របាយការណ៍លទ្ធផលអង្កេត

តម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក

ឆ្នាំ២០២៤

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤

បោះពុម្ពផ្សាយដោយ៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកស្រាវជ្រាវ៖ លោកស្រី ជ្រា សៃសុគន្ធីដេត, លោក គី សេរីវុធ, លោក ប៊ុន បូពិត, លោក សន ស្រស់ និង លោកស្រី ភី សុគន្ធយ៉ានុដ

សេចក្តីបដិសេធ៖ ទស្សនដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះគឺគ្រាន់តែជារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនតំណាងឱ្យទស្សនរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើយ។

សម្រាប់ប្រើជាឯកសារយោង សូមសរសេរ៖

Chrea, S., Ky, S., Bun, B., San, S., & Phy, S. (2024). Report on Employer Skill Need Survey 2024. Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh, Cambodia.

(សម្រាប់ភាសាអង់គ្លេស)

ជ្រា សៃសុគន្ធីដេត, គី សេរីវុធ, ប៊ុន បូពិត, សន ស្រស់ និង ភី សុគន្ធយ៉ានុដ ឆ្នាំ២០២៤ «របាយការណ៍លទ្ធផលអង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ឆ្នាំ២០២៤»។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

(សម្រាប់ភាសាខ្មែរ)

អារម្ភកថា

ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនភាពធន់សម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើត និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំនូវគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកម្លាំងពលកម្ម។ ជាក់ស្តែង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារសន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០២៤-២០២៨ បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្ររៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយទីផ្សារការងារសកម្ម ជាយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពដែលចង្អុលបង្ហាញអំពីការអង្កេតស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹងទីផ្សារការងារ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសេវាប្រឹក្សា និងផ្តល់មគ្គុទ្ទេសក៍អាជីព ការស្វែងរកការងារ ព្រមទាំងការបង្កើនផលិតភាពការងារ។

«អង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក» ឆ្នាំ២០២៤ នេះ ជាការអង្កេតលើកទី៥ ដែលអង្កេតនេះត្រូវបានធ្វើឡើង៤ដង រួចមកហើយ គឺនៅក្នុងឆ្នាំ២០១២, ២០១៤, ២០១៥ និង ២០១៧។ លទ្ធផលអង្កេតទាំងនេះ បានផ្តល់នូវសូចនាករទីផ្សារការងារសំខាន់ៗនៅកម្រិតសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចជា៖ រចនាសម្ព័ន្ធការងារ, កម្រិតជំនាញ, កង្វះជំនាញ និងគម្លាតជំនាញ, ការលំបាកក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិត និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យមួយចំនួន ដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាវិស័យអភិវឌ្ឍន៍អាទិភាព នៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិផ្សេងៗគ្នា។ បន្ថែមលើនេះទៅទៀត លទ្ធផលអង្កេតក៏បានទាក់ទាញការយកចិត្តទុកដាក់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យការងារដូចជា វិស័យឯកជន ស្ថាប័នអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីឱ្យពួកគេចូលរួមកាន់តែសកម្មនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានដែលមានប្រយោជន៍ ព្រមទាំងការសហការផ្សេងៗ ក្នុងគោលបំណងកាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីគ្នារវាងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងនៃកិច្ចសហការទាំងនោះ រួមមាន ការធ្វើទំនើបកម្មការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ, ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃកម្មវិធីប្រឹក្សា ការផ្តល់មគ្គុទ្ទេសក៍អាជីព និងការងារដទៃផ្សេងទៀត។

ការអង្កេតនេះ មានគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានអំពីបញ្ហាប្រឈមនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងឱកាសដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានជួបប្រទះ ខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជាកំពុងបន្តការស្តារសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញ និងសម្របខ្លួនទៅនឹងការរីកចម្រើនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ យើងក៏សូមលើកទឹកចិត្តអ្នកអានