) និងបុគ្គលិកទទួលភ្ញៀវ ក៏កំពុងបើកទ្វារស្វាគមន៍អ្នកដែលបានសិក្សាជំនាញការងារលេខាធិការ (ISCED 0415) ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២៥០ ទៅ ៣២០ដុល្លារអាមេរិក។ ដើម្បីជោគជ័យក្នុងតួនាទីទាំងនេះ បេក្ខជនត្រូវមានជំនាញទន់ដ៏ប៉ិនប្រសប់ ដូចជាសិល្បៈនៃការបញ្ចុះបញ្ចូល ភាពរួសរាយរាក់ទាក់ និងភាពបត់បែនក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូនអតិថិជន។

ទន្ទឹមនឹងនេះអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង នៅតែមានតម្រូវការបុគ្គលិកកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ។ មុខតំណែងផ្នែកប្រតិបត្តិការគាំទ្រ ដូចជា អ្នកអនាម័យ និងអ្នកនាំសារ ឬដឹកជញ្ជូនឯកសារ តែងតែមានតម្រូវការជាប្រចាំ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ១៨០ ទៅ ២០០ដុល្លារអាមេរិក កម្លាំងពលកម្មកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធដ៏ ០ ទៅ ៣ឆ្នាំ) ទាំងនេះ អាចពង្រឹងសមត្ថភាព និងស្តង់ដារការងាររបស់ខ្លួនបានតាមរយៈការឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គខ្លីលើជំនាញសេវាកម្មគេហដ្ឋាន (ISCED 1011) ឬ សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន (ISCED 1041)។ ជារួម ទោះបីជាស្ថិតក្នុងឋានានុក្រម ឬកម្រិតការងារណាក៏ដោយ លក្ខខណ្ឌចម្បងដែលមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងអនុវិស័យនេះ គឺការប្រកាន់ខ្ជាប់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងនូវភាពស្មោះត្រង់ ភាពហ្មត់ចត់ និងការរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់បំផុត។

តារាងទី ២២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធដ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|--|-----------------|-----------|------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| ហិរញ្ញវត្ថុ ធនាគារ និងធានារ៉ាប់រង | 0412 | ឈ្មួញ និងឈ្មួញកណ្តាល ខាងមូលបត្រ និងហិរញ្ញវត្ថុ | \$310 - \$500 | ៣ឆ្នាំឡើង | ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ប្រាស្រ័យទាក់ទង |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | នាយកគ្រប់គ្រងសេវាអាជីព ដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ | \$800 - \$1,100 | ៥ឆ្នាំឡើង | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ |
| ជំនាញក្នុងការងារ | 0417 | | | | ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ |
| គ្រប់គ្រង៣ណិជ្ជកម្ម | 0414 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនប់ |
|---|-------|--|---------------|-----------|---|
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$350 - \$500 | ៣ឆ្នាំ | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| បច្ចេកទេសសោតទស្សន៍ និងការផលិតមេឌា | 0211 | | | | ភាពបត់បែន |
| សារព័ត៌មាន និងការរាយការណ៍ | 0321 | | | | ការបញ្ចុះបញ្ចូល |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង ៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| ការរចនា គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និង បណ្តាញ | 0612 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$330 - \$520 | ៣ឆ្នាំឡើង | ដោះស្រាយបញ្ហាបច្ចេកទេស |
| អគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក | 0713 | | | | ការអត់ធ្មត់ |
| មេកានិក | 0715 | | | | ប្រាស្រ័យទាក់ទងបច្ចេកទេស |
| រៀនបើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកបើកបររថយន្តតូច រថយន្តឈ្នួល និងរថយន្តវ៉ែន | \$270 - \$280 | ៣ឆ្នាំឡើង | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ទំនាក់ទំនង និងសេវាកម្មអតិថិជន |
| យានយន្ត | 0716 | | | | យកចិត្តទុកដាក់ និងស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្ន |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | អ្នកលក់ ឬអ្នកទីផ្សារតាមទូរស័ព្ទ | \$300 - \$320 | ០-២ឆ្នាំ | ជំនាញបញ្ចុះបញ្ចូល |
| ទីផ្សារ | 0416 | | | | ការនិយាយច្បាស់ៗ |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | បុគ្គលិកបញ្ចូលទិន្នន័យ | \$250 - \$280 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ |
| ភាសាបរទេស | 0114 | | | | ល្បឿនវាយអត្ថបទ |
| ការងារលេខាធិការដ្ឋាន និងរដ្ឋបាលការិយាល័យ | 0415 | | | | ការរក្សាការសម្ងាត់ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍សំអាត) | 0719 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងសហគ្រាស | \$180 - \$200 | ០-៣ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់លើព័ត៌មានលម្អិត |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពជឿជាក់បាន |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិនអាហារ | \$200 - \$220 | ០-៣ឆ្នាំ | ភាពរហ័សរហួន និងការធ្វើការងារក្រោមសម្ពាធន |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | យកចិត្តទុកដាក់លើអនាម័យ និងសុវត្ថិភាព |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ស្តាប់ និងការទទួលយកការណែនាំ |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|------------------------------|-------|---|---------------|-----------|------------------------------------|
| សេវាដឹកជញ្ជូន | 1041 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូន កញ្ចប់ឥវ៉ាន់ និងអ្នកជួយយូរ វ៉ាលី | \$178 - \$230 | ០-៣ឆ្នាំ | គ្រប់គ្រងពេលវេលា និង ភាពទៀងទាត់ |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការទទួល ខុសត្រូវ |
| លេខាធិការ និងការងារការិយាល័យ | 0415 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង និង សុជីវធម៌ |

២.៤.៤ សេវាសុខាភិបាល

តាមទិន្នន័យតារាងទី២៣ ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS នៃអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល នៅតែបន្តរក្សាស្ថិរភាពរឹងមាំ បើទោះជាមានការថយចុះបន្តិចបន្តួចពី ៦៩៦ មកត្រឹម ៦៩៣ សហគ្រាស ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះក៏ដោយ។ ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ អនុវិស័យនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយម្ចាស់អាជីវកម្មក្នុងស្រុក រហូតដល់ ៨២,៦៨% ហើយប្រតិបត្តិការភាគច្រើនគឺស្ថិតក្នុងទម្រង់ជាគ្លីនិក ឬមណ្ឌលថែទាំខ្នាតតូចដែលមានបុគ្គលិក ចន្លោះពី ៥-១៩នាក់ កំពុងដើរតួនាទីជាកម្លាំងចលករដ៏សំខាន់ ដោយបានកើនឡើងពី ៧០,៦៩% ដល់ ៧០,៨៥% ដែលជាអត្រាខ្ពស់ជាងគេ បើធៀបនឹងសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ មធ្យម និងធំ ក្នុងការឆ្លើយតបតាមតម្រូវការថែទាំសុខភាព ប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅទូទាំងប្រទេស។ បើក្រឡេកមកមើលស្ថានភាពទីផ្សារពលកម្មក្នុងឆមាសនេះវិញ បញ្ហា ប្រឈមបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដោយភាគរយសហគ្រាសដែលជួបប្រទះបញ្ហាគម្លាតជំនាញបានហាក់ឡើងដល់ ១០,៤០% ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ បើធៀបទៅឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានត្រឹមតែ ៩,២២% ខណៈ ដែលបញ្ហាកង្វះជំនាញបច្ចេកទេសបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងរហូតដល់ ៣៣,៤៨% ធៀបនឹង ២,៩១% ក្នុងឆមាស មុន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក៏បានកើនឡើងស្ទើរតែទ្វេដង គឺពី ២២,៦៧% ដល់ ៤០,៦៣%។ ការកើនឡើងនូវបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ គឺជាសញ្ញាបញ្ជាក់ពីតម្រូវការខ្លាំងក្នុងការពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះ បណ្តាល ព្រោះនិយោជកកំពុងជួបការលំបាកខ្លាំងដោយសារបេក្ខជនខ្វះខាតជំនាញឯកទេស កង្វះអាកប្បកិរិយាវិជ្ជាជីវៈ និងបទពិសោធន៍ការងារនៅមានកម្រិត ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា។

ទោះបីជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកមានការថយចុះបន្តិចមកត្រឹម ៥២៥ កន្លែង ក៏ដោយ ប៉ុន្តែតម្លៃសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារបែរជាហាក់ឡើងពី ៣,១៣ ទៅដល់ ៣,៥២ ដែលជាសញ្ញាបង្ហាញថា ទីផ្សារការងារ ក្នុងអនុវិស័យនេះនៅតែផ្តល់ឱកាសខ្ពស់ និងមានការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ។ ស្របពេលដែល និយោជកកំពុងជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកអ្នកជំនាញ នេះគឺជាឱកាសដ៏ល្អសម្រាប់និស្សិតពេទ្យ និងយុវជនទើប បញ្ចប់ការសិក្សា ព្រោះអត្រាសហគ្រាសដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នករកការងារដំបូងបានកើនឡើងដល់ ១៣,៤២% ។ ដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាតនៃទីផ្សារនេះ បេក្ខជនចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញបច្ចេកទេសលើកាសា

បរទេស ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព និងជំនាញឌីជីថល ព្រមទាំងពង្រឹងជំនាញទំនប់ដូចជា ការដោះស្រាយបញ្ហា ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ និងការងារជាក្រុម ដើម្បីធានាបាននូវសមត្ថភាពពេញលេញ ក្នុងការបំពេញតាមស្តង់ដារ ដែល និយោជកកំពុងស្វែងរក។

តារាងទី ២៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល

| សេវាសុខាភិបាល | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ | |
|---|---|-------------------|--------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 696 | 693 | |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 82.61% | 82.68% | |
| | 1-4 | 19.83% | 19.48% |
| | 5-19 | 70.69% | 70.85% |
| | 20-99 | 8.19% | 8.08% |
| | 100-199 | 0.57% | 0.72% |
| | 200-499 | 0.57% | 0.72% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.14% | 0.14% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 9.22% | 10.40% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 10.78% | 13.42% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 33.73% | 42.34% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 22.67% | 40.63% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 2.91% | 33.48% | |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់បុគ្គលិក | 3.13 | 3.52 | |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុក | 607 | 525 | |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំនប់ទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | | |
| 2. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | | |
| 4. ការសម្របសម្រួល | | | |
| 5. ការងារជាក្រុម | | | |
| 1. ភាសាអង់គ្លេស | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | | |
| 2. ភាសាចិន | | | |
| 3. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | | | |
| 4. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | | |
| 5. ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | | | |
| 1. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | | |
| 2. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | | |
| 3. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | | | |
| 4. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | | |
| 5. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | | |

តារាងទី២៤ នេះបង្ហាញពីការវិភាគយ៉ាងលម្អិតស្តីពីតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងអនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល នៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ ដោយរំលេចនូវភាពចម្រុះនៃឱកាសអាជីពដែលមិនត្រឹមតែទាមទារអ្នក ជំនាញវេជ្ជសាស្ត្រប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ត្រូវការធនធានគាំទ្រផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម និងប្រតិបត្តិការផងដែរ។ សម្រាប់កម្រិត ឧត្តមសិក្សា មុខតំណែង នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ ឈរនៅលំដាប់កំពូលដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់រហូត ដល់ ១ ១៥០ ទៅ ១ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។ បេក្ខជនគោលដៅសម្រាប់តំណែងនេះ គឺជាអ្នកដែលបញ្ចប់ការសិក្សា ជំនាញពាណិជ្ជកម្ម (ISCED 0414) មិនមែនជាជំនាញពេទ្យឡើយ។ ដោយឡែក សម្រាប់អាជីពស្នូលក្នុងអនុវិស័យ នេះវិញ តួនាទីជាជំនួយការពេទ្យ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះ ៧៥០ ទៅ ៨៥០ដុល្លារអាមេរិក ខណៈសហការីផ្នែកគិលា នុបដ្ឋាយិកា ទទួលបាន ៣៥០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារអាមេរិក។ សិស្សានុសិស្សដែលចង់ចាប់យកអាជីពទាំងនេះ ត្រូវ តម្រង់ទិសជ្រើសរើសជំនាញបច្ចេកទេសសុខាភិបាលជាក់លាក់ ដូចជា វេជ្ជសាស្ត្រ (ISCED 0912) ឬ គិលានុបដ្ឋាក (ISCED 0913) ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងជំនាញទំនាក់ទំនង និងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

សម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាលមានតម្រូវការ យ៉ាងខ្លាំងលើកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាល និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមន្ទីរពេទ្យ។ តំណែង ដូចជាអ្នកមើលការខុសត្រូវអគារ និងលេខាធិការទូទៅ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រកួតប្រជែងចន្លោះពី ៤០០ ទៅ ៥០០ ដុល្លារអាមេរិក តំណែងទាំងនេះស័ក្តិសមសម្រាប់អ្នកដែលជ្រើសរើសជំនាញរដ្ឋបាល (ISCED 0413) ឬ សំណង់ ស៊ីវិល (ISCED 0732)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ មុខតំណែងគាំទ្របច្ចេកទេសដូចជា អ្នកដំឡើងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (ISCED 0612) និង អ្នកបើកបររថយន្តសង្គ្រោះ (ISCED 1041) ក៏មានតម្រូវការខ្ពស់ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារផងដែរ។ និយោជក ផ្តល់តម្លៃជាចម្បងទៅលើសមត្ថភាពនៃការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ការដោះស្រាយបញ្ហាបត់បែន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ចំណែកនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាលត្រូវការបុគ្គលិកគាំទ្រទូទៅជា ច្រើន ដើម្បីរក្សាស្តង់ដារអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពជាប្រចាំ។ មុខតំណែងដូចជា អ្នកនាំសារ/ជីកជញ្ជូន នៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលល្អគួរសម ចន្លោះពី ២៨០ ទៅ ៣៣០ដុល្លារអាមេរិក ខណៈអ្នកអនាម័យ និង អ្នកជួយ ការងារចម្អិនអាហារ ទទួលបានចន្លោះពី ២៥០ ទៅ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។ បើទោះបីជាតំណែងទាំងនេះជាកម្រិត ចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធន៍ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ក៏ដោយ ក៏បេក្ខជនអាចពង្រឹងសមត្ថភាពខ្លួនតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ខ្លីៗទាក់ទងនឹង សេវាកម្មសុខាភិបាល (ISCED 0919) ឬ សុវត្ថិភាពការងារ (ISCED 1022) ផងដែរ។ ជំនាញទំនប់ដែល ចាំបាច់បំផុត និងមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់កម្រិតនេះ គឺការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព អនាម័យ សុខភាព និងការស្តាប់/អនុវត្ត តាមការណែនាំបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។

តារាងទី ២៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
|---|-------|--|-------------------|-----------|------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$1,150 - \$1,300 | ៥-៨ឆ្នាំ | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគិតបែបវិភាគ |
| ចំណេះដឹងវេជ្ជសាស្ត្រ | 0912 | ជំនួយការពេទ្យ | \$750 - \$850 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ការថែទាំ | 0913 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| បច្ចេកទេសមន្ទីរពិសោធន៍ | 0914 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| គិលានុបដ្ឋាក | 0913 | វិជ្ជាជីវៈសហការិយ័ក គិលានុបដ្ឋាក | \$350 - \$450 | ១-៣ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ឱសថសាស្ត្រ | 0916 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការព្យាបាលដោយចលនា | 0915 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង ៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| សេវាបណ្តាញ និងរដ្ឋបាលប្រព័ន្ធ | 0612 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវា បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និង ព័ត៌មានវិទ្យា | \$400 - \$450 | ៣ឆ្នាំឡើង | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| រៀនបើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកបើកបររថយន្តតូច រថយន្តឈ្នួល និងរថយន្តវ៉ែន | \$300 - \$450 | ២-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| យានយន្ត | 0716 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការគោរពវិន័យ និងអនាម័យ |
| ការការពារបុគ្គល និងទ្រព្យសម្បត្តិ | 1032 | អ្នកមើលការខុសត្រូវអគារ | \$450 - \$500 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| យានយន្ត | 0716 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល និងអគារ | 0732 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|---|---------------|-----------|-------------------------------------|
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | លេខាធិការ (ទូទៅ) | \$400 - \$500 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ការកែច្នៃអាហារ | 0721 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើ កិច្ចការផ្សេងៗក្នុង សហគ្រាស | \$250 - \$300 | ០-២ឆ្នាំ | ការស្តាប់ និងអនុវត្តតាម ការណែនាំ |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | ការគោរពវិន័យ និង ពេលវេលា |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ការយល់ដឹងពី សុវត្ថិភាព |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិន អាហារ | \$250 - \$300 | ០-២ឆ្នាំ | ការគោរពវិន័យ និង ពេលវេលា |
| សេវាកម្មក្នុងផ្ទះ និងសហគ្រាស | 1011 | | | | ការស្តាប់ និងអនុវត្តតាម ការណែនាំ |
| ការកែច្នៃអាហារ | 0721 | | | | ការយល់ដឹងពី សុវត្ថិភាព |
| បើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូន កញ្ចប់ឥវ៉ាន់ និងអ្នកជួយ យូរវ៉ាលី | \$280 - \$330 | ០-២ឆ្នាំ | ការគោរពវិន័យ និង ពេលវេលា |
| សេវាកម្មក្នុងផ្ទះ និងសហគ្រាស | 1011 | | | | ការស្តាប់ និងអនុវត្តតាម ការណែនាំ |
| លេខាធិការ និងការងារ ការិយាល័យ | 0415 | | | | ការយល់ដឹងពី សុវត្ថិភាព |

២.៤.៥ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)

ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS នៃអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) មានការថយចុះបន្តិចបន្តួចពី ១ ៦៦៦ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ មកត្រឹម ១ ៥១២ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណា ចំណែកនៃម្ចាស់សហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរនៅតែរក្សាបាននូវស្ថិរភាពរឹងមាំក្នុងកម្រិត ៧៦,១២% ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពសកម្មនៃការវិនិយោគក្នុងស្រុក។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ១-៤ នាក់ បានបង្ហាញពីការកើនឡើងដល់ ៤៣,៤៥% ដែលសញ្ញានេះបញ្ជាក់ពីការរីកដុះដាលនៃអាជីវកម្មបច្ចេកវិទ្យា ថ្មីៗ កាន់តែច្រើននៅក្នុងប្រទេស។ បើក្រឡេកមកមើលស្ថានភាពទីផ្សារការងារវិញ យើងឃើញមានចំណុចថ្មីដ៏គួរឱ្យ ចាប់អារម្មណ៍ខុសពីឆមាសមុនដែលនិយោជកធ្លាប់ជួបការលំបាកខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករហូតដល់ ៧,៩០%

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងឆមាសនេះកម្រិតលំបាកបានធ្លាក់ចុះ មកត្រឹមតែ ១១,១៤% ប៉ុណ្ណោះ។ ការប្រែប្រួលនេះបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលជាងមុនដល់និយោជកក្នុងការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្ម ស្របពេលដែលតម្រូវការការងារក្នុងអនុវិស័យនេះបានហាក់ឡើងយ៉ាងខ្លាំង ដោយចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកបានកើនឡើងពី ៦៥៦នាក់ ដល់ ១ ៥៨០នាក់ ក្នុងឆមាសថ្មីនេះ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បញ្ហាគុណភាពនៃធនធានមនុស្សនៅតែជាចំណុចខ្វះខាតព្រោះអត្រានៃបញ្ហាគម្លាតជំនាញបែបជាមានការកើនឡើងដល់ ១៧,០៩% ដែលបង្ហាញថា ទោះបីជាស្រួលរកមនុស្សប៉ុន្តែគុណភាព និងសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជននៅមិនទាន់ឆ្លើយតបបានពេញលេញតាមតម្រូវការបច្ចេកវិទ្យាទំនើបនៅឡើយទេ។

ដើម្បីបំពេញតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលកំពុងកើនឡើងនេះយុវជនគួរតែបន្តអភិវឌ្ឍន៍ ជំនាញបច្ចេកទេសសំខាន់ៗរួមមាន មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ ភាសាបរទេស ទីផ្សារឌីជីថល និងជាពិសេសគឺការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធនិងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណិត។ បន្ថែមលើនេះជំនាញទន់ ក៏ដើរតួនាទីមិនអាចខ្វះបាន ដែលមានដូចជា ការដោះស្រាយបញ្ហា ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ ការត្រិះរិះពិចារណា និងការសម្របសម្រួល។ ការត្រៀមខ្លួនបានល្អលើសមត្ថភាពទាំងនេះ នឹងជួយឱ្យយុវជន និងអ្នកស្វែងរកការងារដំបូងដែលបច្ចុប្បន្នមានឱកាសរហូតដល់ ២៦,៥០% និងងាយស្រួលចាប់យកឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យ ICT។

តារាងទី ២៥៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)

| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 1,666 | 1,512 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 76.41% | 76.12% |
| | 1-4 | 43.45% |
| | 5-19 | 47.22% |
| | 20-99 | 7.87% |
| | 100-199 | 0.66% |
| | 200-499 | 0.66% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.13% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 12.13% | 17.09% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 23.16% | 26.50% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 45.59% | 49.33% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 37.90% | 11.14% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 20.16% | 0.50% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់បុគ្គលិក | 3.35 | 2.97 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុក | 656 | 1,580 |

| | |
|---|--|
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | |
| 2. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | |
| 3. ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 4. ការសម្របសម្រួល | |
| 5. ការត្រិះរិះពិចារណា | |
| 1. មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | |
| 2. ភាសាអង់គ្លេស | |
| 3. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិទ្យាទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 4. ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណិត | |
| 5. ភាសាចិន | |
| 1. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | |
| 2. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | |
| 3. លក្ខខណ្ឌមិនសូវល្អសម្រាប់មុខជំនាញនេះ (ឧ. ប្រាក់ឈ្នួលតិច) | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក |
| 4. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | |
| 5. កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ) | |

អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) ត្រូវបានចាត់ទុកជាក្បាលម៉ាស៊ីនជំរុញសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល ដែលផ្តល់តម្លៃពលកម្មខ្ពស់ជាងគេបំផុតនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១។ ជាក់ស្តែង សម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សាក្នុងមុខតំណែងជា វិស្វករអេឡិចត្រូនិក (Software Engineer) កំពុងឈរនៅលំដាប់កំពូលតារាង ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរំពឹងទុកដ៏ទាក់ទាញចន្លោះពី ១ ០០០ ទៅ ១ ២០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដើម្បីចាប់យកឱកាសដ៏មានសក្តានុពលនេះ និស្សិតគួរផ្ដោតលើការជ្រើសរើសជំនាញ ការច្នៃប្រឌិតកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ (ISCED 0612) ឬ ការសរសេរកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ (ISCED 0613)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អនុវិស័យ ICT ក៏ត្រូវការអ្នកគាំទ្រផ្នែកពាណិជ្ជកម្មផងដែរ ដូចជា នាយកគ្រប់គ្រងការលក់និងទីផ្សារ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៥០០ ទៅ ៦០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញទីផ្សារ (ISCED 0414) ឬ រដ្ឋបាល (ISCED 0413)។ មុខតំណែងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ ទាមទារបទពិសោធពី ២ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយផ្ដោតសំខាន់លើជំនាញទំនាក់ទំនង ដូចជាការគិតបែបវិភាគ ការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងសមត្ថភាពធ្វើការងារជាក្រុមប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត។

ងាកមកមើលកម្លាំងពលកម្មកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈវិញ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញមានភាពទូលំទូលាយ ដោយផ្ដោតលើការដំឡើង និងថែទាំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា។ អ្នកបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ បណ្តាញកុំព្យូទ័រ/ព័ត៌មានវិទ្យា (ISCED 0611/0612) អាចចាប់យកអាជីពជា អ្នកដំឡើង និងជួសជុលកាមេរ៉ាសុវត្ថិភាព/បណ្តាញ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពី ៣០០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក។ ចំណែកឯអ្នកជំនាញអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0713/0714) អាចទទួលបានការងារជាជាងជួសជុល និងដំឡើងអគ្គិសនី/ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះ ៣២០ ទៅ ៤១០ដុល្លារអាមេរិក។ លើសពីនេះ ក៏មានតម្រូវការ

បុគ្គលិកផ្នែកទិន្នន័យ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី ២៥០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នករៀនជំនាញ ការងារ លេខាធិការ (ISCED 0415) ផងដែរ។ តំណែងកម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយនិយោជកចង់ បានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាបច្ចេកទេស និងមានទំនាក់ទំនងល្អក្នុងការបម្រើសេវាកម្ម។

ទោះបីជាអនុវិស័យនេះពោរពេញដោយបច្ចេកវិទ្យាទំនើបកម្រិតណាក្តី ក៏ក្រុមហ៊ុននានានៅតែត្រូវការយ៉ាង ចាំបាច់នូវកម្លាំងពលកម្មកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីគាំទ្រដល់ខ្សែប្រាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងរដ្ឋបាលទូទៅ។ មុខតំណែង អ្នករៀបចំទំនិញតាមបញ្ជា/ឃ្លាំង ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី ២៤០ ទៅ ២៩០ដុល្លារអាមេរិក ដែលស័ក្តិសម សម្រាប់អ្នកឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកការលក់រាយ/ជុំ (ISCED 0416) ខណៈ អ្នកនាំសារ ឬដឹកជញ្ជូន និង អ្នកអនាម័យ ទទួលបានចន្លោះពី ២០០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក មុខតំណែងកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធន៍ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ទាំងនេះ ផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់លើការបណ្តុះបណ្តាលបូកបញ្ចូលជាមួយជំនាញ សុវត្ថិភាពនិងសុខភាព ការងារ (ISCED 1022)។ ទោះបីជាការងារកម្រិតមូលដ្ឋានក៏ដោយ ជំនាញទំនងដូចជា ភាពទៀងទាត់ ភាពស្មោះត្រង់ ការយកចិត្តទុកដាក់លើសុវត្ថិភាព និងការគោរពតាមការណែនាំ គឺជារឿងចាំបាច់បំផុតដែលមិនអាចខ្វះបាន ដើម្បី ធានាបាននូវនិរន្តរភាពការងារនៅក្នុងអនុវិស័យនេះ។

តារាងទី ២៦៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនង |
|---|-------|---------------------------------------|-------------------|-----------|---|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | វិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក | \$1,000 - \$1,200 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការគិតបែបវិភាគ និងដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការរចនា គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងបណ្តាញ | 0612 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង និងការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សរសេរកម្មវិធីបញ្ហា និងវិភាគប្រព័ន្ធ | 0613 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$500 - \$600 | ២-៤ឆ្នាំ | ជំនាញចរចា និងបញ្ចុះបញ្ចូល |
| គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហាអតិថិជន |
| គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការលក់ និងការកំណត់តម្លៃ | 0416 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក | \$700 - \$900 | ២-៤ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| | | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនង |
|---|-------|--|---------------|--------------|----------------------------------|
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង ៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| អគ្គិសនី | 0713 | យន្តការី និងអ្នកតម្លើងអគ្គិសនី | \$320 - \$410 | ២ ទៅ ៥ ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| យន្តការ និងជំនាញលោហៈ | 0715 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | អ្នកតម្លើងបរិក្ខារអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក | \$300 - \$400 | ២-៥ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| យន្តការ និងជំនាញលោហៈ | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$300 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញ | 0612 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សូហ្វវែរ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី | 0613 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ការងារលេខាធិការដ្ឋាន និងការងារការិយាល័យ | 0415 | បុគ្គលិកបញ្ជូនទិន្នន័យ | \$250 - \$350 | ០-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ជំនាញការងារ | 0011 | | | | ការសហការ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងសហគ្រាស | \$200 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងការទទួលខុសត្រូវ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់) | 0619 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើក្នុងឃ្នាំង | \$240 - \$290 | ០-២ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងកម្លាំងកាយ |
| ការលក់ដុំ និងការលក់រាយ (ការគ្រប់គ្រងស្តុក និងឃ្នាំង) | 0416 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងវិន័យ |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
|----------------------------|-------|---|---------------|-----------|--------------------------------------|
| សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន | 1041 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូន កញ្ចប់ឥវ៉ាន់ និងអ្នកជួយ យូរវ៉ាលី | \$200 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងកម្លាំង កាយ |
| ជំនាញការងារ | 0417 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងការ ទទួលខុសត្រូវ |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព ចរាចរណ៍ |

២.៤.៦ ជីវិតកម្សាន្ត និងស្តុកទំនិញ

តាមលទ្ធផលវិភាគបានបង្ហាញថាអនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញនៅកម្ពុជា កំពុងបង្ហាញពីសន្ទុះរីកចម្រើនយ៉ាងសកម្ម ដោយចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ១ ៣៧០ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ១ ៤០០ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ អនុវិស័យនេះមានភាពរឹងមាំខ្លាំងលើការវិនិយោគក្នុងស្រុក ដោយម្ចាស់អាជីវកម្មជាជនជាតិខ្មែរមានចំណែករហូតដល់ ៧០,២៩% ខណៈដែលសហគ្រាសខ្នាតតូចដែលមានបុគ្គលិកចន្លោះពី ៥-១៩ នាក់ នៅតែបន្តដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដោយគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ៦៥,៤៣% នៃចំនួនសហគ្រាសសរុប ដែលបញ្ជាក់ថាការដឹកជញ្ជូនកម្រិតមធ្យម និងសេវាកម្មទំនិញខ្នាតតូចកំពុងមានសក្តានុពលខ្លាំង។ ភាពវិជ្ជមានគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៃអនុវិស័យនេះ គឺចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកបានហាក់ឡើងយ៉ាងគំហុកពី ១ ០៣៧នាក់ ដល់ ៣ ៥៩១នាក់ (កើនឡើងជាង ៣ ដង ធៀបនឹងឆមាសមុន)។ ស្របជាមួយគ្នានេះ សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក៏បានកើនឡើងពី ៣,០៣ ដល់ ៣,២២ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដ៏ខ្លាំងក្លាក្នុងអនុវិស័យនេះ។ ចំណុចដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍បំផុតនោះគឺ ភាគរយសហគ្រាសដែលជួបប្រទះបញ្ហាគម្លាតជំនាញបានបន្តធ្លាក់ចុះមកត្រឹម ៦,៩៣% ហើយបញ្ហាកង្វះជំនាញក៏បានថយចុះមកត្រឹម ១៧,៨១% ផងដែរ។ និន្នាការនេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្លាំងពលកម្មចាប់ផ្តើមមានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាខ្លាំងជាងមុន ទៅនឹងតម្រូវការបច្ចេកទេសរបស់និយោជកដែលធ្វើឱ្យការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានភាពរលូន។

អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ កំពុងក្លាយជាទីផ្សារការងារដ៏មានសក្តានុពលសម្រាប់យុវជន ដោយឱកាសសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងបានកើនឡើងដល់ ១៦,២៩% ។ ដើម្បីអាចប្រកួតប្រជែង និងវិវត្តខ្លួនក្នុងអនុវិស័យនេះ បេក្ខជនគួរផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដូចជា ជំនាញបច្ចេកទេស ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់រួមមានការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ ភាសាបរទេស (អង់គ្លេស និងចិន) និងការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាពប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យទំនិញ។ ទន្ទឹមនឹងនេះនិយោជកក៏ផ្តល់តម្លៃខ្ពស់លើជំនាញទំនាក់ទំនងដូចជាសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន និងការយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់។ ការត្រៀមខ្លួនបានល្អលើ

ជំនាញទាំងនេះ នឹងជួយឱ្យអ្នកស្វែងរកការងារ ជាពិសេសយុវជនដែលស្វែងរកការងារដំបូង អាចចាប់យកឱកាស
ការងារក្នុងអនុវិស័យដែលកំពុងរីកចម្រើននេះ។

តារាងទី ២៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ

| ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ | |
|---|---|-------------------|--------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 1,370 | 1,400 | |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 71.02% | 70.29% | |
| | 1-4 | 22.34% | 22.29% |
| | 5-19 | 65.84% | 65.43% |
| | 20-99 | 9.64% | 10.21% |
| | 100-199 | 1.31% | 1.07% |
| | 200-499 | 0.66% | 0.71% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.22% | 0.29% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 9.06% | 6.93% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 12.86% | 16.29% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 38.22% | 47.12% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 23.70% | 23.81% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 26.07% | 17.81% | |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.03 | 3.22 | |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 1,037 | 3,591 | |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | | |
| 2. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | | |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យ | | | |
| 5. ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | | | |
| 1. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | | |
| 2. ភាសាអង់គ្លេស | | | |
| 3. ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ិនធឺណិត | | | |
| 4. ភាសាចិន | | | |
| 5. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | | |
| 1. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | | |
| 2. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | | |
| 3. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | | |
| 4. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | | |
| 5. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | | | |

តារាងទី២៨ នេះផ្តល់នូវការវិភាគស៊ីជម្រៅស្តីពីតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងការតម្រង់ទិសមុខជំនាញ (ISCED) នៅក្នុងអនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ (Logistics & Warehousing) នៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១។ សម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សា អនុវិស័យនេះទាមទារអ្នកជំនាញទាំងផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម និងបច្ចេកទេស។ មុខតំណែង នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ ឈរនៅលំដាប់កំពូលដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី ៦០០ ទៅ ៧០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលស័ក្តិសមសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញគ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម (ISCED 0414) ហិរញ្ញវត្ថុ ឬសេដ្ឋកិច្ច។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តម្រូវ ការអ្នកបច្ចេកទេសសុវត្តិភាពនិងបរិស្ថាន ក៏មានកម្រិតខ្ពស់ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នកមានជំនាញបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធ (ISCED 0719, 0714)។ ចំណែកឯ ភ្នាក់ងារផ្នែកទិញលក់ទំនិញ និង ឃ្នាំង ទទួលបានពី ៣៥០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារអាមេរិក មុខតំណែងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ ទាមទារបទពិសោធជ្រើន ពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយផ្តោតសំខាន់លើជំនាញគិតវិភាគ ការដោះស្រាយបញ្ហា និងកិច្ចសហការជាក្រុមប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព។

សម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យនេះទាមទារកម្លាំងពលកម្មបច្ចេកទេស និងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់។ អ្នកបញ្ចប់ជំនាញសេវាកម្មដឹកជញ្ជូន (ISCED 1041) អាចចាប់យកអាជីពជាអ្នកបើកបររថយន្ត ដឹកទំនិញធុនធំ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក ចំណែកអ្នកមានជំនាញ ព័ត៌មានវិទ្យា ឬអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0612, 0714) អាចធ្វើជាអ្នកដំឡើង/ជួសជុលប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ឬម៉ាស៊ីន ត្រជាក់ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលពី ៣០០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក។ មុខតំណែងទាំងនេះទាមទារបទពិសោធពី ២ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយនិយោជកទាមទារយ៉ាងតិចរៀនចំការយល់ដឹងពីសុវត្តិភាពយានយន្ត/បច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា និងទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់។

ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតនៅក្នុងអនុវិស័យនេះ គឺនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ ដែលកម្លាំង ពលកម្មផ្នែកប្រតិបត្តិការឃ្នាំងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រកួតប្រជែងខ្ពស់។ មុខតំណែង អ្នកវេចខ្ចប់ទំនិញ និង អ្នកផ្ទុកទំនិញ អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលតួលេខនេះខ្ពស់ជាង មុខតំណែងមួយចំនួននៅកម្រិតបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈទៅទៀត។ ការងារកម្រិតចូលធ្វើការដំបូងទាំងនេះ (បទពិសោធប្រចាំ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) អាចចាប់ផ្តើមបានតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗទាក់ទងនឹង សេវាកម្មគេហដ្ឋាន (ISCED 1011) ឬជំនាញសុវត្តិភាពការងារ។ អ្វីដែលនិយោជកត្រូវការបំផុតពីតួនាទីទាំងនេះគឺ ភាពរហ័សរហួន កម្លាំងកាយមាំមួន ការគោរពពេលវេលា និងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់បំផុតលើសុវត្តិភាពការងារ ដើម្បីបញ្ចៀសការខូចខាតទំនិញ។

តារាងទី ២៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធន៍ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
|--|-------|--|------------------|---------------|---|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$600 - \$700 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | ការធ្វើការជាក្រុម |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (អ្នក គ្រប់គ្រងផ្នែកជួសជុល) | 0719 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិទ្យាសាស្ត្ររូប និងវិស្វកម្ម ដែលមិនបានធ្វើ ចំណាត់ថ្នាក់ | \$500 - \$600 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការគិតបែបវិភាគ និង ដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង និង ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| វិទ្យាសាស្ត្ររូបវន្ត ដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ ថ្នាក់ | 0539 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | វិជ្ជាជីវៈខាងការផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$350 - \$450 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ការគិតបែបវិភាគ |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | ការច្នៃប្រឌិត |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន | 1041 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និង រថយន្តដឹកទំនិញជុនធ្ងន់ | \$300 - \$350 | ២-៥ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| យានយន្ត នាវា និងយន្តហោះ | 0716 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព |
| សេវាបណ្តាញ និងរដ្ឋបាលប្រព័ន្ធ | 0612 | អ្នកតម្កើង និងអ្នកផ្តល់សេវា បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$300 - \$400 | ២-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ការងារលេខាធិការដ្ឋាន និងការងារ ការិយាល័យ | 0415 | បុគ្គលិកបញ្ចូលទិន្នន័យ | \$300 - \$350 | ០-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | | | | ការសហការ |
| វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល និងអាកាស | 0732 | អ្នកមើលការខុសត្រូវអាកាស | \$300 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (អ្នក គ្រប់គ្រងអាកាស) | 0919 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ការការពារបុគ្គល និងទ្រព្យសម្បត្តិ | 1032 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|--|------------------|---------------|----------------------------------|
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ផលិតកម្ម និងការកែច្នៃ) | 0729 | កម្មករផ្នែកផលិតកម្មដែលមិនបាន ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ | \$300 - \$350 | 0-២ឆ្នាំ | ភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងការ គោរពវិន័យ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេច ខ្ចប់) | 0729 | | | | ការយកចិត្តទុកដាក់លើអ នាម័យ |
| សេវាកម្មក្នុងផ្ទះ | 1011 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងការ សហការ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ផលិតកម្ម និងការកែច្នៃ) | 0729 | អ្នកវេចខ្ចប់ដោយដៃ | \$300 - \$400 | 0-២ឆ្នាំ | ភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងការ គោរពវិន័យ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេច ខ្ចប់) | 0729 | | | | ការយកចិត្តទុកដាក់លើអ នាម័យ |
| ជំនាញការងារ | 0417 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងការ សហការ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមធ្វើរ) | 0419 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើក្នុងឃ្នាំង | \$220 - \$280 | 0-២ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងស ណ្តាប់ធ្នាប់ |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងកម្លាំង កាយ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើ ឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0799 | | | | ភាពស្មោះត្រង់ និងវិន័យ |

២.៤.៧ សំណង់

អនុវិស័យសំណង់នៅកម្ពុជាកំពុងបង្ហាញពីសន្ទុះវិវត្តទៅមុខជាបន្តបន្ទាប់ ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបាន
ចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ២ ០០៨ ដល់ ២ ០៤៦។ ក្នុងនោះ វិនិយោគិនក្នុងស្រុកនៅតែរក្សា
បាននូវចំណែកទីផ្សារដ៏រឹងមាំគឺ ៦០,១២%។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃអនុវិស័យនេះ ត្រូវបានទ្រទ្រង់ស្ទើរតែទាំងស្រុងដោយ
សហគ្រាសខ្នាតតូចមានបុគ្គលិក ៥-១៩ នាក់ ដែលគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ៧៩,១៣% ខណៈដែលសហគ្រាសខ្នាតធំ
ដែលមានបុគ្គលិកចាប់ពី ៥០០នាក់ឡើងទៅ មានចំណែកតិចតួចគឺត្រឹមតែ ០,២៩% ប៉ុណ្ណោះ។ សម្រាប់ធនាសនេះ
ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកបានហាក់ឡើងពី ៤៣៨នាក់ រហូតដល់ ៥ ៣៣៤នាក់ ដែលកើន
ឡើងជាង ១០ ដង។ ទោះបីជាតម្រូវការហាក់ឡើងខ្ពស់ខ្លាំង ប៉ុន្តែនិយោជកបែរជាមានភាពងាយស្រួលជាងមុនក្នុង
ការស្វែងរកបុគ្គលិក ដោយកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបានធ្លាក់ចុះ ពី ១៨,០៣% មកត្រឹមតែ ៣,១០% ប៉ុណ្ណោះ។
ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សមត្ថភាពជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកបែរជាក្លាយជាបញ្ហាចម្បងវិញ ព្រោះបញ្ហាគម្លាតជំនាញបានហាក់
ឡើងពី ៣,១៩% ដល់ ១០,៤១% ដែលបញ្ជាក់ថា បេក្ខជនភាគច្រើននៅមិនទាន់មានសមត្ថភាពឆ្លើយតបបានពេញ
លេញតាមស្តង់ដារបច្ចេកទេស ដែលនិយោជកចង់បាននៅឡើយ។

ក្នុងបំណងកាត់បន្ថយគម្លាតជំនាញ បេក្ខជនគួរផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ។ ក្នុងនោះជំនាញបច្ចេកទេស ដែលទីផ្សារកំពុងត្រូវការខ្លាំងរួមមាន ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ ការវិភាគគ្រប់គ្រងគុណភាព ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គណនេយ្យ និងភាសាអង់គ្លេស។ បន្ថែមលើនេះ ជំនាញទន់ ក៏ជាកត្តាសម្រេចចិត្តក្នុងការទទួលបានការងារផងដែរ ដែលរួមមាន ភាពប៊ុនប្រសប់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ការត្រួតពិនិត្យការងារ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្រុម។ សម្រាប់អនុវិស័យសំណង់ក្នុងធម្មសនេះកំពុងបើកឱកាសយ៉ាងធំទូលាយសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ ជាពិសេសយុវជនដែលស្វែងរកការងារដំបូងដែលមានលទ្ធភាពទទួលបានការងាររហូតដល់ ១១,៤៦%។

តារាងទី ២៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យសំណង់

| សំណង់ | ធម្មសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ធម្មសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|---|--------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 2,008 | 2,046 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 60.26% | 60.12% |
| 1-4 | 3.54% | 3.86% |
| 5-19 | 79.93% | 79.13% |
| 20-99 | 14.24% | 14.52% |
| 100-199 | 1.39% | 1.47% |
| 200-499 | 0.60% | 0.73% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 0.30% |
| 500+ | 0.30% | 0.29% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 3.19% | 10.41% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 6.38% | 11.46% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 48.67% | 21.43% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 18.03% | 3.10% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 6.56% | 0.52% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 2.91 | 2.74 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 438 | 5,334 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទន់ទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | | |
| 4. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | |
| 5. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 1. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | |
| 4. ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| 5. ភាសាអង់គ្លេស | | |

| | |
|---|---|
| 1. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើស បុគ្គលិក |
| 2. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | |
| 3. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | |
| 4. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | |
| 5. កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ) | |

អនុវិស័យសំណង់នៅកម្ពុជាសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ បន្តដើរតួនាទីជាសរសៃឈាមសេដ្ឋកិច្ចដ៏សំខាន់ ដែលកំពុងមានការវិវត្តយ៉ាងស៊ីជម្រៅ ដោយទាមទារនូវកម្លាំងពលកម្មចម្រុះជំនាញជាច្រើនកម្រិត។ ជារូបភាពរួម នៅក្នុងកម្រិតឧត្តមសិក្សា អនុវិស័យនេះមិនត្រឹមតែពឹងផ្អែកលើវិស្វកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងកំពុងត្រូវការយ៉ាង ខ្លាំងនូវអ្នកដឹកនាំផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម និងរដ្ឋបាល។ មុខតំណែង នាយកគ្រប់គ្រងការលក់និងទីផ្សារ និង នាយកគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ឈរនៅលំដាប់កំពូលដោយនាយកគ្រប់គ្រងការលក់និងទីផ្សារ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៩០០ ទៅ ១ ២០០ដុល្លារអាមេរិក និង នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស៨០០ ទៅ ១ ២០០ដុល្លារអាមេរិក។ បេក្ខជនដែល មានសក្តានុពលសម្រាប់តំណែងទាំងនេះ គឺជាអ្នកដែលបញ្ចប់ការសិក្សាលើជំនាញពាណិជ្ជកម្ម (ISCED 0414) ការ គ្រប់គ្រង (ISCED 0413) ឬ សេដ្ឋកិច្ច (ISCED 0311)។ មុខតំណែងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ ទាមទារបទ ពិសោធចាប់ពី ៥ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយនិយោជកផ្តោតសំខាន់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងសមត្ថភាពក្នុងការចរចាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ឈានមកដល់ប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសនៅតាមការដ្ឋានផ្ទាល់ ទីផ្សារការងារកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ បច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ កំពុងមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញយ៉ាងច្រើន ដើម្បីធានាដល់ភាពរលូននៃដំណើរការ គម្រោង។ អ្នកដែលបញ្ចប់ជំនាញសំណង់និងវិស្វកម្មស៊ីវិល (ISCED 0732) ឬ អគ្គិសនី/មេកានិក (ISCED 0713, 0714) អាចទទួលបានការងារជាជាងអគ្គិសនីទូទៅ (កម្រិតជំនាញ) និងអ្នកជំរឿងបណ្តាញ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចន្លោះពី ៣៥០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារអាមេរិក។ ជាមួយគ្នានេះ មុខតំណែងគាំទ្ររដ្ឋបាលការដ្ឋាន ដូចជា លេខាធិការ (ISCED 0413, 0231) ក៏ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ចន្លោះពី ៤០០ ទៅ ៥០០ដុល្លារអាមេរិកផងដែរ។ កម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធពី ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយតម្រូវឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់លើសេចក្តីលម្អិត ភាពច្នៃប្រឌិត និងការធ្វើការងារជាក្រុមដោយយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើលក្ខន្តិកៈបច្ចេកទេស។

សម្រាប់កម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យសំណង់នៅតែបន្តស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មយ៉ាង សន្លឹកសន្ទាប់សម្រាប់ការងារប្រតិបត្តិការទូទៅ។ ជាក់ស្តែង មុខតំណែងដូចជា កម្មករសំណង់ដែលមិនទាន់មានជំនាញ និង អ្នករៀបចំទំនិញឬសម្ភារៈតាមឃ្លាំង អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក។ បើ ទោះបីជាការងារទាំងនេះជាកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធប្រហែល ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ក៏ដោយ ក៏បេក្ខជនអាចបង្កើនតម្លៃ ការងាររបស់ខ្លួនបានតាមរយៈការទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រខ្លីៗទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ (ISCED 1022)

ឬ សំណង់មូលដ្ឋាន (ISCED 0732)។ សម្រាប់កម្លាំងពលកម្មកម្រិតនេះ ជំនាញទំន់ដែលមិនអាចខ្វះបានគឺ ភាពអត់ធ្មត់ ស្មារតីសហការជាក្រុម ការគោរពពេលវេលា និងជាពិសេសគឺការអនុវត្តតាមគោលការណ៍សុវត្ថិភាពនៅការដ្ឋានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ដើម្បីបញ្ចៀសរាល់ហានិភ័យការងារ។

តារាងទី ៣០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យសំណង់

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធ | ជំនាញទំន់ |
|--|-------|---|--------------------|---------------|--|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| គ្រប់គ្រង៣ណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$900 - \$1,200 | ៥ឆ្នាំ ឡើង | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | ការគ្រិះរិះពិចារណា |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| បច្ចេកទេសអូឌីយ៉ូ-វីដេអូ និងការផលិត ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ | 0211 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$400 - \$600 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សង្គមវិទ្យា និងការសិក្សាវប្បធម៌ | 0314 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ស្ថិតិ | 0542 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | នាយកគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស | \$800 - \$1,200 | ៥ឆ្នាំ ឡើង | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគិតបែបវិជ្ជមាន |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ការសម្របសម្រួល |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0611 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវា បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$350 - \$450 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងការគ្រប់គ្រង បណ្តាញ | 0612 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សូហ្វវែរ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី | 0613 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | ជាងអគ្គីសនីទូទៅ | \$350 - \$450 | ១-៣ឆ្នាំ | ការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាព និងការប្រុងប្រយ័ត្ន |
| សំណង់ និងវិស្វកម្មស៊ីវិល | 0732 | | | | ការគិតបែបវិភាគ |
| អគ្គីសនី | 0713 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| គណនេយ្យ និងពន្ធដារ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$300 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ភាពស្មោះត្រង់ និងសុចរិត ភាព |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ការរៀបចំ និងផែនការ |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធ | ជំនាញទំន |
|---|-------|--|---------------|----------|----------------------------------|
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | លេខាធិការ (ទូទៅ) | \$400 - \$500 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ការសម្របសម្រួល |
| ច្បាប់ការងារ | 0421 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| សំណង់ | 0732 | កម្មករផ្នែកផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងាររៀបរយ) | 0719 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិនអាហារ | \$150 - \$175 | ០-២ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | | | | គ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមផ្ទះ) | 0419 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្នើក្នុងឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0799 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

២.៤.៤ វាយតម្លៃ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប

អនុវិស័យវាយតម្លៃ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប នៅតែបន្តរក្សាតំណែងជាសេដ្ឋកិច្ចដ៏រឹងមាំ ដោយចំនួនសហគ្រាសបានបន្តកើនឡើងពី ១ ៦៨២ ដល់ ១ ៨៦៧ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ ២០២៦ នេះ។ លក្ខណៈសម្គាល់ដ៏សំខាន់នៃអនុវិស័យនេះ គឺការប្រមូលផ្តុំដោយសហគ្រាសខ្នាតធំ (កម្មករនិយោជិតលើសពី ៥០០ នាក់) ដែលគ្របដណ្តប់ចំណែកទីផ្សារដល់ទៅ ៣៤,៩៨%។ ទោះជាយ៉ាងណា ភាពជាម្ចាស់នៃវិនិយោគិនក្នុងស្រុកនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ពោលគឺត្រឹមតែ ១៤,១៩% ប៉ុណ្ណោះ ដែលសញ្ញានេះបង្ហាញពីការពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស។ ក្នុងឆមាសនេះ ការផ្លាស់ប្តូរទៅលើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតខុសពីឆមាសមុនដែលនិយោជកធ្លាប់ជួបការលំបាកយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការរកបុគ្គលិក ៦២,៨១% ក៏ប៉ុន្តែមកដល់ក្នុងឆមាសនេះកម្រិតលំបាកបានធ្លាក់ចុះយ៉ាងគំហុកមកត្រឹមតែ ២៨,៩២%។ ការប្រែប្រួលនេះអាចមកពីការប្តូរយុទ្ធសាស្ត្ររបស់និយោជកមកទទួលយកបេក្ខជនថ្មីៗដែលគ្មានបទពិសោធ ដែលធ្វើឱ្យឱកាសសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងកើនឡើងពី ២,៧០% ដល់ ២៣,១៩%។ ទោះបីជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសរុបមានការថយចុះមកត្រឹម ៤៣

១៦៧នាក់ ក៏ដោយ សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារនៅតែស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់គឺ ៣,២២ ដែលសបញ្ជាក់ថា ទីផ្សារការងារ ក្នុងអនុវិស័យនេះនៅតែផ្តល់ជម្រើសការងារយ៉ាងសម្បូរបែប។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ បេក្ខជនគួរផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញបច្ចេកទេស ដូចជាការ ប្រើប្រាស់ភាសាចិន (ជាតម្រូវការជួរមុខសម្រាប់ការងារការិយាល័យ និងគ្រប់គ្រង) ការវិភាគគ្រប់គ្រងគុណភាព ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ រដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ចំណែកជំនាញទន់ក៏ជាតម្រូវការចាំបាច់ដូចគ្នាដែល រួមមាន ជំនាញភាពប៉ិនប្រសប់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ការត្រួតពិនិត្យការងារ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្រុម និងស្មារតីការងារ ជាក្រុមជាដើម។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ នឹងជួយឱ្យអ្នកស្វែងរកការងារអាចចាប់យកឱកាសក្នុងអនុវិស័យ នេះដែលកំពុងវិវត្តទៅរកខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មដែលមានស្តង់ដារខ្ពស់ ដែលនៅតែជាចំណុចដែលនិយោជកយកចិត្ត ទុកដាក់ ដោយបញ្ហាគម្លាតជំនាញបច្ចុប្បន្នស្ថិតក្នុងកម្រិត ១៨,០៣% ។

តារាងទី ៣១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើ ដំណើរនិងកាបូប

| វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|--|------------------------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 1,682 | 1,867 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 14.92% | 14.19% |
| | 1-4 | 0.36% |
| | 5-19 | 6.66% |
| | 20-99 | 24.73% |
| | 100-199 | 14.98% |
| | 200-499 | 21.22% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 32.05% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 18.73% | 18.03% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 2.70% | 23.19% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 64.89% | 57.90% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាស ជ្រើសរើស) | 62.81% | 28.92% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 21.33% | 20.02% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.48 | 3.22 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 158,875 | 43,167 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទន់ទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| 3. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 4. ការងារជាក្រុម | | |
| 5. ការសម្របសម្រួល | | |

| | |
|---|---|
| 1. ភាសាចិន | |
| 2. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 3. ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | |
| 4. មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | |
| 5. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | |
| 1. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | |
| 2. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | |
| 3. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | |
| 4. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | |
| 5. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | |

អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតវត្សកម្រិតខ្ពស់ និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកខ្ពង់ដំរឹងមាំនៃសេដ្ឋកិច្ច និងជាចលករជំរុញការនាំចេញដ៏សំខាន់បំផុតរបស់កម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ ដោយសារអនុវិស័យនេះមានការផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយការវិនិយោគបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ តម្រូវការ អ្នកបកប្រែភាសា (ISCED 0232, 0231) ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តួនាទីជាអ្នករចនាម៉ូដ (ISCED 0723, 0211) និងអ្នកជំនាញផ្នែកទីផ្សារ (ISCED 0314) ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៤៥០ ទៅ ៥៥០ដុល្លារអាមេរិកផងដែរ។ មុខតំណែងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះទាមទារបទពិសោធពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយនិយោជកផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើជំនាញប្រាស្រ័យទាក់ទងឆ្លងវប្បធម៌ ភាពច្នៃប្រឌិត និងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយភាពបត់បែន។

ឈានមកដល់ប្រតិបត្តិការរោងចក្រផ្ទាល់ ទីផ្សារការងារកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈកំពុងទាមទារយ៉ាងសកម្មនូវធនធានមនុស្សទាំងផ្នែករដ្ឋបាលគាំទ្រ និងបច្ចេកទេសខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ តួនាទីជាបុគ្គលិកគណនេយ្យ (ISCED 0411, 0413) អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់រហូតដល់ ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលសរុបបញ្ជាក់ឱ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ពីតម្រូវការនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងអនុលោមភាពតាមច្បាប់នៅក្នុងរោងចក្រទំនើប។ ដោយឡែក សម្រាប់ផ្នែកប្រតិបត្តិការ តួនាទីជាអគ្គិសនីទូទៅ (ISCED 0713, 0714) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពី ៣៥០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក ខណៈអ្នកត្រួតពិនិត្យម៉ាស៊ីនដេរ/ប្រធានផ្នែក (ISCED 0723, 0711) និងជំនួយការធនធានមនុស្ស (ISCED 0413) ទទួលបានចន្លោះពី ២១០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក។ តួនាទីក្នុងកម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធពី ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយផ្ដោតសំខាន់លើជំនាញសម្របសម្រួល ការធ្វើការងារជាក្រុម និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលាដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅផលិតកម្មប្រចាំថ្ងៃ។

នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យនេះនៅតែបន្តដើរតួនាទីជាកាតាលីករដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មទ្រង់ទ្រាយធំ។ មុខតំណែងស្នូលដូចជា កម្មករនិយោជិតបញ្ហាម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកវេចខ្ចប់ទំនិញ

និងអ្នករៀបចំទំនិញតាមឃ្នាំង សុទ្ធតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក ដែលគួរលេខនេះឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងច្បាស់ពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្លូវការ។ កម្លាំងពលកម្មកម្រិតចូលធ្វើការដំបូងទាំងនេះ (បទពិសោធន៍ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) អាចឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលមុខវិជ្ជាវិជ្ជាជីវៈខ្លីៗ (ISCED 0799) ឬការបណ្តុះបណ្តាល សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ (ISCED 1022) ដែលជាកត្តាសំខាន់ស្របតាមស្តង់ដារការងារ និងការគាំពារសង្គម។ ចំពោះជំនាញទន់ និយោជកទាមទារយ៉ាងតឹងរឹងនូវវិន័យការងារ ភាពអត់ធ្មត់ កាយសម្បទាមាំមួន និងការសហការក្នុងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម។

តារាងទី ៣២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|--|-------|---|---------------|--------------|------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| អក្សរសាស្ត្រ និង ភាសាវិទ្យា | 0232 | អ្នកបកប្រែអត្ថបទ អ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ និងភាសាវិទូដទៃទៀត | \$500 - \$600 | ៣ ទៅ ៥ ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | 0312 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ភាពអត់ធ្មត់ |
| វាយនភណ្ឌ | 0723 | អ្នកចនាម៉ូតផលិតផល និងសម្លៀកបំពាក់ | \$450 - \$500 | ៣-៥ឆ្នាំ | ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ |
| រចនាក្រាហ្វិច | 0211 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ការរចនាម៉ូតសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលឧស្សាហកម្ម | 0212 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| បច្ចេកទេសអុឌីយ៉ូ-វីដេអូ និងការផលិតប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ | 0211 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$500 - \$550 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សង្គមវិទ្យា និងការសិក្សាវប្បធម៌ | 0314 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ស្ថិតិ | 0542 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| អគ្គិសនី | 0713 | ជាងអគ្គិសនីទូទៅ | \$350 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សំណង់ និងវិស្វកម្មស៊ីវិល | 0732 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| វាយនភណ្ឌ | 0723 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរៀបចំ រៃ និងផ្គុំសសៃអំបោះ | \$210 - \$250 | ១-៣ឆ្នាំ | ការងារក្រុម |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|--|------------------|-------------|--------------------------------------|
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិក ឬជំនួយការផ្នែក ធនធានមនុស្ស | \$300 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$500 - \$600 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| សេវាដឹកជញ្ជូន | 1041 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបាន ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេចខ្ចប់) | 0799 | អ្នកខ្ចប់វេចដោយដៃ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ត្រួតពិនិត្យគុណភាព) | 0799 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (រៀបចំ ទំនិញ) | 0799 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និង រៀបអីវ៉ាន់តាមធ្វើ) | 0419 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើក្នុង ឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយក ចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើ ឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0799 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

២.៤.៩ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី

អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនីនៅកម្ពុជា ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ កំពុងបង្ហាញពីសន្ទុះកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីបានកើនឡើងពី ២២៣ ក្នុង ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ២៧០ ដែលជាភាពវិជ្ជមានផ្ទុយពីការធ្លាក់ចុះនាឆមាសមុន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អនុវិស័យ នេះនៅតែបន្តរឹងមាំផ្នែកខ្លាំងលើវិនិយោគិនបរទេស ដោយភាគរយសហគ្រាសជាជនជាតិខ្មែរបានបន្តធ្លាក់ចុះពី ១៩,៧៣% មកត្រឹម ១៦,៣០% បញ្ជាក់ថាម្ចាស់ភាគហ៊ុនជំងឺភាគច្រើននៅតែជាជនជាតិបរទេស។ ចំណែកការ ប្រែប្រួលនៃទំហំសហគ្រាសបង្ហាញឱ្យឃើញពីការរីកលូតលាស់នៃសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម (៥-១៩ នាក់ និង ១០០-១៩៩នាក់) ខណៈដែលសហគ្រាសធំៗដែលមានបុគ្គលិកលើសពី ៥០០នាក់ មានការថយចុះចំណែកទីផ្សារ

បន្តិចមកត្រឹម ១៦,៣០%។ ការប្រែប្រួលនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីការកែសម្រួលទំហំផលិតកម្ម ដើម្បីរក្សាភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារអន្តរជាតិ។

សម្រាប់តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងធនាគារនេះ ចំណុចដែលលេចធ្លោជាងគេ គឺការបើកឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងដែលបានកើនឡើងដល់ ១៩,៧៥%។ នេះជាការបង្ហាញពីការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្ររបស់និយោជកមកទទួលយកយុវជនថ្មីដែលមិនទាន់មានបទពិសោធដើម្បីមកបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ស្របជាមួយគ្នានេះ ភាគរយសហគ្រាសដែលមានការប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបានកើនឡើងដល់ ៧៧,៧៨% ប៉ុន្តែកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបែរជាធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងមកត្រឹម ១២,១៧% បើធៀបនឹង ក្នុងធនាគារមុនមានដល់ទៅ ៣៣,០៤%។ ទោះបីជាការរកមនុស្សចូលធ្វើការមានភាពងាយស្រួលជាងមុន ក៏ប៉ុន្តែសមត្ថភាពជាក់ស្តែងនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដោយបញ្ហាគម្លាតជំនាញ បានកើនឡើងដល់ ៣០,៤៥% ដែលជាកង្វល់បន្ថែមសម្រាប់និយោជក ព្រោះកង្វះបេក្ខជនដែលមានជំនាញឯកទេសច្បាស់លាស់ កង្វះអាកប្បកិរិយាស្មោះត្រង់តាមតម្រូវការស្ថាប័ន និងបទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់។ ដើម្បីធានាបាននូវសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការបំពេញតាមស្តង់ដារបច្ចេកទេស បេក្ខជនគួរផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងពីរផ្នែកទាំងជំនាញបច្ចេកទេសដូចជា ការវិភាគគ្រប់គ្រងគុណភាព ភាសាចិន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងមូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ ព្រមទាំង ជំនាញទន់ចាំបាច់រួមមាន សមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា ការត្រួតពិនិត្យការងារ ស្មារតីការងារជាក្រុម និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ បើទោះបីជាវិធីទុកថាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានការថយចុះបន្តិចមកត្រឹម ៧ ៩៨៦នាក់ ក៏ដោយក៏អនុវិស័យនេះនៅតែផ្តល់ឱកាសការងារយ៉ាងសម្បូរបែប។

តារាងទី ៣៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី

| ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | ធនាគារទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ធនាគារទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|---------------------|---------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 223 | 270 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 19.73% | 16.30% |
| | 1-4 | 4.04% |
| | 5-19 | 11.66% |
| | 20-99 | 28.25% |
| | 100-199 | 11.66% |
| | 200-499 | 24.22% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 20.18% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 23.33% | 30.45% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 0.00% | 19.75% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 63.89% | 77.78% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 33.04% | 12.17% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 2.61% | 12.70% |

| | | |
|---|--|-------|
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.09 | 2.90 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 8,648 | 7,986 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំន់ទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| 3. ការងារជាក្រុម | | |
| 4. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 5. ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិជ្ជាជីវៈទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ភាសាចិន | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 5. មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | | |
| 1. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | |
| 2. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | |
| 3. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | |
| 4. កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ) | | |
| 5. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |

អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ត្រូវបានចាត់ទុកជាចលករស្នូលមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជំរុញកំណើន និងពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចជាតិរបស់កម្ពុជា។ ឆ្លើយតបនឹងការវិវត្តនៃខ្សែច្រវាក់តម្លៃនេះ តម្រូវការធនធានមនុស្សកម្រិតខ្ពស់សិក្សា ផ្នែកគ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម និងវិស្វកម្មបច្ចេកទេសកំពុងមានតម្រូវការខ្លាំង។ ជាក់ស្តែងមុខតំណែងជានាយកគ្រប់គ្រងការលក់និងទីផ្សារ កំពុងឈរនៅចំណាត់ថ្នាក់ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងគេចន្លោះពី ៦៥០ ទៅ ៨៥០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នកដែលបានបញ្ចប់ជំនាញពាណិជ្ជកម្ម (ISCED 0414) ឬសេដ្ឋកិច្ច (ISCED 0311)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គួនាទីបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ដូចជា វិស្វករអេឡិចត្រូនិក និងអ្នកបច្ចេកទេសថែទាំ ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៤០០ ទៅ ៥៥០ដុល្លារអាមេរិកផងដែរ សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0714) ឬ អគ្គិសនី (ISCED 0713)។ សម្រាប់តំណែងយុទ្ធសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសទាំងនេះ និយោជកទាមទារបទពិសោធការងារពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយផ្ដោតការវាយតម្លៃចម្បងទៅលើជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា និងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់បំផុតលើសុវត្ថិភាពការងារ។

ចុះមកដល់ប្រតិបត្តិការខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មផ្ទាល់ ទីផ្សារការងារកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ កំពុងមានតម្រូវការយ៉ាងខ្លាំងនូវកម្លាំងពលកម្មបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រដល់និរន្តរភាពរោងចក្រ។ យុវជនដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអគ្គិសនី និងមេកានិក (ISCED 0713, 0715) អាចចាប់យកឱកាសការងារជាជាងមេកានិក ឬជាងអគ្គិសនី ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យចន្លោះពី ២៨០ ទៅ ៣៧០ដុល្លារអាមេរិក ស្របពេល

ជាមួយគ្នានេះ តួនាទីគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជា បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស និងបុគ្គលិកគណនេយ្យ ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក ផងដែរ។ មុខតំណែងក្នុងកម្រិតកណ្តាលនេះ (តម្រូវបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ) ទាមទារឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញធ្វើការងារជាក្រុមប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់ ការយកចិត្តទុកដាក់លើសេចក្តីលម្អិត និងមានភាពរហ័សរហួនក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងសហគ្រាស។

នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី មានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មប្រតិបត្តិការយ៉ាងច្រើន។ មុខតំណែងដូចជា កម្មករនិយោជិតបញ្ជាម៉ាស៊ីន/ដំឡើង អ្នករៀនខ្ជប់/ឃ្នាំង សុទ្ធតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក។ ទោះបីជាបេក្ខជនអាចឆ្លងកាត់ត្រឹមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ (ISCED 0719, 1022) ក៏ដោយ ក៏និយោជកនៅតែទាមទារយ៉ាងតឹងរឹងនូវភាពអត់ធ្មត់ ភាពហ្មត់ចត់ ការចេះធ្វើការងារជាក្រុម និងការអនុវត្តតាមស្តង់ដារសុវត្ថិភាពម៉ាស៊ីន។

តារាងទី ៣៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធដ៏ | ជំនាញទំនង |
|---|-------|--|---------------|-----------|-------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| គ្រប់គ្រង៣ណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$650 - \$850 | ៥ឆ្នាំឡើង | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ | 0412 | | | | ការត្រិះរិះពិចារណា |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | វិស្វករអេឡិចត្រូនិក | \$450 - \$550 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការយកចិត្តទុកដាក់លើសុវត្ថិភាព |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក | \$400 - \$500 | ៣-៥ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ការយកចិត្តទុកដាក់លើសុវត្ថិភាព |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| ការអភិវឌ្ឍ និងការវិភាគកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0613 | អ្នកតម្លើង និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | \$350 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|---|------------------|-------------|----------------------------------|
| អគ្គិសនី | 0713 | យន្តការី និងអ្នកតម្លើង អគ្គិសនី | \$280 - \$370 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| មេកានិក | 0715 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | សេវាកម្មអតិថិជន |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិក ឬជំនួយការផ្នែក ធនធានមនុស្ស | \$300 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$300 - \$320 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការផ្គត់ផ្គង់គ្រឿងបន្លំ) | 0719 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការជួយដំឡើងបឋម) | 0719 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ត្រួតពិនិត្យគុណភាព) | 0719 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមធ្វើរ) | 0719 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើរក្នុង ឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0719 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (គ្រប់គ្រងសារពើភណ្ឌ) | 0719 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ | 1022 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើ កិច្ចការផ្សេងៗក្នុងសហគ្រាស | \$150 - \$175 | ០-២ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍សម្អាត) | 0719 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

២.៤.១០ ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ

អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈនៅកម្ពុជា កំពុងបង្ហាញពីភាពរឹងមាំ និងការរីកចម្រើនជាលំដាប់ ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ៦៧៤ ដល់ ៦៩១ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ ២០២៦ នេះ។ ការរក្សាបាននូវអត្រាម្ចាស់អាជីវកម្មជាជនជាតិខ្មែរក្នុងកម្រិតខ្ពស់រហូតដល់ ៧៤,៦៧% បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីសក្តានុពលនៃសហគ្រិនក្នុងស្រុកលើអនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ។ ក្នុងនោះ សហគ្រាសខ្នាតតូច

(បុគ្គលិក ៥-១៩ នាក់) នៅតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដោយគ្របដណ្តប់ ៦៤,៥៤% នៃចំនួនសហគ្រាសសរុប។ អ្វីដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ក្នុងទីផ្សារការងារធនាសារនេះ គឺការផ្លាស់ប្តូរតវិយាបចររបស់និយោជកមកលើអ្នកស្វែងរកការងារដំបូងដោយអត្រាឱកាសជ្រើសរើសបានកើនឡើងពី ៦,៩១% ដល់ ១០,៣៨%។ ទោះបីជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកសរុបមានការថយចុះមកត្រឹម ២ ៨១៨នាក់ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែចំនួនសហគ្រាសដែលមានតម្រូវការរើសបុគ្គលិកបែរជាកើនឡើងដល់ ៣៨,៨៧%។ ទិន្នន័យនេះសបញ្ជាក់ថា សហគ្រាសកាន់តែច្រើនត្រូវការបុគ្គលិកប៉ុន្តែក្នុងចំនួនតិចតួច និងមានលក្ខណៈឯកទេសខ្ពស់ជាងមុន។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបានកើនឡើងដល់ ៣២,៥២% ខណៈដែលបញ្ហាកង្វះជំនាញបច្ចេកទេសបានកើនឡើង គឺដល់ ២៨,១៦%។ មានន័យថាការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្មឱ្យស្របតាមស្តង់ដារបច្ចេកទេសនៅតែជាឧបសគ្គ ដែលបញ្ហានេះកើតចេញពីកត្តារួមផ្សំមាន កង្វះបេក្ខជនដែលមានជំនាញឯកទេសច្បាស់លាស់ ចំណាប់អារម្មណ៍លើការងារប្រភេទនេះនៅមានកម្រិត និងបញ្ហាអាកប្បកិរិយាវិជ្ជាជីវៈ។ ដើម្បីអាចឆ្លើយតបនឹងការវិវត្តនៃឧស្សាហកម្មនេះ បេក្ខជនគួរផ្ដោតលើការបង្កើននូវសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ ផ្នែកជំនាញបច្ចេកទេសដូចជាទៅលើការវិភាគគ្រប់គ្រងគុណភាព គឺជាអាទិភាពខ្ពស់ ដើម្បីធានាស្តង់ដារផលិតផល គួបផ្សំជាមួយការពង្រឹងលើភាសាអង់គ្លេស ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ និងជំនាញទីផ្សារឌីជីថល។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ជំនាញទន់ដូចជា សមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា ស្មារតីការងារជាក្រុម និងជំនាញទំនាក់ទំនង នឹងក្លាយជាកត្តាសម្រេចចិត្តដែលជួយឱ្យបេក្ខជនអាចចាប់យកឱកាសការងារដ៏សម្បូរបែប ក្នុងអនុវិស័យនេះ។

តារាងទី ៣៥៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតអាហារ និងកេសដ្ឋៈ

| ផលិតអាហារ និងកេសដ្ឋៈ | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ | |
|---|-------------------|-------------------|--------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 674 | 691 | |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 75.82% | 74.67% | |
| | 1-4 | 15.58% | 15.63% |
| | 5-19 | 65.43% | 64.54% |
| | 20-99 | 9.94% | 10.27% |
| | 100-199 | 4.45% | 4.78% |
| | 200-499 | 2.82% | 2.46% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 1.78% | 2.32% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 19.52% | 15.85% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 6.91% | 10.38% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 30.33% | 38.87% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 29.70% | 32.52% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 14.85% | 28.16% | |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.23 | 3.22 | |

| | | |
|---|--|-------|
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 6,987 | 2,818 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការងារជាក្រុម | | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| 4. ការសម្របសម្រួល | | |
| 5. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិទ្យាទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ភាសាអង់គ្លេស | | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 4. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | | |
| 5. ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | | |
| 1. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | |
| 2. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | | |
| 3. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | |
| 4. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | |
| 5. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |

តម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងអនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម និងផ្គត់ផ្គង់ទីផ្សារក្នុងស្រុក។ សម្រាប់កម្រិតខ្ពស់សិក្សា ក្នុងវិស័យនេះទាមទារអ្នកជំនាញដឹកនាំដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម។ មុខតំណែង នាយកគ្រប់គ្រងផលិតកម្មរោងចក្រ ឈរនៅលំដាប់កំពូលដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី ១ ០០០ ទៅ ១ ១០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលស័ក្តិសមបំផុតសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញការគ្រប់គ្រងនិងរដ្ឋបាល (ISCED 0413) ឬ ជំនាញឧស្សាហកម្ម (ISCED 0729)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គួនាទីស្នូលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដូចជា គណនេយ្យករជាន់ខ្ពស់ និងសវនករ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញគណនេយ្យ (ISCED 0411) ឬ ហិរញ្ញវត្ថុ (ISCED 0412)។ និយោជកនៅកម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធក្រាស់ក្រែលចាប់ពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយផ្តោតសំខាន់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ។

សម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យនេះទាមទារទាំងកម្លាំងពលកម្មបច្ចេកទេសរោងចក្រ និងបុគ្គលិកគាំទ្ររដ្ឋបាល។ អ្នកបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកែច្នៃអាហារ (ISCED 0613) ឬ បច្ចេកវិទ្យាគីមីឧស្សាហកម្ម (ISCED 0711) អាចចាប់យកអាជីពជា អ្នកត្រួតពិនិត្យម៉ាស៊ីនផលិត/កែច្នៃ និងវេចខ្ចប់ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២៣០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ មុខតំណែងគាំទ្រផ្នែកការិយាល័យ ដូចជា បុគ្គលិកទីផ្សារ គណនេយ្យ និងលេខាធិការ (ISCED 0413, 0411) ហាក់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងផ្នែកប្រតិបត្តិការរោងចក្រក្នុងកម្រិតសិក្សាដូចគ្នា ពោលគឺចន្លោះពី ២៥០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារអាមេរិក

មុខតំណែងទាំងនេះទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយតម្រូវឱ្យមានជំនាញគ្រប់គ្រងពេលវេលា ការសហការ ជាក្រុម និងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើសេចក្តីលម្អិត។

នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យផលិតអាហារនិងកេសជ្ជៈ ស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មចម្រុះ ទាំងផ្នែកកសិកម្មគាំទ្រ និងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់។ មុខតំណែងដូចជា អ្នកដាំកូនឈើ/រ៉ែទាំបន្លែស្រូវរាង អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន វេចខ្ចប់ និងអ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិនអាហារ សុទ្ធតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្តង់ដារប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក។ កម្លាំងពលកម្មកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធដ៏ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ទាំងនេះ អាច ឆ្លងកាត់ត្រឹមការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗលើជំនាញកសិកម្ម (ISCED 0811) ឬ សេវាកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច (ISCED 1013)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារវាជាអនុវិស័យចំណីអាហារ ជំនាញទន់ដែលនិយោជកមានតម្រូវការដាច់ខាត គឺ អនាម័យផ្ទាល់ខ្លួន សុវត្ថិភាពការងារ វិន័យ និងការគោរពតាមការណែនាំយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់បំផុត។

តារាងទី ៣៦៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតអាហារ និងកេសជ្ជៈ

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធដ៏ | ជំនាញទន់ |
|--|-------|---|-------------------|-----------|---------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិកផ្គត់ផ្គង់ ឬលទ្ធកម្ម | \$500 - \$550 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ទីផ្សារ | 0416 | | | | ការរៀបចំផែនការ |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | នាយកគ្រប់គ្រងការផលិតក្នុង រោងចក្រ | \$1,000 - \$1,100 | ៥ឆ្នាំឡើង | ការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ |
| ឧស្សាហកម្ម | 0729 | | | | ការរៀបចំផែនការ |
| សេដ្ឋកិច្ចគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការដោះស្រាយវិវាទ |
| គណនេយ្យ និងសវនកម្ម | 0411 | គណនេយ្យករ (កម្រិតខ្ពស់) ឬសវនករ | \$500 - \$600 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញសរសេររបាយការណ៍ |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតចំណីអាហារ និងផលិតផលដែលពាក់ព័ន្ធ | \$230 - \$250 | ១-៣ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| កែច្នៃចំណីអាហារ | 0611 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ច្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា | \$230 - \$250 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
|---|-------|--|---------------|-----------|------------------------|
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$300 - \$450 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | លេខាធិការ (ទូទៅ) | \$250 - \$320 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មជ្ឈមណ្ឌលបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ចាក់វ៉ាក់សាំងសត្វ) | 0819 | អ្នកដំណាំចម្រុះ និងចិញ្ចឹម បសុសត្វ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ផលិតកម្មដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ | 0811 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការកែច្នៃអាហារ | 0721 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារផ្គត់ផ្គង់) | 0729 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារតម្រៀប) | 0729 | | | | វិន័យការងារ |
| បដិសណ្ឋារកិច្ច | 1013 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិន អាហារ | \$210 - \$220 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |

២.៤.១១ ផលិតករកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក

ផ្អែកលើការវិភាគ អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិកនៅកម្ពុជា ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦នេះ កំពុងបង្ហាញ ពីសន្ទុះរីកចម្រើនជាលំដាប់ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ២២៣ សហគ្រាសក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ២៥២ សហគ្រាសក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ។ អ្វីដែលគួរកត់សម្គាល់ គឺការកើនឡើងនៃឥទ្ធិពលវិនិយោគបរទេស ដែលធ្វើឱ្យភាគរយសហគ្រាសជាជនជាតិខ្មែរបានធ្លាក់ចុះពី ៤២,១៥% មកត្រឹម ៣៧,៧០%។ ចំពោះទំហំសហគ្រាសវិញ យើងឃើញថាសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម (៥-១៩ នាក់ និង ២០-៩៩ នាក់) នៅតែជាផ្ទាំងខ្នងដ៏សំខាន់ដែលគ្របដណ្តប់ប្រមាណ ៦៣% ខណៈដែលសហគ្រាសធំៗដែលមាន បុគ្គលិកលើសពី ៥០០នាក់ មានការថយចុះចំណែកទីផ្សារបន្តិចមកត្រឹម ៩,៥២%។

ងាកមកពិនិត្យមើលឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យនេះវិញ យើងសង្កេតឃើញមានសញ្ញាវិជ្ជមានគួរឱ្យកត់សម្គាល់សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងដែលបានកើនឡើងពី ១៦,២៨% រហូតដល់ ២០,៥៩%។ កត្តានេះបង្ហាញថានិយោជកបានងាកមកទទួលយកយុវជនថ្មីៗដែលមិនទាន់មានបទពិសោធដើម្បីមកបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់។ ស្របជាមួយគ្នានេះទោះបីជាសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសរុបបានហាក់ឡើងដល់ ៣,៥២ ប៉ុន្តែកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបែរជាកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ពី ២៥,៣៥% ដល់ ៣៧,៣៥%។ បន្ថែមពីនេះ បញ្ហាគម្លាតជំនាញបានហាក់ឡើងជិត ៤ដង គឺពី ៤,០៧% ដល់ ១៤,៧១% ដែលជាកង្វល់បន្ថែមសម្រាប់និយោជកព្រោះបេក្ខជនដែលមានជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់នៅមានចំនួនតិច និងខ្វះអាកប្បកិរិយាមោះមុតតាមតម្រូវការស្ថាប័ន។ ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាតនេះ បេក្ខជនគួរផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ ជាពិសេសលើជំនាញបច្ចេកទេស ដូចជា ភាសាចិន ការគ្រប់គ្រងគុណភាព និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ។ ក្រៅពីនេះជំនាញទន់ដូចជា ការដោះស្រាយបញ្ហា ស្មារតីការងារជាក្រុម និងការសម្របសម្រួល គឺជាកត្តាសម្រេចចិត្តដែលជួយឱ្យបេក្ខជនអាចចាប់យកឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យដែលកំពុងរីកចម្រើនមួយនេះ។

តារាងទី ៣៧៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក

| ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|---|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 223 | 252 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 42.15% | 37.70% |
| 1-4 | 5.38% | 4.76% |
| 5-19 | 35.43% | 33.33% |
| 20-99 | 30.49% | 30.16% |
| 100-199 | 9.87% | 11.51% |
| 200-499 | 7.62% | 10.71% |
| ទំហំសហគ្រាស 500+ | 11.21% | 9.52% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 4.07% | 14.71% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 16.28% | 20.59% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 41.28% | 40.69% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 25.35% | 37.35% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 9.86% | 15.66% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.13 | 3.52 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 5,782 | 1,973 |

| | |
|---|---|
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 2. ការងារជាក្រុម | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យ | |
| 4. ការសម្របសម្រួល | |
| 5. ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | |
| 1. ភាសាចិន | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ |
| 2. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | |
| 4. ភាសាអង់គ្លេស | |
| 5. ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | |
| 1. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក |
| 2. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | |
| 3. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | |
| 4. កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ | |
| 5. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | |

របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីការវិភាគយ៉ាងលម្អិតស្តីពីតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងការតម្រង់ទិសមុខជំនាញ (ISCED) នៅក្នុងអនុវិស័យផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ តម្រូវការធនធានមនុស្សកម្រិតខ្ពស់មសិក្សា មានតម្រូវការខ្ពស់សម្រាប់អ្នកជំនាញបច្ចេកទេស និងអ្នកសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនង។ ជាក់ស្តែងមុខតំណែង អ្នកបកប្រែអត្ថបទនិងផ្ទាល់មាត់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលស័ក្តិសមសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញ អក្សរសាស្ត្រនិងភាសាវិទ្យា (ISCED 0232) ឬ ភាសាបរទេស (ISCED 0231)។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីធានាដល់និរន្តរភាពនៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម គួនាទីជាអ្នកបច្ចេកទេសគ្រឿងម៉ាស៊ីន ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៥៥០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក ផងដែរ សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញមេកានិក (ISCED 0715) និងអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0714)។ មុខតំណែងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ សុទ្ធសឹងតែទាមទារបទពិសោធពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ ដោយនិយោជកផ្តោតការវាយតម្លៃចម្បងទៅលើជំនាញទំនាក់ទំនង ការដោះស្រាយបញ្ហាបច្ចេកទេសភ្លាមៗ និងគំនិតច្នៃប្រឌិត។

សម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ វិស័យនេះទាមទារកម្លាំងពលកម្មបច្ចេកទេសប្រតិបត្តិការ និងបុគ្គលិកគាំទ្ររដ្ឋបាល។ អ្នកបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន (ISCED 0711) ឬ ការរចនានិងផលិតប្លាស្ទិក (ISCED 0722) អាចទទួលបានការងារជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ ឬបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតកៅស៊ូនិងប្លាស្ទិក ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៧០ដុល្លារអាមេរិក។ មុខតំណែងគាំទ្រការិយាល័យ ដូចជាជំនួយការធនធានមនុស្ស និងបុគ្គលិកគណនេយ្យ/ហិរញ្ញវត្ថុ (ISCED 0413, 0411) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់

ជាងផ្នែកប្រតិបត្តិ ពេលគឺចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៤៥០ដុល្លារអាមេរិក ដែលតួនាទីកម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយតម្រូវឱ្យមានវិន័យការងាររឹងមាំ និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលាបានល្អ។

ដូចទៅនឹងអនុវិស័យដទៃទៀតដែលកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់អនុវិស័យផលិតកោសិកាស៊ូនិង ញាស្លឹកនៅតែបន្តស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ការងារខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មទូទៅ។ មុខតំណែងដូចជា អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនទូទៅ អ្នករចនា និងអ្នករៀបចំទំនិញតាមឃ្លាំង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្តង់ដារប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺ ចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក។ កម្លាំងពលកម្មកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធដ៏ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ទាំង នេះ ច្រើនស្ថិតក្នុងក្រុមជំនាញដែលមិនមានចាត់ថ្នាក់ច្បាស់លាស់ ឬទទួលត្រឹមការបណ្តុះបណ្តាលមូលដ្ឋាន (ISCED 0729, 0720)។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ដើម្បីធានាបាននូវសុវត្ថិភាព និងផលិតភាពការងារ ជំនាញទំនងដែល និយោជកទាមទារជាដាច់ខាតសម្រាប់កម្រិតប្រតិបត្តិការនេះគឺ ស្មារតីធ្វើការងារជាក្រុម វិន័យការងារ ការយកចិត្ត ទុកដាក់ខ្ពស់លើសុវត្ថិភាព និងការអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ប្រធានផ្នែកយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ដោយគ្មានការឆ្លើយប្រហែស។

តារាងទី ៣៨៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតកោសិកាស៊ូ និងញាស្លឹក

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធដ៏ | ជំនាញទំនង |
|--|-------|--|---------------|------------|---------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| អក្សរសាស្ត្រ និង ភាសាវិទ្យា | 0232 | អ្នកបកប្រែអត្ថបទ អ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ និងភាសាវិទូ ដទៃទៀត | \$500 - \$600 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | 0312 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ភាពអត់ធ្មត់ |
| មេកានិក | 0715 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្ម គ្រឿងម៉ាស៊ីន | \$550 - \$600 | ៣ឆ្នាំ ឡើង | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| បច្ចេកទេសអុឌីយ៉ូ-វីដេអូ និងការផលិតប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ | 0211 | វិជ្ជាជីវៈខាងការផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$500 - \$550 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សង្គមវិទ្យា និងការសិក្សាវប្បធម៌ | 0314 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ស្ថិតិ | 0542 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | អ្នកបាញ់ថ្នាំពណ៌ និងបាញ់ថ្នាំឈើរ៉ានីស | \$230 - \$250 | ១-៣ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (លាយថ្នាំពណ៌) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពបត់បែន |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|---|---------------|-----------|----------------------------------|
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតផលិតផលធុញស្លឹក | \$210 - \$270 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ការរចនា និងការផលិតពុម្ព | 0722 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | វិន័យការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិក ឬជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស | \$350 - \$450 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រាគណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$300 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មជ្ឈមណ្ឌលបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារផ្គត់ផ្គង់) | 0729 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារសម្អាតពុម្ព) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារកាត់តម្រឹម) | 0729 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមធ្វើរ) | 0729 | អ្នកអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងសហគ្រាស | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (គ្រប់គ្រងសារពើភណ្ឌ) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេចខ្ចប់) | 0729 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើរក្នុងឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ត្រួតពិនិត្យគុណភាព) | 0729 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (រៀបចំទំនិញ) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

២.៤.១២ ផលិតផល ក្រដាស និងបោះពុម្ព

អនុវិស័យផលិតផល ក្រដាស និងបោះពុម្ពនៅកម្ពុជា កំពុងបន្តដំណើរវិវត្តទៅមុខជាលំដាប់ ដោយចំនួនសហគ្រាសដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS បានកើនឡើងពី ២៣៧ ដល់ ២៥៩ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វត្តមានរបស់វិនិយោគិនក្នុងស្រុកមានការថយចុះបន្តិចមកត្រឹម ៣១,៦៦% ដែលសញ្ញានេះបង្ហាញថាអនុវិស័យនេះកំពុងទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងពីវិនិយោគិនបរទេស។ យើងសង្កេតឃើញថា សហគ្រាសខ្នាតតូច (៥-១៩ នាក់) នៅតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ប៉ុន្តែអ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺការកើនឡើងនៃសហគ្រាសខ្នាតមធ្យម (១០០-១៩៩ នាក់) ដែលបានហាក់ឡើងដល់ ១៥,០៦%។

ចំណុចលេចធ្លោក្នុងឆមាសនេះ គឺការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់វិនិយោគិនចំពោះកម្លាំងពលកម្មថ្មីៗ ភាគរយសហគ្រាសដែលបានផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងបានកើនឡើងយ៉ាងគំហុកពី ២,៩៨% រហូតដល់ ១៦,៨៨%។ ទោះបីជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលរំពឹងទុកមានការថយចុះមកត្រឹម ១ ២៧២ ប៉ុន្តែតម្លៃសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារនៅតែស្ថិតក្នុងកម្រិតវិជ្ជមានគឺ ៣,១១។ ទោះបីជាកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានការថយចុះមកត្រឹម ២០,២៤% ក៏ដោយ ប៉ុន្តែបញ្ហាគុណភាពបេក្ខជនបែរជាភ្លាយជាកង្វល់ចម្បងទៅវិញ ដោយគម្លាតជំនាញបានកើនឡើងពី ១៣,៦៩% ដល់ ២២,០៨%។

បន្ថែមលើនេះ ក្នុងចំណោមសហគ្រាសដែលកំពុងរើសបុគ្គលិក មានរហូតដល់ ១៣,១០% ដែលមិនអាចរកបេក្ខជនមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់។ កត្តារាំងស្ទះ និងមូលហេតុ ដែលវិនិយោគិនពិបាករកមនុស្សកើតចេញពីកង្វះបទពិសោធន៍ បេក្ខជនមិនមានសញ្ញាបត្រឬគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ និងបញ្ហាទីតាំងកន្លែងធ្វើការដែលស្ថិតនៅដាច់ស្រយាល។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការបំពេញនូវចន្លោះខ្វះខាតនៃជំនាញ បេក្ខជនគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើជំនាញបច្ចេកទេសដូចជាការវិភាគគ្រប់គ្រងគុណភាព ភាសាចិន ការត្រួតពិនិត្យ និងវិភាគប្រតិបត្តិការ ព្រមទាំងភាសាអង់គ្លេស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការពង្រឹងជំនាញទូទៅដូចជា ភាពប្រសើរឡើងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ការត្រួតពិនិត្យការងារ និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា នឹងក្លាយជាគុណសម្បត្តិលេចធ្លោ ដែលជួយឱ្យបេក្ខជនងាយស្រួលចាប់យកឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យនេះ។

តារាងទី ៣៩៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យផលិតផល ក្រដាស និងបោះពុម្ព

| ផលិតផល ក្រដាស និងបោះពុម្ព | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|--|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 237 | 259 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 33.33% | 31.66% |
| | 1-4 | 4.22% |
| | 5-19 | 33.76% |
| ទំហំសហគ្រាស | 20-99 | 31.65% |

| | | | |
|---|---------|--------|--------|
| | 100-199 | 12.24% | 15.06% |
| | 200-499 | 7.17% | 7.72% |
| | 500+ | 10.97% | 10.42% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | | 13.69% | 22.08% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | | 2.98% | 16.88% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | | 54.17% | 36.36% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | | 26.37% | 20.24% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | | 0.00% | 13.10% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | | 3.27 | 3.11 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | | 10,578 | 1,272 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | | | |
| 2. ការត្រួតពិនិត្យ | | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | | | |
| 4. ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | | |
| 5. ការសម្របសម្រួល | | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | | |
| 2. ភាសាចិន | | | |
| 3. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | | |
| 4. ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | | | |
| 5. ភាសាអង់គ្លេស | | | |
| 1. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | | |
| 2. កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ) | | | |
| 3. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | | | |
| 4. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | | |
| 5. កន្លែងធ្វើការដាច់ស្រយាល ឬពិបាកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ | | | |

ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់

ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់

មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក

តារាងទី៤០ នេះបានផ្តល់នូវការវិភាគសង្ខេបស្តីពីតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងអនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ពនៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦។ សម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សា វិស័យនេះទាមទារអ្នកជំនាញដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់លើការគ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេសគ្រឿងចក្រ។ មុខតំណែង អ្នកមើលការខុសត្រូវជាន់ខ្ពស់លើការផលិតក្នុងរោងចក្រ មានតម្រូវការខ្ពស់ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៥៥០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញសម្ភារៈ (ISCED 0722) ការគ្រប់គ្រង (ISCED 0413) ឬ មេកានិក (ISCED 0715)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គ្មានទី អ្នករចនាម៉ូដលិតផល និងសម្លៀកបំពាក់ (ISCED 0723, 0211) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៤៥០ ទៅ ៥០០ដុល្លារអាមេរិក មុខតំណែងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះទាមទារបទពិសោធពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ លើជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា ភាពច្នៃប្រឌិត និងវិន័យការងាររឹងមាំ។

ដោយឡែកកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យនេះមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម បច្ចេកទេស និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលគាំទ្រ។ អ្នកបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ កែច្នៃឈើ និងក្រដាស (ISCED 0729) ឬ ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន (ISCED 0711) អាចទទួលបានការងារជាអ្នកបាញ់ថ្នាំ ឬបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិត ដែលមានប្រាក់ ឈ្នួលចន្លោះពី ២៣០ ទៅ ៣៣០ដុល្លារអាមេរិក។ គួរកត់សម្គាល់ថា មុខតំណែងគាំទ្រផ្នែកការិយាល័យរោងចក្រ ដូចជា បុគ្គលិកគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុ និងលេខាធិការ (ISCED 0411, 0412, 0413) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាង ផ្នែកប្រតិបត្តិការ ពោលគឺចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៤២០ដុល្លារអាមេរិក។ គួរនាំទឹកម្រិតនេះទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយតម្រូវឱ្យមានជំនាញគ្រប់គ្រងពេលវេលា ភាពហ្មត់ចត់ និងការសហការជាក្រុម។

ចំណែកអ្នកមានការអប់រំកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ អនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព នៅតែបន្តប្រមូលយកកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ការងារប្រតិបត្តិការទូទៅ និងការរៀបចំស្តុក។ មុខតំណែង ដូចជា អ្នកវេចខ្ចប់ និង អ្នករៀបចំសម្ភារៈតាមឃ្លាំង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២១០ ទៅ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។ កម្លាំងពលកម្មកម្រិតចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធដ៏ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ទាំងនេះ ភាគច្រើនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល មូលដ្ឋាន ឬវគ្គខ្លីៗលើជំនាញសេវាកម្មគេហដ្ឋាន (ISCED 1011) ឬ ជំនាញបច្ចេកទេសកម្រិតទាប (ISCED 0729)។ ជំនាញទន់ដែលនិយោជកទាមទារចាំបាច់សម្រាប់កម្រិតនេះគឺ ស្មារតីធ្វើការងារជាក្រុម វិន័យ ភាពអត់ធ្មត់ និងការ យកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើសុវត្ថិភាពការងារ។

តារាងទី ៤០៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធដ៏ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|--|---------------|------------|------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| សម្ភារៈ (កញ្ចក់ ក្រដាស ផ្លាស្ទិច និង ឈើ) | 0722 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុង រោងចក្រ | \$550 - \$600 | ៥ឆ្នាំឡើង | វិន័យការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| មេកានិក | 0715 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មគ្រឿង ម៉ាស៊ីន | \$550 - \$600 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| វាយនភណ្ឌ | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| វាយនភណ្ឌ | 0723 | អ្នករចនាម៉ូតផលិតផល និង សម្លៀកបំពាក់ | \$450 - \$500 | ៣-៥ឆ្នាំ | ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ |
| ការរចនាក្រាហ្វិក | 0211 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ការរចនាម៉ូដសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតផលឧស្សាហកម្ម | 0212 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|--|------------------|-------------|--------------------------------------|
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង ៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការ ផលិត | 0711 | អ្នកបាញ់ថ្នាំពណ៌ និងបាញ់ថ្នាំឈើវ៉ានី ស | \$230 - \$330 | ១-៣ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (លាយថ្នាំពណ៌) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពបត់បែន |
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការ ផលិត | 0711 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា | \$230 - \$250 | ១-៣ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកផ្នែកកាន់បញ្ជីប្រាក់ខែ | \$300 - \$420 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិកការិយាល័យទូទៅ | \$300 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារផ្គត់ផ្គង់) | 0729 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$300 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារតម្រៀប) | 0729 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេចខ្ចប់) | 0729 | អ្នកវេចខ្ចប់ដោយដៃ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ត្រួតពិនិត្យគុណភាព) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (រៀបចំទំនិញ) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមធ្វើរ) | 0729 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើរក្នុងឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0729 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយក ចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (គ្រប់គ្រងសារពើកណ្ត) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

២.៤.១៣ កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត

អនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្តនៅកម្ពុជាកំពុងបង្ហាញ ពីសញ្ញានៃការវិវត្តទៅរកការងារ ដែលមានស្តង់ដារបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់។ ទោះបីជាចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដែលបានចុះបញ្ជីមាន ត្រឹម ៣២ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែចំណែកនៃម្ចាស់អាជីវកម្មជាជនជាតិខ្មែរបានកើនឡើងដល់ ៤០,៦៣%។ អនុវិស័យនេះ ភាគច្រើនមានខ្នាតមធ្យម និងខ្នាតធំ ដែលមានបុគ្គលិកចាប់ពី ២០នាក់ រហូតដល់លើស ៥០០នាក់ ដែលគ្របដណ្តប់ជិត ៩០% នៃអនុវិស័យទាំងមូល។ អ្វីដែលជាចំណុចពិសេសសម្រាប់ធនាសនេះ គឺការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងនៃទីផ្សារការងារ ដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាង ៦០% បានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកសរុបប្រមាណ ១ ២៣០នាក់។ ជាមួយគ្នានេះ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ប្រមាណ ២១% ក៏បានផ្តល់ឱកាសដល់យុវជនដែលមិនទាន់មានបទ ពិសោធដែលជាអ្នករកការងារដំបូងឱ្យចូលធ្វើការផងដែរ។ បញ្ហាប្រឈមនៃចំណេះជំនាញជាចំណុចដែលនិយោជក បារម្ភគឺ គម្លាតជំនាញ ដែលបានកើនឡើងដល់ ៤៥,៤៥%។ នេះមានន័យថា ទោះបីមានការងារច្រើន ប៉ុន្តែបេក្ខជន ភាគច្រើននៅខ្វះសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងបទពិសោធដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រត្រូវការ។

ដើម្បីងាយស្រួលទទួលបានការងារក្នុងអនុវិស័យនេះ បេក្ខជនគួរត្រៀមខ្លួនលើសមត្ថភាពសំខាន់ៗ ជំនាញ បច្ចេកទេសដោយផ្ដោតលើការចេះពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងគុណភាពទំនិញ ការចេះវិភាគការងារ និងការយល់ដឹងពីច្បាប់ ស្តីពីការងារ។ សម្រាប់ផ្នែកជំនាញទន់ និយោជកក៏ត្រូវការអ្នកដែលពូកែដោះស្រាយបញ្ហា ចេះធ្វើការងារជាក្រុម មាន ការត្រិះរិះពិចារណា និងមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ អនុវិស័យយានយន្តក្នុងធនាសនេះកំពុងត្រូវការកម្លាំងពលកម្មច្រើន ដែលមានអាកប្បកិរិយាការងារល្អ និងមានជំនាញ។

តារាងទី ៤១៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត

| កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | ធនាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ធនាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ | |
|---|-------------------|-------------------|--------|
| ចំនួនសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 33 | 32 | |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជាជនជាតិខ្មែរ | 39.39% | 40.63% | |
| 1-4 | 3.03% | 3.13% | |
| 5-19 | 12.12% | 6.25% | |
| 20-99 | 33.33% | 37.50% | |
| 100-199 | 30.30% | 34.38% | |
| 200-499 | 12.12% | 6.25% | |
| ទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | 500+ | 9.09% | 12.50% |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | - | 45.45% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | - | 21.21% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | - | 60.61% | |
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | - | 25.00% | |

| | | |
|---|---|--------|
| ភាគរយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រជួបនូវកង្វះជំនាញ (រៀបរយនឹងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | - | 10.00% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | - | 2.83 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | - | 1,230 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | | |
| 2. ការងារជាក្រុម | | |
| 3. ការត្រិះរិះពិចារណា | | |
| 4. ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | | |
| 5. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | |
| 2. ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | | |
| 3. ការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ | | |
| 4. ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | | |
| 5. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 1. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | |
| 2. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | |
| 3. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | | |
| 4. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |
| 5. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | | |

ជំនាញទំនាក់ទំនង ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់

ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់

មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក

តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្តនៅកម្ពុជា ដែលជាអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យាធុនធ្ងន់កំពុងមានសន្ទុះខ្លាំង។ សម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សា អនុវិស័យនេះទាមទារអ្នកជំនាញដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់លើការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់គ្រឿងម៉ាស៊ីន និងយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម។ មុខតំណែង វិស្វករគ្រឿងម៉ាស៊ីន ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៨៥០ ទៅ ៩០០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ជំនាញមេកានិក (ISCED 0715) អគ្គិសនី (ISCED 0713) ឬ គណិតវិទ្យា (ISCED 0541)។ ជាមួយគ្នានេះ មុខតំណែង អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកយានយន្ត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបានចន្លោះពី ៦០០ ទៅ ៩០០ដុល្លារអាមេរិក។ តួនាទីជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះទាមទារបទពិសោធពី ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំដោយផ្ដោតលើជំនាញទំនាក់ទំនង ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងការដោះស្រាយបញ្ហាគ្រឿងម៉ាស៊ីនស្មុគស្មាញ។

សម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការផ្ដោតសំខាន់លើអ្នកបច្ចេកទេសដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការប្រតិបត្តិការ និងជួសជុល។ អ្នកបញ្ចប់ជំនាញ មេកានិក អគ្គិសនី ឬអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0715, 0713, 0714) អាចទទួលបានការងារជា អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មផ្នែកគ្រឿងម៉ាស៊ីន ឬអ្នកថែទាំ និងជួសជុលគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកយានយន្ត ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៥០០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក។ សម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដំឡើង និងជួសជុលគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងអ្នកដំឡើងយានយន្តទូទៅ ទទួលបានពី ៣០០

ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក។ មុខតំណែងទាំងនេះទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយនិយោជកចង់បានបុគ្គលិកដែលមានកិច្ចសហការជាក្រុមល្អ ភាពហ្មត់ចត់ និងសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាបច្ចេកទេស។

នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន អនុវិស័យនេះត្រូវការបុគ្គលិកប្រតិបត្តិការដើម្បីគាំទ្រខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម និងការដឹកជញ្ជូន។ មុខតំណែងជាអ្នកដំឡើងគ្រឿងបន្លំ អ្នករៀបចំទំនិញតាមឃ្លាំង និងអ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ដុល្លារអាមេរិក។ កម្លាំងពលកម្មដែលជាអ្នកចូលធ្វើការដំបូង (បទពិសោធប្រហែល ០ ទៅ ២ ឆ្នាំ) ទាំងនេះ ភាគច្រើនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមកម្រិតមូលដ្ឋាន (ISCED 079) ឬជំនាញ បើកបរយានយន្ត (ISCED 1041) ប៉ុណ្ណោះ។ ជំនាញទំនងដែលចាំបាច់សម្រាប់កម្រិតនេះគឺ ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការដំឡើង ស្មារតីធ្វើការងារជាក្រុម និងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើសុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។

តារាងទី ៤២៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធប្រហែល | ជំនាញទំនង |
|--|-------|--|---------------|---------------|---------------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| មេកានិក | 0715 | វិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន | \$850 - \$900 | ៣-៥ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ភាពអត់ធ្មត់ |
| គណិតវិទ្យា | 0541 | | | | កិច្ចសហការ និងការងារក្រុម |
| បច្ចេកទេសអុយ៉ុន-រ៉ឺដេអុ និងការផលិតប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ | 0211 | អ្នកជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | \$800 - \$900 | ៣-៥ឆ្នាំ | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| សង្គមវិទ្យា និងការសិក្សាវប្បធម៌ | 0314 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ស្ថិតិ | 0542 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| យានយន្ត នាវា និងយន្តហោះ | 0716 | ប្រឹក្សា និងគ្រប់គ្រងផ្នែកយានយន្ត | \$800 - \$900 | ៣-៥ឆ្នាំ | ការត្រិះរិះពិចារណា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ការនិយាយជាសាធារណៈ |
| សេដ្ឋកិច្ចគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ភាពជឿជាក់លើខ្លួនឯង |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| មេកានិក | 0715 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន | \$500 - \$600 | ១-៣ឆ្នាំ | កិច្ចសហការ និងការងារក្រុម |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| យានយន្ត នាវា និងយន្តហោះ | 0716 | ថែទាំ និងជួសជុលរថយន្តទំនើប និងរថយន្តអគ្គិសនី | \$500 - \$600 | ១-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ និងឥរិយាបថការងារ |
| ការអភិវឌ្ឍ និងការវិភាគកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ | 0613 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ ឈ្នួល | បទ ពិសោធ | ជំនាញទំនង |
|--|-------|---|------------------|-------------|--------------------------------------|
| អគ្គិសនី | 0713 | សេវាកម្មដំឡើង និងផ្គត់ផ្គង់ ផលិតផលអេឡិចត្រូនិក | \$300 - | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មេកានិក | 0715 | | \$400 | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | ជាងដំឡើង និងថែទាំ ជណ្តើរយន្ត | \$300 - \$400 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| អគ្គិសនី | 0713 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មេកានិក | 0715 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារផ្គត់ផ្គង់) | 0729 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារតម្រៀប) | 0729 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមផ្ទើរ) | 0729 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមផ្ទើរ ក្នុងឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0729 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយក ចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (គ្រប់គ្រងសារពើភណ្ឌ) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| រៀនបើកបរយានយន្ត | 1041 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ | \$210 - \$220 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0729 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយក ចិត្តទុកដាក់ |

២.៤.១៤ កម្មន្តសាលផ្សេងៗ

អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ នៅតែបន្តដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញភាពចម្រុះនៃរចនាសម្ព័ន្ធ ឧស្សាហកម្ម និងការបង្កើតការងារនៅកម្ពុជា ទោះបីជាមានការប្រែប្រួលខ្លះៗលើរចនាសម្ព័ន្ធអាជីវិកម្មក៏ដោយ។ ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS មានការថយចុះបន្តិចពី ១ ៤៧៥ ក្នុងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ មកត្រឹម ១ ៤៤៥ ក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះ។ និន្នាការនេះអាចបង្ហាញពីការច្របាច់បញ្ចូលគ្នា ឬការកែសម្រួល ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ម្ចាស់សហគ្រាសជាជនជាតិខ្មែរបានបន្តធ្លាក់ចុះពី ៥៥,១២% មក ត្រឹម ៥១,២៨%។ នេះសបញ្ជាក់ថា ទោះបីជាសហគ្រាសក្នុងស្រុកនៅតែរក្សាបាននូវអាទិភាពក្នុងទីផ្សារ ប៉ុន្តែឥទ្ធិពល និងការចូលរួមរបស់វិនិយោគិនបរទេសកំពុងមានការកើនឡើងជាលំដាប់ ដែលធ្វើឱ្យកម្ពុជាកាន់តែមានភាពទាក់ទាញ ក្នុងកម្រិតអន្តរជាតិ។ ស្រដៀងនឹងឆមាសមុនដែរ អនុវិស័យនេះកំពុងបន្តវិវត្តពីអាជីវកម្មខ្នាតតូច ទៅជាអាជីវកម្មខ្នាត

មធ្យម និងធំ។ យើងឃើញថាការយល់សហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុត (១-១៩ នាក់) មានការថយចុះ ខណៈដែលសហគ្រាសខ្នាតមធ្យម និងធំមានកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដោយ សហគ្រាសដែលមានបុគ្គលិក ២០-៩៩នាក់ កើនដល់ ២២,០៨% និងសហគ្រាសខ្នាតធំដែលមានបុគ្គលិកលើសពី ៥០០នាក់ កើនឡើងដល់ ៥,១៩%។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះបង្ហាញថា អនុវិស័យកម្ពុជានិរន្តរ៍កំពុងពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងត្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលមានស្ថិរភាពជាងមុន។ ចំណុចលេចធ្លោ និងជាសញ្ញាវិជ្ជមានសម្រាប់យុវជនក្នុងធនាគារនេះ គឺការហាក់ឡើងយ៉ាងគំហុកនៃឱកាសសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ដែលបានកើនឡើងពី ៥,០៣% រហូតដល់ ២៧,៦៧%។ ការណ៍នេះស្របពេលដែលកម្រិតលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងពី ៥៤,៣៣% មកត្រឹមតែ ១៨,៨៩% ប៉ុណ្ណោះ ដែលបង្ហាញថានិយោជកចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត ទទួលយកកម្លាំងពលកម្មថ្មីៗដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បញ្ហាគុណភាពនៅតែជាកង្វល់ចម្បងព្រោះ បញ្ហាគម្លាតជំនាញបានហាក់ឡើងទ្វេដង គឺពី ១៣,១៣% ដល់ ២៥,៤៦%។ នេះមានន័យថា ទោះបីស្រួលរកមនុស្ស ប៉ុន្តែសមត្ថភាពបេក្ខជននៅមិនទាន់ឆ្លើយតបបានពេញលេញតាមស្តង់ដារច្រើនទេនៅឡើយ។ ក្នុងបំណងទាញយកប្រយោជន៍ពីឱកាសការងារក្នុងអនុវិស័យនេះ បេក្ខជនចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ ទាំងជំនាញបច្ចេកទេសដូចជា ការគ្រប់គ្រងគុណភាពភាសាចិន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ និងគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ។ សម្រាប់ជំនាញទន់ដែលមិនអាចខ្វះរួមមាន ការដោះស្រាយបញ្ហា ការត្រួតពិនិត្យការងារ ស្មារតីការងារជាក្រុម ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការសម្របសម្រួល។ សរុបមកបើទោះជាចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករំពឹងទុកមានការថយចុះមកត្រឹម ១២ ៥១៤នាក់ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែសន្ទស្សន៍ឱកាសការងារនៅតែស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់គឺ ៣,៣៧។

តារាងទី ៤៣៖ ព័ត៌មានសង្ខេបសម្រាប់អនុវិស័យកម្ពុជានិរន្តរ៍

| កម្ពុជានិរន្តរ៍ | ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ | ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ |
|--|-------------------|-------------------|
| ចំនួនសហគ្រាស ដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធ LACMS | 1,475 | 1,445 |
| ភាគរយដែលសហគ្រាស ជាជនជាតិខ្មែរ | 55.12% | 51.28% |
| | 1-4 | 16.07% |
| | 5-19 | 45.90% |
| | 20-99 | 20.20% |
| | 100-199 | 6.98% |
| | 200-499 | 6.92% |
| ទំហំសហគ្រាស | 500+ | 3.93% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលជួបបញ្ហាគម្លាតជំនាញ | 13.13% | 25.46% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូង | 5.03% | 27.67% |
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ១នាក់ | 41.90% | 58.97% |

| | | |
|---|---|--------|
| ភាគរយសហគ្រាស ដែលពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 54.33% | 18.89% |
| ភាគរយសហគ្រាស ជួបនូវកង្វះជំនាញ (ធៀបនឹងសហគ្រាស ដែលប្រកាសជ្រើសរើស) | 13.00% | 23.39% |
| សន្ទស្សន៍ឱកាសការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត | 3.54 | 3.37 |
| ចំនួនប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងទុក | 30,977 | 12,514 |
| 1. ការដោះស្រាយបញ្ហា | ជំនាញទំន់ទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| 3. ការងារជាក្រុម | | |
| 4. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| 5. ការសម្របសម្រួល | | |
| 1. ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញរឹងទាំង៥ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ | |
| 2. ភាសាចិន | | |
| 3. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | |
| 4. ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| 5. ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| 1. បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច | មូលហេតុទាំង៥ ដែលនិយោជកពិបាកជ្រើសរើសបុគ្គលិក | |
| 2. បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ | | |
| 3. កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពស្មោះត្រង់ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ | | |
| 4. ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត | | |
| 5. មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ | | |

អនុវិស័យកម្ពុជានិយមផ្សេងៗ សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ បន្តបង្ហាញពីសក្តានុពលក្នុងការផ្តល់ឱកាសការងារដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ ជាពិសេសសម្រាប់កម្រិតឧត្តមសិក្សា។ ជាក់ស្តែង ទីផ្សារការងារកំពុងត្រូវការមុខតំណែងដូចជា នាយកគ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងទាក់ទាញចន្លោះពី ១ ២០០ ទៅ ១ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក។ បេក្ខជនដែលមានសក្តានុពលក្នុងតំណែងនេះ គប្បីមានមូលដ្ឋានចំណេះដឹង លើជំនាញគ្រប់គ្រង (ISCED 0413) សេដ្ឋកិច្ច (ISCED 0311) ឬ ហិរញ្ញវត្ថុ (ISCED 0412)។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ មុខតំណែងដឹកនាំផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដូចជា នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ចន្លោះពី ៨៥០ ទៅ ៩៥០ដុល្លារអាមេរិក ផងដែរ ខណៈអ្នកបច្ចេកទេសរោងចក្រ ទទួលបានចន្លោះពី ៥៥០ ទៅ ៦០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដើម្បីឈានដល់តួនាទីជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ និយោជកទាមទារបទពិសោធពី ៣ ទៅ ១០ឆ្នាំ ដោយផ្ដោតការវាយតម្លៃចម្បងទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងភាពវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ។

ងាកមកមើលកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈវិញ តម្រូវការទីផ្សារកំពុងផ្ដោតទៅលើកម្លាំងពលកម្មជំនាញឯកទេស ដើម្បីគាំទ្រផ្ទាល់ដល់ប្រាក់ផលិតកម្ម និងរដ្ឋបាលរោងចក្រ។ យុវជនដែលបញ្ចប់ការសិក្សាលើជំនាញអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក (ISCED 0713, 0714) អាចចាប់យកអាជីពជា អ្នកតម្លើង និងជួសជុល

ឧបករណ៍ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យចន្លោះពី ២៨០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក ដោយឡែក សម្រាប់ផ្នែកគាំទ្រ ការិយាល័យ ដូចជា បុគ្គលិកគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស (ISCED 0411, 0412, 0413) ក៏ទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគឺចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៣៥០ដុល្លារអាមេរិក ផងដែរ។ មុខតំណែងគាំទ្រទាំងនេះជា ទូទៅទាមទារបទពិសោធដ៏ ១ ទៅ ៣ឆ្នាំ ដោយនិយោជកតែងតែស្វែងរកបុគ្គលិកដែលមានវិន័យការងាររឹងមាំ ភាព ហ្មត់ចត់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ច និងមានសមត្ថភាពធ្វើការងារជាក្រុមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ទោះបីជាស្ថិតក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្នក្តី ការអប់រំកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ នៅតែបន្តដើរតួនាទីក្នុង ការស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មប្រតិបត្តិការយ៉ាងច្រើន សម្រាប់ការងារវេចខ្ចប់ និងដំឡើងទូទៅ។ ជាក់ស្តែង មុខតំណែង ប្រតិបត្តិការដូចជា អ្នកវេចខ្ចប់ និងអ្នករៀបចំទំនិញតាមឃ្លាំង អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ២១០ ទៅ ២៥០ ដុល្លារអាមេរិក។ កម្លាំងពលកម្មជាអ្នកចូលធ្វើការដំបូងទាំងនេះ (ដែលមានបទពិសោធដ៏ ០ ទៅ ២ឆ្នាំ) ភាគច្រើន ជាអ្នកដែលទទួលបានត្រឹមការបណ្តុះបណ្តាលមូលដ្ឋាន (ISCED 0700, 0729) ឬឆ្លងកាត់ការសិក្សាជំនាញសេវាកម្ម គេហដ្ឋាន (ISCED 1011) ប៉ុណ្ណោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីធានាបាននូវនិរន្តរភាព និងគុណភាពផលិតផល ជំនាញទន់ដែលនិយោជកទាមទារជាដាច់ខាតសម្រាប់កម្រិតប្រតិបត្តិការនេះគឺ ភាពអត់ធ្មត់ ភាពរហ័សរហ័ទ ការគោរព តាមការណែនាំយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ និងជាពិសេសគឺការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់បំផុតលើសុវត្ថិភាពការងារប្រចាំថ្ងៃ។

តារាងទី ៤៤៖ មុខរបរដែលមានតម្រូវការសម្រាប់អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធដ៏ | ជំនាញទន់ |
|--|-------|---|-------------------|-----------|-------------------------------|
| បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឡើងទៅ | | | | | |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | នាយកគ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិ | \$1,200 - \$1,350 | ៥-១០ឆ្នាំ | ការសម្រេចចិត្តជា យុទ្ធសាស្ត្រ |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការត្រិះរិះពិចារណា និងវិភាគ |
| ហិរញ្ញវត្ថុ ធនាគារ និងធានារ៉ាប់រង | 0412 | | | | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ |
| គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម | 0414 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | \$850 - \$950 | ៥ឆ្នាំឡើង | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ការត្រិះរិះពិចារណា |
| សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង | 0311 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| មេកានិក | 0715 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្ម គ្រឿងម៉ាស៊ីន | \$550 - \$600 | ៣ឆ្នាំឡើង | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ឡើងទៅ | | | | | |
| អគ្គិសនី | 0713 | អ្នកធ្វើ និងអ្នកជួសជុល ឧបករណ៍កំរិតភាពទៀងពេល | \$280 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| អេឡិចត្រូនិក | 0714 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ការគិតបែបវិភាគ |

| មុខជំនាញ | ISCED | មុខរបរ | ប្រាក់ឈ្នួល | បទពិសោធន៍ | ជំនាញទន់ |
|---|-------|---|---------------|-----------|----------------------------------|
| ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងដំណើរការផលិត | 0711 | អ្នកបាញ់ថ្នាំពណ៌ និងបាញ់ថ្នាំឈើវ៉ានីស | \$230 - \$330 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគិតបែបវិភាគ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (លាយថ្នាំពណ៌) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ | 1022 | | | | ភាពបត់បែន |
| គណនេយ្យ | 0411 | បុគ្គលិកទូទៅផ្នែកកត់ត្រា គណនេយ្យ និងបញ្ជី | \$300 - \$350 | ១-៣ឆ្នាំ | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ហិរញ្ញវត្ថុ | 0412 | | | | ការដោះស្រាយបញ្ហា |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល | 0413 | បុគ្គលិក ឬជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស | \$300 - \$320 | ១-៣ឆ្នាំ | ការសម្របសម្រួល |
| នីតិសាស្ត្រ | 0421 | | | | ភាពហ្មត់ចត់ក្នុងការងារ |
| ភាសាបរទេស | 0231 | | | | ជំនាញទំនាក់ទំនង |
| មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈឡើងទៅ | | | | | |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារផ្គត់ផ្គង់) | 0729 | កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម | \$210 - \$300 | ០-២ឆ្នាំ | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| សេវាបំរើតាមផ្ទះ | 1011 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ការងារតម្រៀប) | 0799 | | | | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (វេចខ្ចប់) | 0729 | អ្នកវេចខ្ចប់ដោយដៃ | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | វិន័យការងារ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ត្រួតពិនិត្យគុណភាព) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (រៀបចំទំនិញ) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ដាក់ និងរៀបអីវ៉ាន់តាមផ្ទៃ) | 0729 | | | | ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រើឧបករណ៍លើក និងជញ្ជូនទំនិញ) | 0729 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមផ្ទៃក្នុង ឃ្នាំង | \$210 - \$250 | ០-២ឆ្នាំ | ភាពហ្មត់ចត់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ |
| ជំនាញដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ (គ្រប់គ្រងសារពើភណ្ឌ) | 0729 | | | | ការធ្វើការងារជាក្រុម |

ជំពូកទី ៣ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ទស្សនវិស័យមុខរបរ និងការងារកម្ពុជាសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៦ នេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា រចនាសម្ព័ន្ធ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរទៅរកឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ និងតម្រូវការបច្ចេកវិទ្យា។ តាមរយៈ ការវិភាគលើកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល យើងសង្កេតឃើញថា អនុវិស័យដែលផ្តល់ចំណូលខ្ពស់បំផុតសម្រាប់កម្រិតអ្នកជំនាញ ខ្ពស់គឺ អនុវិស័យសេវាសុខាភិបាល បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) និងកម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើង យានយន្ត ដែលអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពី ៨០០ ដល់ ១ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់តំណែងគ្រប់គ្រង និងវិស្វករ។ ដោយឡែក អនុវិស័យកម្មន្តសាលបែបប្រពៃណីដូចជា វាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ នៅតែបន្ត ជាប្រភពការងារដ៏ធំបំផុត ដោយមានកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលស្ថិតក្នុងរង្វង់ ២១០ ដល់ ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។

របាយការណ៍ក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃចំណាត់ថ្នាក់មុខជំនាញ ISCED ក្នុងការរៀបចំផែនការ អាជីព។ ការសិក្សាលើមុខជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ កំពុងក្លាយជាជម្រើសដ៏ឆ្លាតវៃសម្រាប់យុវជន ដោយសារ វាផ្តល់នូវឱកាសការងាររហ័ស និងប្រាក់ចំណូលប្រកួតប្រជែង បើធៀបនឹងជំនាញរដ្ឋបាលទូទៅ។ លើសពីនេះ របាយការណ៍នេះបានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតរបស់និយោជក ដែលកំពុងបង្វែរការយកចិត្ត ទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងទៅលើ "ជំនាញទន់" ជាជាងការពឹងផ្អែកលើសញ្ញាបត្រតែមួយមុខ។ ការវិវត្តយ៉ាងរហ័សនៃ បច្ចេកវិទ្យា និងការប្រកួតប្រជែង បានធ្វើឱ្យជំនាញដូចជា ការត្រិះរិះពិចារណា (ដែលជាតម្រូវការខ្លាំងទាំងក្នុងវិស័យ សេវាកម្ម និងឧស្សាហកម្ម) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ភាពច្នៃប្រឌិត ព្រមទាំង ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ក្លាយជាជំនាញស្នូល ដែលមិនអាចខ្វះបាន និងពិបាកស្វែងរកបំផុតនៅលើទីផ្សារ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការឆ្លើយតបទៅនឹងគម្លាតជំនាញ នាពេលអនាគត មិនគប្បីផ្តោតត្រឹមតែលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេសនោះទេ ប៉ុន្តែស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង គ្រឹះស្ថានអប់រំ ត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មការបណ្តុះបណ្តាល "ជំនាញទន់" ទាំងនេះចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាតាំងពី កម្រិតមូលដ្ឋាន។ ការរៀបចំខ្លួនបែបនេះ ទើបអាចធានាបានថា កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជានឹងមានភាពធន់ និងភាពបត់ បែនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិបទការងារថ្មីៗនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

ទីផ្សារការងារកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៦ កំពុងបង្ហាញពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ (Skilled Labour) ច្រើនជាងពេលណាៗទាំងអស់។ ការកើនឡើងនៃតម្រូវការក្នុងវិស័យបច្ចេកវិទ្យា និងឧស្សាហកម្ម បានបង្កើតជាកាលានុវត្តភាពថ្មីសម្រាប់យុវជនដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល TVET។ ជារួម ភាពជោគជ័យនៅក្នុង ទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្ន មិនមែនពឹងផ្អែកតែលើកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាពក្នុងការ សម្របខ្លួនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងការមានអាកប្បកិរិយាការងារវិជ្ជមាន ដែលជាគន្លឹះនៃការជំរុញផលិតភាពសេដ្ឋកិច្ច។

យុវជនដែលត្រៀមខ្លួនចូលក្នុងទីផ្សារការងារ គួរផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតពីការផ្តោតតែលើសញ្ញាបត្រ មកលើការ ជ្រើសរើសមុខជំនាញសិក្សាឱ្យចំគោលដៅនៃតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចជាក់ស្តែង។ ការជ្រើសរើសមុខជំនាញតាមចំណាត់

ថ្នាក់ ISCED ដូចជាផ្នែកវិស្វកម្មបច្ចេកទេស ព័ត៌មានវិទ្យា និងការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវ ឧត្តមភាពប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ជាងមុន។ ក្រៅពីចំណេះដឹងទ្រឹស្តី អ្នកស្វែងរកការងារ ឬយុវជនគួរឆ្លៀតឱកាសពង្រឹង ជំនាញភាសាបរទេស និងសមត្ថភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ព្រោះអ្នកដែលមានជំនាញចម្រុះ (Multi-skilled) តែងតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងមធ្យមភាគទីផ្សារពី ១៥% ទៅ ៣០%។

សម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីនៃការបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាកិច្ចការអាទិភាពដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការហូរចូលនៃវិនិយោគទុនក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ទំនើប។ ដូច្នោះ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគួរពង្រីកកិច្ចសហការជាមួយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ដើម្បីផ្តល់ ឱកាសចុះអនុវត្តផ្ទាល់ដល់សិស្ស-និស្សិត។ កម្មវិធីសិក្សាគួរតែត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារ បច្ចេកទេសដែលនិយោជកកំពុងប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែង។ បន្ថែមពីនេះ ការរៀបចំគោលនយោបាយគួរដាក់ចេញនូវ យន្តការលើកទឹកចិត្តដល់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រដែលវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ (On-the-job training) ដល់បុគ្គលិក និងបន្តជំរុញការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈដល់យុវជនតាំងពីកម្រិតមធ្យមសិក្សា ដើម្បីកាត់ បន្ថយបញ្ហាភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ (Skill Mismatch) នៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

បន្ថែមលើនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរជំរុញកិច្ចសហការកាន់តែជិតស្និទ្ធរវាងគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងវិស័យឯកជន (Public-Private Partnership) ដើម្បីធានាថា កម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានរៀបចំឡើងស្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។ ជាមួយគ្នានេះ ការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទុកទិន្នន័យទីផ្សារការងារដែលធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ នឹងក្លាយជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់ សម្រាប់ជួយដល់ការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈដល់យុវជន និងកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម និងតម្រូវការ ជាក់ស្តែងរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ។

ឯកសារយោង

- Asian Development Bank. (2024). *Quality jobs and the future of work in Asia and the Pacific*.
- Asian Development Bank. (2025). *Asian development outlook 2025*.
- International Labour Organization. (2012). *International standard classification of occupations (ISCO)*. <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
- CEDEFOP. (2013). *User Guide to Developing an Employer Survey on Skill Needs*. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Council for the Development of Cambodia (CDC). (2026). *Report on Foreign Direct Investment Approvals*. Phnom Penh: CDC.
- International Labour Organization. (2024a). *ILOSTAT country profile: Cambodia*. <https://ilostat.ilo.org>
- International Labour Organization. (2024b). *World employment and social outlook: Trends 2024*.
- International Labour Organization. (2025). *Workforce 2030: Skills for thriving in the green and digital transitions*.
- International Monetary Fund (IMF). (2025). *Cambodia: 2025 Article IV Consultation*. IMF Staff Country Reports. Washington, D.C.: IMF.
- Khmer Times. (2026, February 17). *Cambodia secures \$5.1B FDI in 2025, up 16%*. Phnom Penh.
- Ky, S. (2023). Labor demand forecasting: The case of Cambodia. *Bulletin of Applied Economics*, 10(2), 89–105. <https://doi.org/10.47260/bae/1025>
- Ministry of Economy and Finance. (2025). *របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តថវិកាធានាសទី១ និងការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងឆ្នាំ២០២៥* [Report on the results of the implementation of the first semester budget and the evaluation of the implementation of the law on finance for management 2025]. <https://mef.gov.kh/documents/mid-year-report-fanancial-law-implement-2025/>
- Ministry of Labour and Vocational Training. (2025). *Prakas on the minimum wage for workers in the garment, footwear and travel goods sector for 2026*. Royal Government of Cambodia.
- National Bank of Cambodia (NBC). (2026). *Foreign Direct Investment Annual Report 2025*. Phnom Penh: NBC.
- National Institute of Statistics. (2024). *Cambodia socio-economic survey 2023: Final report*. Ministry of Planning, Royal Government of Cambodia.
- Shah, C., & Burke, G. 2003. *Skills shortages: Concepts, Measurement and Implication*. Monash University – Centre of the Economics of Education and Training.
- Strietska-Ilina, O. 2008. "Skills shortages", *Fourth Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report*. Belgium: European Centre for the Development of Vocational Training.
- The Better Cambodia. (2026, January 31). *FDI Inflows Surge in Cambodia, Reaching \$5.2 Billion in 2025*.
- UKCES. 2010. *A Theoretical View of Skills Shortages and Skill Needs, Evidence Report 20*. UK Commission for Employment and Skills.
- UKCES. 2012. *UK Commission's Employer Skill Survey 2011: Wales Result*. UK Commission for Employment and Skills.
- United Nations Conference on Trade and Development. (2025). *World investment report 2025*.

<https://unctad.org/publication/world-investment-report-2025>

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2026). *World economic situation and prospects 2026*. United Nations.

Vinitha, Y., Chanikya, G., Suryanshu, & Maiti, S. (2023). Does growth of gross state domestic product can manage unemployment in India? A state-level analysis. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(5), 1–14. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.7700>

World Bank. (2024). *Cambodia economic update: Recent developments and outlook*. <https://www.worldbank.org/en/country/cambodia>

World Bank. (2025). *World Bank Cambodia Economic Update, June 2025*. Washington, D.C.: World Bank Group.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*.

ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ កម្រិតសំណួរ

កម្រិតសំណួរ៖ សម្រាប់គ្រប់អនុវិស័យ

ផ្នែក A៖ វិស័យសេវាគ្រួសារ

| | |
|---|--|
| A1. ឈ្មោះសហគ្រាស សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាភាសាខ្មែរ | |
| A2. ឈ្មោះសហគ្រាស សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាភាសាអង់គ្លេស | |

| | |
|--|----------------|
| A3. អាសយដ្ឋានសហគ្រាស សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ | |
| ផ្ទះ/អគារលេខ៖ | ផ្លូវ៖ |
| ភូមិ៖ | ឃុំ/សង្កាត់៖ |
| ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង៖ | ខេត្ត/រាជធានី៖ |
| កំណត់សម្គាល់អាសយដ្ឋាន៖ | |

| | |
|------------------------------------|-----------------------|
| A4. ឈ្មោះបុគ្គលិកសម្រាប់ទំនាក់ទំនង | |
| ឈ្មោះ៖ | មុខតំណែង៖ |
| លេខទូរស័ព្ទ (១)៖ | លេខទូរស័ព្ទ (២)៖ |
| អ៊ីម៉ែល៖ | លេខទូរស័ព្ទការិយាល័យ៖ |

| | |
|--|-----------------------|
| A5. ករណីអ្នកដែលផ្តល់សម្ភាសន៍ផ្សេងពីបុគ្គលិកសម្រាប់ទំនាក់ទំនង | |
| ឈ្មោះអ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍៖ | |
| លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង៖ | លេខទូរស័ព្ទការិយាល័យ៖ |
| អ៊ីម៉ែល៖ | មុខតំណែង៖ |

| | | |
|--|----------------|---|
| A6. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ លោក លោកស្រីបានចុះបញ្ជីជាមួយ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ឬមន្ទីរពាណិជ្ជកម្មខេត្តដែរឬទេ? | បានចុះបញ្ជី | 1 |
| | មិនបានចុះបញ្ជី | 2 |

A7. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ លោក លោកស្រីបានបង្កើតពីឆ្នាំណា? ៖ _____

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| A8. សហគ្រាស លោក លោកស្រីជា ប្រភេទ៖ | ក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ | 1 |
| | ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធិទូទៅ | 2 |
| | ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធិទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត | 3 |
| | ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត | 4 |
| | ក្រុមហ៊ុនមហាជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត | 5 |
| | ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ (រួមទាំងស្វយ័ត) | 6 |
| | សហគ្រាសផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖ _____) | 7 |

| | | |
|----------------------------|-------------------|---|
| A9. សហគ្រាស លោក លោកស្រីជា៖ | អង្គភាពទោល | 1 |
| | ទីស្នាក់ការកណ្តាល | 2 |
| | សាខា | 3 |

| | | |
|---|--|---|
| A10. ភាគហ៊ុនរបស់ សហគ្រាស លោក លោកស្រីជាប្រភេទ៖ | កម្មជា (១០០%) | 1 |
| | បរទេស (១០០%); សូមបញ្ជាក់សញ្ជាតិ៖ _____ | 2 |
| | ភាគហ៊ុនរួមគ្នាក្នុងស្រុក-បរទេស; (សូមបញ្ជាក់សញ្ជាតិរបស់ម្ចាស់ភាគ ហ៊ុនច្រើនជាងគេ៖ _____) | 3 |

A11. សូមលោក លោកស្រីពណ៌នាដោយសង្ខេបពីសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បងនៃសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងសូមប្រាប់ពីផលិតផលឬសេវា កម្មចម្បង និងអតិថិជនរបស់លោក លោកស្រី៖ _____

Code ISIC: |_|_|_|_|

| | | |
|---|--|---------|
| A12. សូមមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មាន អំពីភាគរយចំណូលនៃការ លក់រៀបរយនិងចំណូលសរុប | ការលក់នៅក្នុងប្រទេស | _____ % |
| | ការនាំចេញដោយផ្ទាល់ | _____ % |
| | ការនាំចេញតាមរយៈអន្តរការី (នាំចេញដោយប្រយោល) | _____ % |

ផ្នែក B៖ ការងារ និងគម្លាតជំនាញ

B1. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនបុគ្គលិកសរុបក្នុងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ លោក លោកស្រី តាមកាលបរិច្ឆេទខាងក្រោមនេះ រាប់បញ្ចូលទាំងខ្លួនអ្នកផ្ទាល់។ (សូមលោក លោកស្រីធ្វើការប៉ាន់ស្មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលដោយផ្អែកទៅលើការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ និងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ)

| | | | | | | |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 31/12/2024 | 30/06/2025 | 31/12/2025 | 30/06/2026 | 31/12/2026 | 30/06/2027 |
| សរុប | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |

B2. ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែខាងមុខ តើអ្នកមានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែរឬទេ ?

1= មាន, សូមបញ្ជាក់ចំនួន៖ _____ 2= 19

B3. តើស្ថានភាពទូទៅសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានរំពឹងថានឹងប្រឈមមុខយ៉ាងណាក្នុងរយៈពេល៦ខែខាងមុខ ?

| | | |
|-----------------|---|---|
| ងាយស្រួលណាស់ | 1 | បន្តទៅ B.4 |
| ងាយស្រួល | 2 | បន្តទៅ B.4 |
| ធម្មតា | 3 | បន្តទៅ B.4 |
| ពិបាក | 4 | បញ្ជាក់ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកជ្រើសរើស៖ _____ |
| ពិបាកខ្លាំងណាស់ | 5 | បញ្ជាក់ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកជ្រើសរើស៖ _____ |

B4. តើអ្នកមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងបុគ្គលិករបស់អ្នកដែលមិនបានបំពេញការងារតាមកម្រិតដែលចង់បានដែរឬទេ (គម្លាតជំនាញក្នុងចំណោមបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន)? 1=មាន, សូមបញ្ជាក់ចំនួន៖ _____ 2=19

B4.1. ប្រសិនបើ "មាន", តើគម្លាតជំនាញសំខាន់បំផុតគឺជំនាញអ្វី? (ជ្រើសរើសបាន ៣)

- A = ជំនាញទូទៅ, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- B = ភាសាបរទេស, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- C = ជំនាញឌីជីថល, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- D = ជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- E = ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ _____

B5. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់លោក លោកស្រីបានអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកក្នុងសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែកន្លងទៅដែរឬទេ? 1 = បាទ/ចាស 2 = 19

B5.1. ប្រសិនបើ "បាទ/ចាស" តើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះផ្តោតសំខាន់លើជំនាញប្រភេទណា? (អាចជ្រើសរើសបានច្រើន)

- A = ជំនាញទូទៅ (ដូចជា ទំនាក់ទំនង, ការងារជាក្រុម, ការដោះស្រាយបញ្ហា)
- B = ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិញ (ដូចជា កម្មវិធីជាក់លាក់, ភាសាបរទេស)
- C = ជំនាញឌីជីថល (ដូចជា ទីផ្សារឌីជីថល, ការវិភាគទិន្នន័យ)
- D = ជំនាញគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ
- E = ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ _____

B6. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់លោក លោកស្រីរំពឹងថា បច្ចេកវិទ្យា (ដូចជា ស្វ័យប្រវត្តិកម្ម - Automation, AI, ឬ Digitalization) នឹងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងណាទៅលើចំនួនបុគ្គលិកសរុបក្នុងរយៈពេល ៣-៥ឆ្នាំខាងមុខ ?

- 1 = នឹងត្រូវការបុគ្គលិកតិចជាងមុនគួរឱ្យកត់សម្គាល់
- 2 = នឹងត្រូវការបុគ្គលិកតិចជាងមុនបន្តិច
- 3 = មិនមានការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់
- 4 = នឹងត្រូវការបុគ្គលិកច្រើនជាងមុនបន្តិច
- 5 = នឹងត្រូវការបុគ្គលិកច្រើនជាងមុនគួរឱ្យកត់សម្គាល់
- 98 = មិនដឹង/មិនទាន់សម្រេច

B6.1. សូមបញ្ជាក់៖ តើបច្ចេកវិទ្យាអ្វីដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារក្នុងវិស័យរបស់លោក/លោកស្រី? (ឧ. AI-Powered Chatbots, Cloud Computing, Data Analytics, E-commerce Platforms) (សូមបញ្ជាក់៖ _____)

B7. តើលោក លោកស្រីរំពឹងថា បុគ្គលិករបស់អ្នកនឹងត្រូវការជំនាញបន្ថែម ឬផ្លាស់ប្តូរជំនាញ (Re-skilling/Up-skilling) ក្នុងរយៈពេល ៣-៥ឆ្នាំខាងមុខ ដែរឬទេ? 1= បាទ/ចាស → B7.1. 2= ទេ/មិនមានការផ្លាស់ប្តូរធំៗ --> B8

B7.1. បើសិនជា "បាទ/ចាស" តើមូលហេតុអ្វីខ្លះ ដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលិករបស់អ្នកត្រូវការជំនាញបន្ថែម ឬផ្លាស់ប្តូរជំនាញ (Re-skilling/Up-skilling) ក្នុងរយៈពេល ៣-៥ឆ្នាំខាងមុខ? (អាចជ្រើសរើសបានច្រើន)

- A = ការផ្លាស់ប្តូរ/ការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា (ឧ. AI, ស្វ័យប្រវត្តិកម្ម)
- B = ការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម/ផ្នែកដែលអាជីវកម្មថ្មី
- C = តម្រូវការអនុលោមភាពតាមច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិថ្មី
- D = តម្រូវការទីផ្សារ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អតិថិជនផ្លាស់ប្តូរ
- E = ការប្រកួតប្រជែងជាមួយក្រុមហ៊ុនបរទេស/តំបន់
- F = ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃជំនាញរបស់បុគ្គលិកដែលជ្រើសរើសថ្មី
- G = ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ _____

B7.2. បើសិនជា "បាទ/ចាស" តើជំនាញប្រភេទណាដែលត្រូវការផ្លាស់ប្តូរ/បន្ថែម? (ជ្រើសរើសបានច្រើន)

- A = ជំនាញទូទៅ, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- B = ភាសាបរទេស, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- C = ជំនាញឌីជីថល, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- D = ជំនាញបច្ចេកទេសជាក់លាក់, (សូមបញ្ជាក់៖ _____)
- E = ជំនាញអនុលោមភាព (Compliance)
- F = ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ _____

B8. ដោយផ្អែកលើនិន្នាការវិស័យរបស់លោក លោកស្រី (ដូចជា ការរីកចម្រើននៃឌីជីថលកម្ម, បទប្បញ្ញត្តិថ្មី, ឬការផ្លាស់ប្តូរចំណង់របស់អតិថិជន) តើមានមុខតំណែង ឬជំនាញជាក់លាក់ណាខ្លះដែលលោក លោកស្រីរំពឹងថានឹងត្រូវការខ្លាំងបំផុត

ហើយបច្ចុប្បន្នពិបាកក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា ក្នុងរយៈពេល ៣-៥ឆ្នាំខាងមុខ? (សូមរាយមុខតំណែង/ជំនាញ/ប្រាក់បៀវត្សសំខាន់បំផុតចំនួន ៥)

- B8.1. មុខតំណែង ១៖ ជំនាញ ១៖ ប្រាក់បៀវត្សរៀន៖
- B8.2. មុខតំណែង ២៖ ជំនាញ ២៖ ប្រាក់បៀវត្សរៀន៖
- B8.3. មុខតំណែង ៣៖ ជំនាញ ៣៖ ប្រាក់បៀវត្សរៀន៖
- B8.4. មុខតំណែង ៤៖ ជំនាញ ៤៖ ប្រាក់បៀវត្សរៀន៖
- B8.5. មុខតំណែង ៥៖ ជំនាញ ៥៖ ប្រាក់បៀវត្សរៀន៖

B9. ជំនាញដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកក្នុងរយៈពេល ៦ខែខាងមុខនេះ៖

B9.1. តើជំនាញទំនាក់ទំនងក្រោមមួយណាដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកក្នុងរយៈពេល ៦ខែខាងមុខនេះ។ សូមរាយតម្លៃកម្រិតតម្រូវការ (Demand level) និងកម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (Difficulty of Recruitment) ជំនាញនីមួយៗ ដោយប្រើមាត្រដ្ឋានពីលេខ ០ ដល់ ១០០។ (សូមជ្រើសរើសចម្លើយតិចបំផុតចំនួន ៥)

| ជំនាញទំនាក់ទំនង | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) |
|--|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> A= ជំនាញក្នុងការស្តាប់ | | |
| <input type="checkbox"/> B= ការត្រិះរិះពិចារណា | | |
| <input type="checkbox"/> C= ការត្រួតពិនិត្យ | | |
| <input type="checkbox"/> D= ការយល់ក្នុងការអាន | | |
| <input type="checkbox"/> E= ជំនាញទំនាក់ទំនងផ្ទាល់មាត់ | | |
| <input type="checkbox"/> F= ជំនាញការសរសេរទំនាក់ទំនង | | |
| <input type="checkbox"/> G= ការដោះស្រាយបញ្ហា | | |
| <input type="checkbox"/> H= ការសម្របសម្រួល | | |
| <input type="checkbox"/> I= ការណែនាំ | | |
| <input type="checkbox"/> J= ការគ្រប់គ្រងអតិថិជន | | |
| <input type="checkbox"/> K= ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា | | |
| <input type="checkbox"/> L= ការងារជាក្រុម | | |
| <input type="checkbox"/> M= ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ | | |
| <input type="checkbox"/> N= ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងក្រុម | | |
| <input type="checkbox"/> O= ជំនាញផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់ ៖ _____) | | |

B9.2. តើជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិជ្ជា ខាងក្រោមមួយណា ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកក្នុងរយៈពេល ៦ខែខាងមុខនេះ។ សូមរាយតម្លៃកម្រិតតម្រូវការ (Demand level) និងកម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (Difficulty of Recruitment) ជំនាញនីមួយៗ ដោយប្រើមាត្រដ្ឋានពីលេខ ០ ដល់ ១០០។ (សូមជ្រើសរើសចម្លើយតិចបំផុតចំនួន ៥)

| ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញវិជ្ជា | កម្រិតតម្រូវការ (០ ដល់ ១០០) | កម្រិតពិបាកក្នុងការស្វែងរក (០ ដល់ ១០០) |
|--|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> A= ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ | | |
| <input type="checkbox"/> B= ការវិភាគប្រតិបត្តិការ | | |
| <input type="checkbox"/> C= ការវិភាគការគ្រប់គ្រងគុណភាព | | |
| <input type="checkbox"/> D= ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រព័ន្ធ និងសុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណិត | | |
| <input type="checkbox"/> E= ការវិភាគប្រព័ន្ធ និងការវាយតម្លៃ | | |
| <input type="checkbox"/> F= មូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ | | |
| <input type="checkbox"/> G= ការវិភាគទិន្នន័យ និងវិទ្យាសាស្ត្រទិន្នន័យ | | |
| <input type="checkbox"/> H= ការរចនាក្រាហ្វិក | | |
| <input type="checkbox"/> I= ភាសាអង់គ្លេស | | |
| <input type="checkbox"/> J= ភាសាចិន | | |
| <input type="checkbox"/> K= ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | |
| <input type="checkbox"/> L= ការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ | | |
| <input type="checkbox"/> M= ជំនាញរដ្ឋបាលការិយាល័យ | | |
| <input type="checkbox"/> N= ជំនាញលទ្ធកម្ម | | |
| <input type="checkbox"/> O= ជំនាញទីផ្សារឌីជីថល | | |
| <input type="checkbox"/> P= ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងអនុលោមភាព | | |
| <input type="checkbox"/> Q= ជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| <input type="checkbox"/> R= ការគ្រប់គ្រងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ឌីជីថល | | |
| <input type="checkbox"/> S= ជំនាញកម្មវិធីជាក់លាក់ (សូមបញ្ជាក់៖ _____) | | |
| <input type="checkbox"/> T= ជំនាញបច្ចេកទេស/ជំនាញជាក់ស្តែង (សូមបញ្ជាក់៖ _____) | | |
| <input type="checkbox"/> U= ជំនាញផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់ ៖ _____) | | |

B10. សំណួរពាក់ព័ន្ធការនាំចេញ និងនាំចូល - សម្រាប់តែវិស័យកាត់ដេរ

ព័ត៌មានការបញ្ជាទិញ៖

B10.1. សូមធ្វើការប្រៀបធៀបការបញ្ជាទិញរយៈពេលដូចគ្នាឆ្នាំនេះ ធៀបនឹងឆ្នាំមុន តើមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.2. តើមូលហេតុអ្វីដែលនាំឱ្យការបញ្ជាទិញក្នុងឆ្នាំនេះមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

B10.3. តើអ្នកមានការរំពឹងទុកយ៉ាងដូចម្តេចអំពីការបញ្ជាទិញក្នុងរយៈពេលមួយឆមាសបន្ទាប់ ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.4. តើមូលហេតុអ្វីដែលនាំឱ្យការបញ្ជាទិញក្នុងឆមាសបន្ទាប់មានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

ព័ត៌មានការនាំចូលវត្ថុធាតុដើម៖

B10.5. សូមធ្វើការប្រៀបធៀបការនាំចូលវត្ថុធាតុដើមរយៈពេលដូចគ្នាឆ្នាំនេះ ធៀបនឹងឆ្នាំមុន តើមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.6. តើអ្នកមានការរំពឹងទុកយ៉ាងដូចម្តេចអំពីការនាំចូលវត្ថុធាតុដើមក្នុងរយៈពេលមួយឆមាសបន្ទាប់ ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.7. តើមូលហេតុអ្វីដែលនាំឱ្យការនាំចូលវត្ថុធាតុដើមក្នុងរយៈពេលមួយឆមាសបន្ទាប់ មានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

ព័ត៌មានការនាំចេញ៖

B10.8. សូមធ្វើការប្រៀបធៀបការនាំចេញផលិតផលរយៈពេលដូចគ្នាឆ្នាំនេះ ធៀបនឹងឆ្នាំមុន តើមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.9. តើក្នុងឆមាសខាងមុខ អ្នករំពឹងយ៉ាងដូចម្តេចអំពីការនាំចេញរយៈពេលដូចគ្នាឆ្នាំនេះ ធៀបនឹងឆ្នាំមុន ?

- 1= កើនឡើង.....% 2= ថយចុះ.....% 3= រក្សាដដែល

B10.10. តើមូលហេតុអ្វីដែលនាំឱ្យមានការនាំចេញក្នុងឆមាសបន្ទាប់មានការកើនឡើងឬថយចុះ ?

ផលប៉ះពាល់នៃពន្ធកម្មវិភាគ៖

B10.11. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកនាំចេញដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលទៅសហរដ្ឋអាមេរិកទេ ? (ជម្រើសច្រើន)

- 1= បាទ/ចាស, នាំចេញដោយផ្ទាល់
 2= បាទ/ចាស, នាំចេញដោយប្រយោល
 3= ទេ, មិនបាននាំចេញទៅអាមេរិក

B10.12. តើពន្ធកម្មវិភាគរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកបានបង្កើនការចំណាយប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកដល់កម្រិតណា ?

- 1=មិនបានបង្កើនទាល់តែសោះ 2=មិនបានបង្កើនច្រើននោះទេ 3=ធម្មតា 4=បង្កើនតិចតួច 5=បង្កើនខ្លាំង

B10.13. តើសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នកបានចាត់វិធានការអ្វីខ្លះក្នុងការឆ្លើយតបនឹងពន្ធកម្មវិភាគរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក ? (ជម្រើសច្រើន)

- 1= ផ្លាស់ប្តូរប្រភពនៃវត្ថុធាតុដើម 2= បង្កើនតម្លៃទំនិញ
 3= កាត់បន្ថយការផលិត 4= កាត់បន្ថយការងារ ឬបុគ្គលិក
 5= ធ្វើពិពិធកម្មទៅកាន់ទីផ្សារមិនមែនសហរដ្ឋអាមេរិក
 6= វិធានការផ្សេងទៀត សូមបញ្ជាក់៖ 7= មិនមានវិធានការទេ

B10.14. តើអ្វីជាផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាននៃពន្ធកម្មវិភាគរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកលើកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្ររបស់អ្នក ? (ជ្រើសរើសតែមួយគត់)

- 1= កាត់បន្ថយការងារ ឬបុគ្គលិក 2= បង្កើនការប្រើប្រាស់កម្មករណ្តើរៗ ឬជាប់កិច្ចសន្យា
 3= គ្មានការផ្លាស់ប្តូរ 4= ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖

B10.15. តើអ្នកមានទស្សនវិស័យណាចំពោះគោលនយោបាយពន្ធកម្មវិភាគរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងឆមាសបន្ទាប់ ?

អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៖

B10.16. តើអ្នកដឹងពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបបំផុតដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៦ ដែរ ឬទេ ? 1= ដឹង (បញ្ជាក់ចំនួន៖\$ /ខែ) 2= មិនដឹង

B10.17. តើអ្នកដឹងអំពីយន្តការ ឬរបៀបនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែរ ឬទេ ? 1= ដឹង 2= មិនដឹង

B10.18. តើអ្នកយល់ច្បាស់ពីយន្តការរបៀបកំណត់នេះកម្រិតណា ? (កម្រិតយល់ច្បាស់ ពី ១-យល់តិចបំផុត ដល់ ១០-យល់ច្បាស់បំផុត)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

B10.19. តើលោកអ្នកពេញចិត្តចំពោះកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ២០២៦ នេះ កម្រិតណា ?

- 1= មិនពេញចិត្តសោះ 2= មិនសូវពេញចិត្ត 3= ពេញចិត្តភាគច្រើន 4= ពេញចិត្តខ្លាំង

B10.20. តើការកើនឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាពី \$២០៨ នៅឆ្នាំ២០២៥ ទៅ \$២១០ នៅឆ្នាំ២០២៦ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដើមរបស់អ្នកកម្រិតណា ? (កម្រិតប៉ះពាល់ ០-មិនប៉ះពាល់ និង ពី ១-ប៉ះពាល់តិច រហូតដល់ ១០-ប៉ះពាល់ខ្លាំង)

- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

B10.21. តើអ្នកដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នេះយ៉ាងដូចម្តេច ?

- 1= ផ្លាស់ប្តូរប្រភពនៃវត្ថុធាតុដើម 2= បង្កើនតម្លៃទំនិញ
 3= កាត់បន្ថយការផលិត 4= កាត់បន្ថយការងារ ឬបុគ្គលិក
 5= វិធានការផ្សេងទៀត សូមបញ្ជាក់៖
 6= មិនមានវិធានការទេ 7= មិនមានផលប៉ះពាល់

កម្រងសំណួរតាមអនុវិស័យ

លេខកូដកម្រងសំណួរ៖

កូដ H - ភាពលំបាក

- 1 – ងាយស្រួលខ្លាំង
- 2 – ងាយស្រួល
- 3 – ធម្មតា
- 4 – ពិបាក
- 5 – ពិបាកខ្លាំង
- 0 – មិនដឹង

កូដ J – មូលហេតុដែលពិបាកជ្រើសរើស(រឿងបាន ៥មូលហេតុ)

- 1-ការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីនិយោជកផ្សេងទៀត
- 2-មិនសូវមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារប្រភេទនេះ
- 3-លក្ខខណ្ឌមិនសូវល្អសម្រាប់មុខងារនេះ (ឧ. ប្រាក់ឈ្នួលតិច)
- 4-បេក្ខជនមានជំនាញដែលត្រូវការមានចំនួនតិច
- 5-កង្វះបេក្ខជនដែលមានអាកប្បកិរិយា ភាពមោះមុតឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលត្រូវការ
- 6-កង្វះខាតបេក្ខជនជាទូទៅ

- 7-បទពិសោធការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការ
- 8-កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. សញ្ញាបត្រ)
- 9-ការងារមិនសូវមានឱកាសក្នុងការឡើងឋានៈ ឬមិនរីកចម្រើន
- 10-ការងារតម្រូវឱ្យមានការប្តូរវេនយប់ ឬម៉ោងធ្វើការមិនសមស្រប
- 11-ការងារតាមផ្លូវកាល
- 12-កន្លែងធ្វើការដាច់ស្រយាល ឬពិបាកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ
- 13-ផ្សេងៗ

កូដ M & P – អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ (រឿងបាន ៥)

- 1-សមាជិក ប.ស.ស.
- 2-ប្រាក់ឈ្នួលដើងសារ
- 3-ការធានារ៉ាប់រងឯកជន
- 4-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកាតទូរស័ព្ទ
- 5-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើឥន្ធនៈ និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន
- 6-ប្រាក់អតីតភាពការងារ

7-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើអាហារ

- 8-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃសេវា
- 9-ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកន្លែងស្នាក់នៅ
- 10-ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ/ប្រាក់ឈ្នួលទី១៣
- 11-ផ្សេងៗ

| ល.រ | កូដ ISCO | ឈ្មោះមុខរបរ | ចំនួនបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន | ចំនួនបុគ្គលិកមិនអនុវត្តទៅកម្រិតដែលចង់បាន | ចំនួនបុគ្គលិកដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកទី១ | ចំនួនបុគ្គលិកប្រកាសជ្រើសរើស | ការជ្រើសរើសនេះមានស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេច? (1-5) | ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកជ្រើសរើស (H= 4 & 5) | មូលហេតុដែលពិបាកជ្រើសរើស (រឿងបាន ៥ មូលហេតុ) (H= 4 & 5) | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងទុកសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | |
|-----|----------|---|--------------------------|--|---|-----------------------------|--|--|---|------|------|------|------|--|-----------|-----------------|------|--------------------|---|--------------------|---|---|
| | | | | | | | | | ទី 1 | ទី 2 | ទី 3 | ទី 4 | ទី 5 | កម្រិតដំបូង | កម្រិតបឋម | កម្រិតជាន់ខ្ពស់ | សរុប | អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | សរុប | អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | | | | | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
| | | ហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យ និងលទ្ធកម្ម | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1211 | នាយកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1324 | នាយកគ្រប់គ្រងការផ្គត់ផ្គង់ ការចែកចាយ និងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2411 | គណនេយ្យករ (កម្រិតខ្ពស់) ឬសវនករ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 3313 | វិជ្ជាជីវៈ គណនេយ្យករ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 3323 | បុគ្គលិកផ្គត់ផ្គង់ ឬលទ្ធកម្ម | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 4311 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាគណនេយ្យ និងបញ្ជី | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 4321 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងស្តុកទំនិញ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | រដ្ឋបាល ធនធានមនុស្ស និងកសិកម្ម | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 1212 | នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 2423 | អ្នកជំនាញផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬជ្រើសរើសបុគ្គលិក | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 2611 | មេធាវី | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 3341 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការវិបាល័យ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 3343 | លេខាធិការផ្នែករដ្ឋបាល និងការប្រតិបត្តិ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 4110 | បុគ្គលិកការិយាល័យទូទៅ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 4120 | លេខាធិការ (ទូទៅ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 4226 | អ្នកទទួលភ្ញៀវ (ទូទៅ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 4313 | បុគ្គលិកផ្នែកកាន់បញ្ជីប្រាក់ខែ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 4416 | បុគ្គលិក ឬជំនួយការខាងធនធានមនុស្ស | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ការលក់ និងទីផ្សារ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 1221 | នាយកគ្រប់គ្រងការលក់ និងទីផ្សារ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ល.រ | កូដ ISCO | ឈ្មោះមុខរបរ | ចំនួនបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន | ចំនួនបុគ្គលិកមិនអនុវត្តទៅកម្រិតដែលចង់បាន | ចំនួនបុគ្គលិកដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកទី១ | ចំនួនបុគ្គលិកប្រកាសច្រើសវិស | ការច្រើសវិសនេះមានស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេច? (1-5) | ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកច្រើសវិស (H= 4 & 5) | មូលហេតុដែលពិបាកច្រើសវិស (វិសបាន ៥ មូលហេតុ) (H= 4 & 5) | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងទុកសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | |
|-----|----------|--|--------------------------|--|---|-----------------------------|--|--|---|------|------|------|------|--|-----------|---------------|------|--------------------|---|--------------------|---|---|
| | | | | | | | | | ទី 1 | ទី 2 | ទី 3 | ទី 4 | ទី 5 | កម្រិតដំបូង | កម្រិតបឋម | កម្រិតជាខ្ពស់ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | | | | | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
| 19 | 1222 | នាយកគ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2431 | វិញ្ញាណីវៈខាងការផ្សព្វផ្សាយ និងទីផ្សារ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ល.រ | កូដ ISCO | ឈ្មោះមុខរបរ | ចំនួនបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន | ចំនួនបុគ្គលិកមិនអនុវត្តទៅកម្រិតដែលចង់បាន | ចំនួនបុគ្គលិកដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកទី១ | ចំនួនបុគ្គលិកប្រកាសច្រើសវិស | ការច្រើសវិសនេះមានស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេច? (1-5) | ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកច្រើសវិស (H= 4 & 5) | មូលហេតុដែលពិបាកច្រើសវិស (វិសបាន ៥ មូលហេតុ) (H= 4 & 5) | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងទុកសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | |
|-----|----------|--|--------------------------|--|---|-----------------------------|--|--|---|------|------|------|------|--|-----------|---------------|------|--------------------|---|--------------------|---|---|
| | | | | | | | | | ទី 1 | ទី 2 | ទី 3 | ទី 4 | ទី 5 | កម្រិតដំបូង | កម្រិតបឋម | កម្រិតជាខ្ពស់ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | | | | | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
| 21 | 2432 | វិញ្ញាណីវៈខាងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 3322 | អ្នកតំណាងលក់ផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 5244 | អ្នកលក់ ឬអ្នកទីផ្សារតាមទូរស័ព្ទ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ការគាំទ្រខាង IT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 1330 | នាយកគ្រប់គ្រងសេវាកម្មបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 2166 | អ្នករចនាក្រាហ្វិច និងម៉ាស៊ីនបោះពុម្ព | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 2522 | អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 3512 | អ្នកបច្ចេកទេសគាំទ្រដល់អ្នកប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យា | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 7422 | អ្នកតម្កើង និងអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ការថែទាំ និងការគាំទ្រផ្សេងៗ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 5151 | អ្នកមើលការខុសត្រូវផ្នែកសម្ភាត និងការវិភាគក្នុងសហគ្រាស | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 5153 | អ្នកមើលការខុសត្រូវអាគារ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 5414 | អ្នកការពារសន្តិសុខ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 7411 | ជាងអគ្គិសនីទូទៅ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 8322 | អ្នកបើកបររថយន្តតូច រថយន្តឈ្នួល និងរថយន្តវ៉ែន | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | 8331 | អ្នកបើកបររថយន្តក្រុង និងរថយន្តរត់លើផ្លូវដែក | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | 9112 | អ្នកសម្អាតអនាម័យ និងអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងសហគ្រាស | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ល.រ | កូដ ISCO | ឈ្មោះមុខរបរ | ចំនួនបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន | ចំនួនបុគ្គលិកមិនអនុវត្តទៅកម្រិតដែលចង់បាន | ចំនួនបុគ្គលិកដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកទី១ | ចំនួនបុគ្គលិកប្រកាសច្រើនឆ្នាំ | ការច្រើនឆ្នាំនេះមានស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេច? (1-5) | ចំនួនបុគ្គលិកដែលពិបាកច្រើនឆ្នាំ (H= 4 & 5) | មូលហេតុដែលពិបាកច្រើនឆ្នាំ (រើសបាន ៥ មូលហេតុ) (H= 4 & 5) | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | | | ប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងទុកសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខ (ជាមធ្យម) គិតជាដុល្លារ | | | |
|-----|----------|--|--------------------------|--|---|-------------------------------|--|--|---|------|------|------|------|--|-----------|-----------------|------|--------------------|---|--------------------|---|---|
| | | | | | | | | | ទី 1 | ទី 2 | ទី 3 | ទី 4 | ទី 5 | កម្រិតដំបូង | កម្រិតបឋម | កម្រិតជាន់ខ្ពស់ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | សរុប | អត្តប្រយោជន៍ផ្សេងៗ | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | | | | | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
| 36 | 9621 | អ្នកនាំសារ អ្នកដឹកជញ្ជូនកញ្ចប់ត្រីកូន និងអ្នកជួយប្តូរវ៉ាលី | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | តាមអនុវិស័យ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 9999 | មុខរបរតាមអនុវិស័យទាំង១៤ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

តារាងមុខរបរតាមអនុវិស័យទាំង១៤

| ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | | |
|--------------------------------|------|--|
| 37 | 1411 | នាយកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ |
| 38 | 1412 | នាយកគ្រប់គ្រងភោជនីយដ្ឋាន |
| 39 | 3255 | អ្នកបច្ចេកទេស និងជំនួយការផ្នែកព្យាបាលដោយកាយវិប្បកម្ម |
| 40 | 3434 | មេចុងកៅ |
| 41 | 4224 | អ្នកទទួលភ្ញៀវក្នុងសណ្ឋាគារ |
| 42 | 5120 | ចុងកៅ |
| 43 | 5131 | អ្នកបំរើ |
| 44 | 5132 | អ្នកក្រឡុកស្រា |
| 45 | 5141 | ជាងកាត់សក់ |
| 46 | 5142 | អ្នកតុបតែងសម្ផស្សអោយគេ និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 47 | 5162 | អ្នកនៅជាមួយគេ និងអ្នកបម្រើគេ |
| 48 | 9121 | អ្នកបោកគក និងអ្នកម៉តដោយប្រើដៃ |
| 49 | 9412 | អ្នកជួយការងារកន្លែងចម្អិនអាហារ |

| អប់រំ | | |
|--------------|------|---|
| 37 | 1345 | នាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកអប់រំ |
| 38 | 2310 | គ្រូបង្រៀននៅសកលវិទ្យាល័យ និងឧត្តមសិក្សា |
| 39 | 2320 | គ្រូបង្រៀនអប់រំវិជ្ជាជីវៈ |
| 40 | 2330 | គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សា |
| 41 | 2341 | គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់បឋមសិក្សា |
| 42 | 2342 | អ្នកអប់រំកុមារតូចៗ |
| 43 | 2351 | អ្នកឯកទេសខាងវិធីសាស្ត្របង្រៀន |
| 44 | 2353 | គ្រូបង្រៀនភាសាផ្សេងទៀត |
| 45 | 2354 | គ្រូបង្រៀនតន្ត្រីផ្សេងទៀត |
| 46 | 2355 | គ្រូបង្រៀនសិល្បៈផ្សេងទៀត |
| 47 | 2356 | គ្រូបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា |

| អប់រំ | | |
|--------------|------|--------------------|
| 48 | 5312 | ជំនួយការគ្រូបង្រៀន |

| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | | |
|-----------------------------------|------|---|
| 37 | 1346 | នាយកសាខាខាងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង |
| 38 | 2412 | អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងវិនិយោគទុន |
| 39 | 2413 | អ្នកវិភាគហិរញ្ញវត្ថុ |
| 40 | 2511 | អ្នកវិភាគប្រព័ន្ធ (IT) ឬអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រ |
| 41 | 2512 | អ្នកអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកទន់កុំព្យូទ័រ |
| 42 | 2513 | អ្នកអភិវឌ្ឍន៍បណ្តាញវេប និងម៉ាលធីមេឡេ |
| 43 | 2521 | អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នករៀបចំបង្កើតទិន្នន័យកុំព្យូទ័រ |
| 44 | 2523 | វិជ្ជាជីវៈខាងបណ្តាញកុំព្យូទ័រ |
| 45 | 3311 | ឈ្មួញ និងឈ្មួញកណ្តាលខាងមូលបត្រ និងហិរញ្ញវត្ថុ |
| 46 | 3312 | មន្ត្រីឥណទាន និងប្រាក់កម្ចី |
| 47 | 3321 | អ្នកតំណាងធានារ៉ាប់រង |
| 48 | 4211 | អ្នកទទួលប្រាក់នៅធនាគារ និងបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 49 | 4312 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង |

| សេវាសុខាភិបាល | | |
|----------------------|------|--------------------------------|
| 37 | 1342 | នាយកគ្រប់គ្រងសេវាសុខភាព |
| 38 | 2211 | វេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេសទូទៅ |
| 39 | 2212 | វេជ្ជបណ្ឌិតជំនាញឯកទេស |
| 40 | 2221 | វិជ្ជាជីវៈខាងគិលានុប្បវដ្តយិកា |
| 41 | 2222 | វិជ្ជាជីវៈខាងឆ្មុប |
| 42 | 2261 | ទន្លបណ្ឌិត |
| 43 | 2262 | ឱសថការី |

| សេវាសុខាភិបាល | | |
|---------------|------|---|
| 44 | 3211 | អ្នកបច្ចេកទេសវេជ្ជសាស្ត្រខាងថតកាំរស្មី ឬអេកូសាស្ត្រ |
| 45 | 3212 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវេជ្ជសាស្ត្រ និងទីពិសោធន៍រោគសាស្ត្រ |
| 46 | 3221 | វិជ្ជាជីវៈជាសហការីផ្នែកគិលានុបដ្ឋាយិកា |
| 47 | 3222 | វិជ្ជាជីវៈជាសហការីផ្នែកសម្ភព |
| 48 | 3240 | អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនួយការពេទ្យសត្វ |
| 49 | 3256 | ជំនួយការពេទ្យ |
| 50 | 3258 | អ្នកធ្វើការផ្នែកថយន្តសង្គ្រោះ |

| ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | | |
|-------------------------|------|--|
| 41 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរថខ្ទប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 42 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 43 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្តុក |
| 44 | 9321 | កម្មករខ្ទប់រថដោយដៃ |
| 45 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 46 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 47 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមរង្វើក្នុងយួរដៃ |

| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) | | |
|--|------|---|
| 37 | 2152 | វិស្វករអេឡិចត្រូនិក |
| 38 | 2153 | វិស្វករទូរគមនាគមន៍ |
| 39 | 2434 | អ្នកជំនាញលក់ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា |
| 40 | 2511 | អ្នកវិភាគប្រព័ន្ធ (IT) ឬអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រ |
| 41 | 2512 | អ្នកបង្កើតកម្មវិធី និងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ |
| 42 | 2513 | អ្នកអភិវឌ្ឍន៍បណ្តាញវេប និងម៉ាលឺមេឌី |
| 43 | 2514 | អ្នកសរសេរកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ |
| 44 | 2521 | អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នករៀបចំបង្កើតទិន្នន័យកុំព្យូទ័រ |
| 45 | 2523 | វិជ្ជាជីវៈខាងបណ្តាញកុំព្យូទ័រ |
| 46 | 3114 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក |
| 47 | 3511 | អ្នកបច្ចេកទេសប្រតិបត្តិបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា |
| 48 | 3514 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងតបណ្តាញវេប |
| 49 | 7421 | យន្តការី និងអ្នកផ្តល់សេវាក្រឡឹងអេឡិចត្រូនិក |

| សំណង់ | | |
|-------|------|--|
| 37 | 2142 | វិស្វករសំណង់ស៊ីវិល |
| 38 | 2151 | វិស្វករអគ្គិសនី |
| 39 | 2161 | ស្ថាបត្យករសំណង់អគារ |
| 40 | 2162 | ស្ថាបត្យករគំនូរទេសភាព |
| 41 | 2165 | អ្នកសិល្បៈខាងផែនទី និងអ្នកអង្កេត |
| 42 | 3112 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល |
| 43 | 3113 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអគ្គិសនី |
| 44 | 3123 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការសាងសង់ |
| 45 | 7112 | អ្នករៀបឥដ្ឋ និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 46 | 7114 | អ្នកចាក់ប្លង់សេ ចាក់សាប ជាងបូក និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 47 | 7115 | ជាងឈើ និងជាងក្លាប់ឈើ |
| 48 | 7121 | ជាងដំបូល |
| 49 | 7122 | កម្មករក្រាលឥដ្ឋ និងកម្មកររៀបឥដ្ឋកាវ៉ូ |
| 50 | 7123 | អ្នកបូកកំបោរ |
| 51 | 7125 | ជាងដាក់កញ្ចក់ទ្វាបង្អួច |
| 52 | 7126 | ជាងតម្លើងបំពង់ទុយយោទឹក បំពង់ទុយយោឧស្ម័ន និងបំពង់ទុយយោខ្យល់ |
| 53 | 7127 | ជាងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងទូរទឹកកក |
| 54 | 7131 | អ្នកលាបថ្នាំ និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 55 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |

| ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | | |
|-------------------------|------|---|
| 37 | 1420 | នាយកគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មលក់រាយ និងលក់ដុំ |
| 38 | 3331 | ភ្នាក់ងារប្រមូលទំនិញចេញ និងដឹកជញ្ជូនចេញ និងបញ្ជូនបន្ត |
| 39 | 4321 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងស្តុកទំនិញ |
| 40 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |

| សំណង់ | | |
|-------|------|--|
| 56 | 8342 | អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រកាយដីធ្លី និងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត |
| 57 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ដូច |
| 58 | 9313 | កម្មករសំណង់អគារ |

| វាយនភណ្ឌកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប | | |
|--|------|--|
| 37 | 2163 | អ្នកចនាម៉ូដផលិតផល និងសម្លៀកបំពាក់ |
| 38 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 39 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 40 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 41 | 7532 | អ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ និងអ្នកធ្វើគំរូសំលៀកបំពាក់ |
| 42 | 7533 | អ្នកធ្វើការខាងដេរ ប៉ាក់ និងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត |
| 43 | 7534 | ជាងដេរពូកកៅអី កន្លែងអង្គុយ និងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត |
| 44 | 7535 | អ្នកដេរ អ្នកសម្ងាត់ និងអ្នកធ្វើស្បែកសត្វមានរោម |
| 45 | 7536 | អ្នកធ្វើស្បែកជើង និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 46 | 8151 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរៀបចំ រវៃ និងផ្គុំសសៃអំបោះ |
| 47 | 8152 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនត្បាញ និងប៉ាក់ |
| 48 | 8153 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនដេរ |
| 49 | 8154 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនជ្រលក់ពណ៌ សម្ងាត់ និងសម្ងាត់សសៃអំបោះ |
| 50 | 8155 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរៀបចំរោមសត្វ និងស្បែកសត្វ |
| 51 | 8156 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនធ្វើស្បែកជើង និងម៉ាស៊ីនដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 52 | 8157 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនបោកគក់ |
| 53 | 8159 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតផលផលធ្វើពីក្រណាត់ រោមសត្វ និងស្បែកសត្វ |
| 54 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 55 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 56 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ដូច |
| 57 | 9321 | កម្មករខ្ទប់វេចដោយដៃ |
| 58 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 59 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |

| កម្មន្តសាលផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | | |
|---|------|---|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 2151 | វិស្វករអគ្គិសនី |
| 39 | 2152 | វិស្វករអេឡិចត្រូនិក |
| 40 | 3114 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក |
| 41 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 42 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 43 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 44 | 7212 | អ្នកផ្សារភ្ជាប់លោហៈ និងអ្នកផ្គុំភ្លើងផ្តាច់លោហៈ |
| 45 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 46 | 8212 | អ្នកតម្លើងបរិក្ខារអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក |
| 47 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 48 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ដូច |
| 49 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 50 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 51 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្វើក្នុងឃ្នាំង |

| កម្មន្តសាលផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | | |
|--------------------------------|------|---|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 39 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 40 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 41 | 7512 | អ្នកដុតនំ អ្នកធ្វើនំម្សៅ និងដំណាប់ |
| 42 | 7515 | អ្នកដាក់ពិន្ទុ និងភ្នាក់អាហារ និងភេសជ្ជៈ |
| 43 | 8160 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតចំណីអាហារ និងផលិតផលដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 44 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 45 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 46 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ដូច |
| 47 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |

| កម្មន្តសាលាផលិតអាហារ និងកេសជូ: | | |
|--------------------------------|------|--------------------|
| 48 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |

| កម្មន្តសាលាផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | | |
|-----------------------------------|------|---|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 39 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 40 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 41 | 8141 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតផលិតផលដំរើកៅស៊ូ |
| 42 | 8142 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតផលិតផលផ្លាស្ទិក |
| 43 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 44 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 45 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ទូច |
| 46 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 47 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 48 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្នើក្នុងឃ្នាំង |

| កម្មន្តសាលាផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | | |
|--------------------------------------|------|---|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 39 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 40 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 41 | 7521 | ជាងកែច្នៃឈើអោយទុកបានយូរ |
| 42 | 7522 | ជាងធ្វើតុទូ និងអ្នកធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធ |
| 43 | 7523 | អ្នកជួសជុល និងអ្នកបញ្ជាឧបករណ៍ម៉ាស៊ីនឈើ |
| 44 | 8143 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនផលិតផលិតផលក្រដាស |
| 45 | 8171 | អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រធ្វើក្រដាសឱ្យទន់ និងធ្វើក្រដាស |
| 46 | 8172 | អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រដំណើរការផលិតចំណីអាហារ |
| 47 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ប្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |

| កម្មន្តសាលាផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | | |
|--------------------------------------|------|---|
| 48 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 49 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ទូច |
| 50 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 51 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 52 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្នើក្នុងឃ្នាំង |

| កម្មន្តសាលាផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | | |
|---------------------------------|------|---|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 2144 | វិស្វករគ្រឿងម៉ាស៊ីន |
| 39 | 2151 | វិស្វករអគ្គិសនី |
| 40 | 2152 | វិស្វករអេឡិចត្រូនិក |
| 41 | 3114 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក |
| 42 | 3115 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន |
| 43 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 44 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 45 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 46 | 7212 | អ្នកផ្សាភ្ជាប់លោហៈ និងអ្នកផ្គុំភ្លើងផ្តាច់លោហៈ |
| 47 | 8211 | អ្នកតម្លើងម៉ាស៊ីនយានយន្ត |
| 48 | 8212 | អ្នកតម្លើងបរិក្ខារអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក |
| 49 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធ្ងន់ |
| 50 | 8344 | អ្នកបញ្ជាឡានស្ទូច |
| 51 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 52 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 53 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្នើក្នុងឃ្នាំង |

| កម្មន្តសាលាផ្សេងៗ | | |
|-------------------|------|-------------------------------|
| 37 | 2141 | វិស្វករឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម |
| 38 | 2144 | វិស្វករគ្រឿងម៉ាស៊ីន |

| កម្មន្តសាលារៀន | | |
|----------------|------|---|
| 39 | 3115 | អ្នកបច្ចេកទេសខាងវិស្វកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន |
| 40 | 3122 | អ្នកមើលការខុសត្រូវការផលិតក្នុងរោងចក្រ |
| 41 | 4322 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងផលិតកម្ម |
| 42 | 4323 | បុគ្គលិកផ្នែកកត់ត្រាខាងដឹកជញ្ជូន |
| 43 | 7212 | អ្នកផ្សារភ្ជាប់លោហៈ និងអ្នកផ្គុំភ្លើងផ្តាច់លោហៈ |
| 44 | 8181 | អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រធ្វើកែវ និងសេរ៉ាមិច |
| 45 | 8182 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនប្រើចំហាយទឹក និងឆ្នាំងទាញយកចំហាយទឹក |
| 46 | 8183 | អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនវេចខ្ចប់ ច្រកដាក់ដប និងដាក់ផ្លាកសញ្ញា |
| 47 | 8211 | អ្នកតម្កើងម៉ាស៊ីនយានយន្ត |
| 48 | 8332 | អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ និងរថយន្តដឹកទំនិញធុនធំ |
| 49 | 8344 | អ្នកបញ្ជាទូរស័ព្ទ |
| 50 | 9329 | កម្មករផលិតកម្មដែលមិនបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ |
| 51 | 9333 | អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ |
| 52 | 9334 | អ្នករៀបដាក់ទំនិញតាមធ្នើក្នុងឃ្លាំង |

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ វាក្យសព្ទប្រតិបត្តិការ និងគោលគំនិត

ក. និយមន័យកង្វះជំនាញ និងគម្លាតជំនាញ

ក្នុងអំឡុងពេលសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីកង្វះជំនាញ និងគម្លាតជំនាញ សកម្មភាពនេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ដែលជាការចាប់ផ្តើមថ្មីសម្រាប់ប្រទេសទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការមិនមាននិយមន័យស្តង់ដារសម្រាប់កង្វះជំនាញ បានធ្វើឱ្យមានភាពរារាំងដល់ការប្រៀបធៀបទៅនឹងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀត។ ដើម្បីធានាភាពស្របគ្នាជាមួយការសិក្សាអន្តរជាតិ ជាពិសេសសម្រាប់អ្នកដែលប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធស្តង់ដារ CEDEFOP ក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍន៍អង្កេតរបស់និយោជក របាយការណ៍ទាំងនេះបានកំណត់និយមន័យសំខាន់ៗដូចជា ជំនាញ កង្វះជំនាញ ការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងគម្លាតជំនាញ (CEDEFOP, 2013)។

«ជំនាញ» ត្រូវបានកំណត់ថាជាសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់លាក់ (Shah & Burke, 2003; Strietska-Ilina, 2008; UKCES, 2010)។ ជំនាញទាំងនេះទទួលបានតាមរយៈបទពិសោធការងារជាក់ស្តែង ឬតាមការអប់រំផ្លូវការណាមួយ។ តម្រូវការជំនាញត្រូវបានកំណត់ទៅតាមតម្រូវការនៃការងាររបស់និយោជក (UKCES, 2010)។

ដោយឡែក «កង្វះជំនាញ» កើតឡើងពី «តម្រូវការលើសលប់» ដែលមិនមានដំណោះស្រាយក្នុងរយៈពេលខ្លី។ នេះត្រូវបានផ្សំឡើងដោយសារបញ្ហាកង្វះព័ត៌មាន ឬការទទួលបាននូវព័ត៌មាននៅមានចន្លោះរបស់អ្នកស្វែងរកការងារ ឬភាពលំអៀងក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបេក្ខជន ដែលរារាំងនិយោជកពីការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ជាហេតុដែលនាំឱ្យមានកង្វះជំនាញ (Shah & Burke, 2003)។

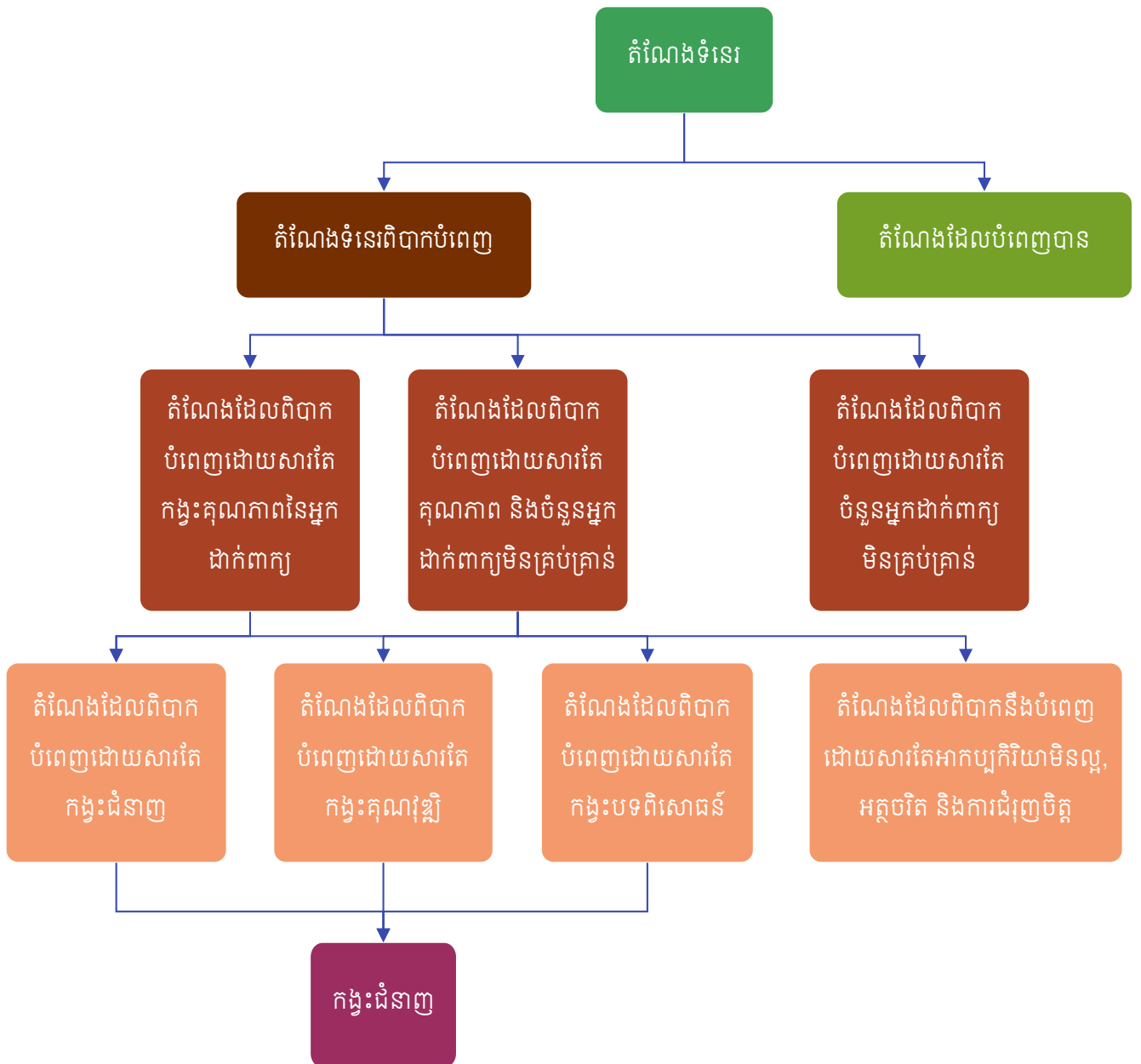
«តួនាទីការងារដែលមានកង្វះជំនាញ» គឺជាការងារដែលមិនអាចបំពេញដោយសារកង្វះជំនាញ គុណវុឌ្ឍិឬបទពិសោធន៍។ ផ្ទុយទៅវិញ តំណែងទំនេរដែលពិបាកបំពេញនោះបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួនដូចជា៖ អាកប្បកិរិយា បុគ្គលិកលក្ខណៈមិនសមរម្យ ការលើកទឹកចិត្ត ឬបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិមិនគ្រប់គ្រាន់ មិនត្រូវចាត់ជាកង្វះជំនាញនោះទេ។ ដូច្នោះ មុខតំណែងដែលមានកង្វះជំនាញតំណាងឱ្យសំណុំរងនៃមុខតំណែងទំនេរពិបាកបំពេញ ដែលកំណត់ដោយលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំងបីដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងផែនទីកង្វះជំនាញដូចបង្ហាញក្នុងរូបខាងក្រោម។

«គម្លាតជំនាញ» គឺសំដៅលើស្ថានភាពដែលបុគ្គលម្នាក់ៗ ឬកម្មករនិយោជិតមិនមានជំនាញ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នដែលនិយោជកត្រូវការ (CEDEFOP, 2013)។

«ស្ថានភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក» គឺជាបញ្ហាគ្រប់ទម្រង់របស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (Strietska-Ilina, 2008)។ ក្នុងនោះ ស្ថានភាពដែលនិយោជកមិនអាចជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមាន

សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ឬតាមតម្រូវការ ដើម្បីបំពេញការងារដែលបានផ្តល់ឱ្យ ទោះបីជាមានការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំង ពលកម្មគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងទីផ្សារក៏ដោយ (Shah & Burke, 2003)។

រូបភាពឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ ផែនទីមុខតំណែងដែលជួបនឹងបញ្ហាកង្វះជំនាញ



ប្រភព៖ UKCES ឆ្នាំ២០១២ ទំព័រ៤៨។

ខ. ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO)

ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO) គឺជាប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់អន្តរជាតិ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការអន្តរជាតិការងារ (ILO) [12]។ ប្រព័ន្ធនេះចែកចេញកម្រិតមុខរបរការងារផ្សេងៗគ្នាទៅតាមកិច្ចការ និងការកិច្ចការងារជាក់លាក់។ គោលដៅចម្បងរបស់ប្រព័ន្ធនេះ ដើម្បីសម្រួលការរាយការណ៍, ការប្រៀបធៀប, និងការផ្លាស់ប្តូរ ទិន្នន័យមុខរបរជាសកល ដោយដើរតួនាទីជាមធ្យោបាយសម្រាប់ការធ្វើការចាត់ថ្នាក់មុខរបរ

ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ក៏ដូចជាផ្ទាល់នៅប្រព័ន្ធមួយដែលអាចប្រើប្រាស់បានដោយប្រទេសដែលមិនមានប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរជាតិផ្ទាល់ខ្លួន។ ISCO មានកម្រិតជំនាញចំនួន ៤ ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងចំណុចបន្ទាប់ ដើម្បីពន្យល់អំពីភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតជំនាញ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលការអប់រំផ្លូវការមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ និយមន័យនីមួយៗរួមមានឧទាហរណ៍នៃភារកិច្ចការងារ តម្រូវការជំនាញ និងមុខរបរដែលត្រូវបានចាត់ជាចំណាត់ថ្នាក់នៅកម្រិតជំនាញនោះ។

ការងារជំនាញកម្រិត១ ជាទូទៅគឺជាកិច្ចការសាមញ្ញៗ និងមានលក្ខណៈជាទម្លាប់ដដែលៗ។ កិច្ចការទាំងនេះអាចរួមមានការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដូចជា ប៉ែល ឬម៉ាស៊ីនបូមធ្នូលី ការសម្អាត ការលើកវត្ថុធ្ងន់ ការតម្រៀបទំនិញ ការប្រតិបត្តិការយានជំនិះដែលមិនប្រើប្រាស់ម៉ូទ័រ ឬការបេះបន្លែ និងផ្លែឈើ។ ការងារទាំងនេះតម្រូវឱ្យមានការប្រើកម្លាំងកាយច្រើន និងភាពអត់ធ្មត់។ ការចេះអានអក្សរ និងជំនាញគិតលេខក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋានជាប្រយោជន៍សម្រាប់ការបំពេញការងារទាំងនេះ ប៉ុន្តែការងារមួយចំនួនធំពុំទាមទារជំនាញនេះជាកត្តាចាំបាច់នោះទេ។ កម្រិតអប់រំបឋម ឬកម្រិតអប់រំ មូលដ្ឋាន (ចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃការអប់រំកម្រិត១ - ISCED) ជាទូទៅគឺជាតម្រូវការសម្រាប់ការបំពេញការងារទាំងនេះ ហើយក៏អាចតម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងវិស័យការងារផងដែរ។ ឧទាហរណ៍នៃការងារជំនាញកម្រិត១ មានដូចជា៖ អ្នកអនាម័យនៅក្នុងការិយាល័យ អ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញ និងជំនួយការចុងកៅ។

ការងារជំនាញកម្រិត២ ជាទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការបញ្ហាម៉ាស៊ីន ការបើកបរយានយន្ត ការថែទាំ និងជួសជុលឧបករណ៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន។ ការងារទាំងនេះទាមទារឱ្យចេះអក្សរ និងគិតលេខ ព្រមទាំងមានជំនាញពាក់ព័ន្ធ ដែលទាំងនេះជាជំនាញសំខាន់នៃការងារក្នុងកម្រិតនេះ។ ភាពប្រសើរនៃការងារដែលធ្វើដោយដៃក៏ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងតួនាទីនេះដែរ។ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់ការងារទាំងនេះ ជាទូទៅបុគ្គលម្នាក់ៗយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបញ្ចប់ការអប់រំមធ្យមសិក្សាកម្រិត១ (ISCED កម្រិតទី២) ហើយអ្នកខ្លះទៀតត្រូវការឱ្យបញ្ចប់ការអប់រំមធ្យមសិក្សាកម្រិត២ (ISCED កម្រិត៣)។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកខ្លះទាមទារការអប់រំ ឬបទពិសោធបន្ថមទៀត ដូចជាការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតមធ្យមពេញលេញ (ISCED កម្រិត៤)។ ឧទាហរណ៍នៃការងារជំនាញកម្រិត២ មានដូចជា អ្នកកាប់សាច់លក់ អ្នកបើកបររថយន្តក្រុង លេខា ស្មៀនគណនេយ្យ អ្នកបញ្ជាប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីនដេរ ជាងកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ ជំនួយការផ្នែកលក់ក្នុងហាង ប៉ូលីស ជាងកាត់សក់ ជាងអគ្គិសនី និងជាងរថយន្ត។

ការងារជំនាញកម្រិត៣ ពាក់ព័ន្ធកិច្ចការបច្ចេកទេសដែលមានភាពស្មុគស្មាញ និងទាមទារជំនាញឯកទេសច្រើន។ តួនាទីទាំងនេះទាមទារឱ្យចេះអក្សរ ចេះគិតលេខ និងមានជំនាញទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់ រួមទាំងសមត្ថភាពក្នុងការយល់ព័ត៌មានស្មុគស្មាញ ការសរសេររបាយការណ៍ និងចេះធ្វើការជាមួយមនុស្សដែលមានជួបការលំបាក។ ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ជំនាញកម្រិតនេះ ជាទូទៅទទួលបានពីការអប់រំក្នុងកម្រិត

ឧត្តមសិក្សាសម្រាប់រយៈពេលពីមួយទៅបីឆ្នាំ (ISCED កម្រិត 5b) បន្ថែមពីលើកម្រិតមធ្យមសិក្សា។ ក្នុងករណី មួយចំនួន បទពិសោធការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនទទួលបានពីកន្លែងធ្វើការ អាចជំនួសការអប់រំផ្លូវ ការបាន។ ឧទាហរណ៍នៃការងារជំនាញកម្រិត៣ មានដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រងហាង អ្នកបច្ចេកទេសមន្ទីរពិសោធន៍វេជ្ជ សាស្ត្រ លេខាធិការផ្នែកច្បាប់ តំណាងផ្នែកលក់ អ្នកបច្ចេកទេសគាំទ្រផ្នែកកុំព្យូទ័រ និងអ្នកបច្ចេកទេសផ្សាយ និងច័តសំឡេង។

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមមុខរបរធំៗ ISCO-០៨ និងកម្រិតជំនាញ

| ក្រុមសំខាន់ៗនៃ ISCO-០៨ | កម្រិតជំនាញ |
|---|-------------|
| ១- អ្នកគ្រប់គ្រង | ៣ + ៤ |
| ២- អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ | ៤ |
| ៣- អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង | ៣ |
| ៤- បុគ្គលិកធ្វើការខាងស្បៀន | |
| ៥- កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់ | |
| ៦- អ្នកជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | ២ |
| ៧- អ្នកជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ | |
| ៨- អ្នកជំនាញបញ្ជា និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ | |
| ៩- មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ | ១ |
| ០- នាយផ្នែកទាហាន | ១ + ២ + ៤ |

ចំណាំ៖ បញ្ហាសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលគំនិតនៃ "កម្រិតជំនាញ" ក្នុង ISCO-៨៨ ទាក់ទងទៅនឹងការងារដែលមានភារកិច្ច និងតួនាទីដូចគ្នា (ឬខ្លឹមសារដូចគ្នា) ប៉ុន្តែជាមួយនឹងតម្រូវការ "កម្រិតជំនាញ" ខុសគ្នា (ខ្ពស់ជាងឬទាបជាង) ដូចដែលបានវាយ តម្លៃនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាក់លាក់មួយចំនួន។ នេះបណ្តាលមកពីភាពខុសគ្នាជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំជាតិនៅក្រុមប្រទេស នីមួយៗ ដែលតម្រូវឱ្យមុខរបរដូចគ្នា (ជាមួយនឹងភារកិច្ច និងតួនាទីដូចគ្នា) អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយបុគ្គលដែលមានកម្រិតអប់រំខុសៗ គ្នាដោយមិនប៉ះពាល់ដល់កម្រិតជំនាញចាំបាច់ណាមួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចការងារប្រកបដោយជំនាញ។ នេះជាករណីសម្រាប់មុខ របរមិនត្រូវការជំនាញ សិប្បកម្ម និងការងារបច្ចេកទេសមួយចំនួន ដែលនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនត្រូវការកម្រិតអប់រំខ្ពស់ជាងការងារ ដែលបានកំណត់ក្នុង ISCO-៨៨ ។ ប្រភព៖ (ILO, 2012)

ប្រភព៖ ISCO-08 Volume 1, ILO 2012

ការងារជំនាញកម្រិត៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើ ចំណេះដឹងឯកទេសទូលំទូលាយ។ តួនាទីទាំងនេះ រួមមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ និងព្យាបាល ការអប់រំ ការចង្អុល និងដំណើរការអភិវឌ្ឍ។ អ្នកបំពេញការងារក្នុងកម្រិតជំនាញនេះត្រូវការ ជំនាញពិសេសទាំង ខាងអក្សរសាស្ត្រ ការគិតលេខ និងជំនាញអន្តរបុគ្គល ដែលរួមទាំងការយល់ដឹងអំពីព័ត៌មានស្មុគស្មាញ និងការ ប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ទាំងនេះ ជាទូទៅ ទទួលបានពីការអប់រំក្នុងកម្រិតឧត្តមសិក្សា ក្នុងរយៈពេលពីបីទៅប្រាំមួយឆ្នាំដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រ ទី១ ឬខ្ពស់ជាងនេះ (ISCED កម្រិត 5b ឬខ្ពស់ជាងនេះ)។ ខណៈពេលដែលបទពិសោធន៍ និងការបណ្តុះ បណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ពេលខ្លះអាចជំនួសការអប់រំផ្លូវការ ដោយឡែកគុណវុឌ្ឍិសមរម្យជាញឹកញាប់មានសារៈ សំខាន់សម្រាប់ការបំពេញការងារក្នុងមុខរបរទាំងនេះ។ ឧទាហរណ៍ នៃការងារជំនាញកម្រិត៤ មានដូចជា៖

អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់ និងទីផ្សារ វិស្វករសំណង់ស៊ីវិល គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សា គ្រូពេទ្យជំនាញ គិលានុបដ្ឋាយិកា ផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងអ្នកវិភាគប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

កម្រិតជំនាញនៃមុខរបរការងារមួយត្រូវបានវាស់វែងមួយផ្នែកនៃតម្រូវការការអប់រំ និងការផ្តល់បណ្តុះបណ្តាល ផ្លូវការ ដែលកំណត់ដោយចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារអប់រំអន្តរជាតិ (ISCED-97)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជំនាញទាំងនេះក៏អាចទទួលបានតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅផ្លូវការ និងបទពិសោធផងដែរ។ ទាំងអស់នេះ ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីកំណត់សម្គាល់ថា ISCO-08 ផ្តោតលើតម្រូវការជំនាញជាក់លាក់ដើម្បីអនុវត្តការកិច្ចការងារណាមួយ មិនសំដៅលើការប្រៀបធៀបកម្រិតជំនាញរបស់កម្មករម្នាក់ៗក្នុងមុខរបរដូចគ្នានោះទេ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ ISCO និងកម្រិតអប់រំ ISCED-97។

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ និង ISCED-៩៧

| កម្រិតជំនាញ | ISCED-៩៧ |
|-------------|--|
| ៤ | ៦- ដំណាក់កាលទី ២ នៃការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា (ឈានទៅរកគុណវិធានស្រាវជ្រាវកម្រិតខ្ពស់) ៥a- ដំណាក់កាលទី ១ នៃការអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា សញ្ញាបត្រទី ១ (រយៈពេលមធ្យម) |
| ៣ | ៥b- ដំណាក់កាលដំបូងនៃការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា (រយៈពេលខ្លី ឬមធ្យម) |
| ២ | ៤- ការអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សា មិនមែនថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា ៣- កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ២- កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋម |
| ១ | ១- កម្រិតបឋមសិក្សា |

ប្រភព៖ ISCO-08 Volume 1, ILO 2012

ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ចរិតលក្ខណៈនៃសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ៣៖ របាយសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រតំណាងឱ្យសំណាកតំរូវតាមទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ

| អនុវិស័យ | តូច | មធ្យម | ធំ | សរុប |
|---|---------------|--------------|--------------|---------------|
| ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 4,513 | 75 | 103 | 4,691 |
| អប់រំ | 625 | 103 | 85 | 813 |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 2,396 | 225 | 87 | 2,708 |
| សេវាសុខាភិបាល | 510 | 8 | 11 | 529 |
| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 764 | 34 | 21 | 819 |
| រដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 971 | 25 | 29 | 1,025 |
| សំណង់ | 1,722 | 66 | 18 | 1,806 |
| វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិង កាបូប | | 469 | 1,006 | 1,475 |
| ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 72 | 65 | 106 | 243 |
| ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 437 | 57 | 36 | 530 |
| ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 114 | 48 | 42 | 204 |
| ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 117 | 65 | 49 | 231 |
| កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 8 | 16 | 9 | 33 |
| កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 729 | 215 | 187 | 1,131 |
| សរុប | 12,978 | 1,471 | 1,789 | 16,238 |
| ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 96.2% | 1.6% | 2.2% | 100.0% |
| អប់រំ | 76.9% | 12.7% | 10.5% | 100.0% |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 88.5% | 8.3% | 3.2% | 100.0% |
| សេវាសុខាភិបាល | 96.4% | 1.5% | 2.1% | 100.0% |
| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 93.3% | 4.2% | 2.6% | 100.0% |
| រដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 94.7% | 2.4% | 2.8% | 100.0% |
| សំណង់ | 95.3% | 3.7% | 1.0% | 100.0% |
| វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលផលធ្វើដំណើរនិង កាបូប | 0.0% | 31.8% | 68.2% | 100.0% |
| ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 29.6% | 26.7% | 43.6% | 100.0% |
| ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 82.5% | 10.8% | 6.8% | 100.0% |
| ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 55.9% | 23.5% | 20.6% | 100.0% |
| ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 50.6% | 28.1% | 21.2% | 100.0% |
| កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 24.2% | 48.5% | 27.3% | 100.0% |
| កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 64.5% | 19.0% | 16.5% | 100.0% |
| សរុប | 79.9% | 9.1% | 11.0% | 100.0% |

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ របាយចំនួនការងារតំណាងឱ្យសំណាកគំរូតាមទំហំសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ

| អនុវិស័យ | តូច | មធ្យម | ធំ | សរុប |
|--|----------------|----------------|------------------|------------------|
| ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 43,817 | 5,139 | 33,956 | 82,912 |
| អប់រំ | 9,959 | 7,311 | 15,890 | 33,160 |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 42,150 | 15,229 | 50,092 | 107,471 |
| សេវាសុខាភិបាល | 5,372 | 505 | 3,334 | 9,211 |
| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 7,358 | 2,419 | 7,460 | 17,237 |
| ជើកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 10,089 | 1,670 | 7,802 | 19,561 |
| សំណង់ | 21,033 | 6,020 | 8,887 | 35,940 |
| វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | | 50,766 | 1,027,881 | 1,078,647 |
| ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 1,425 | 6,902 | 73,138 | 81,465 |
| ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 4,601 | 6,362 | 19,926 | 30,889 |
| ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 1,878 | 5,318 | 22,227 | 29,423 |
| ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 2,137 | 7,028 | 29,008 | 38,173 |
| កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 235 | 1,909 | 4,682 | 6,826 |
| កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 10,042 | 22,429 | 102,743 | 135,214 |
| សរុប | 160,096 | 139,007 | 1,407,026 | 1,706,129 |
| ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន | 52.8% | 6.2% | 41.0% | 100.0% |
| អប់រំ | 30.0% | 22.0% | 47.9% | 100.0% |
| ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង | 39.2% | 14.2% | 46.6% | 100.0% |
| សេវាសុខាភិបាល | 58.3% | 5.5% | 36.2% | 100.0% |
| បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា | 42.7% | 14.0% | 43.3% | 100.0% |
| ជើកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ | 51.6% | 8.5% | 39.9% | 100.0% |
| សំណង់ | 58.5% | 16.8% | 24.7% | 100.0% |
| វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប | 0.0% | 4.7% | 95.3% | 100.0% |
| ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី | 1.7% | 8.5% | 89.8% | 100.0% |
| ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ | 14.9% | 20.6% | 64.5% | 100.0% |
| ផលិតកៅស៊ូ និងប្លាស្ទិក | 6.4% | 18.1% | 75.5% | 100.0% |
| ផលិតឈើ ក្រដាស និងបោះពុម្ព | 5.6% | 18.4% | 76.0% | 100.0% |
| កម្មន្តសាលផលិត និងដំឡើងយានយន្ត | 3.4% | 28.0% | 68.6% | 100.0% |
| កម្មន្តសាលផ្សេងៗ | 7.4% | 16.6% | 76.0% | 100.0% |
| សរុប | 9.4% | 8.1% | 82.5% | 100.0% |



ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

1297/1286

Scan Me



www.mlvt.gov



[t.me.mlvtkhmer](https://t.me/mlvtkhmer)



www.facebook.com/mlvt.gov.kh



អាសយដ្ឋាន៖ អគារលេខ ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ
Address: Building 3, Russian Federation Blvd., Tork Laak I, Toul Kork, Phnom Penh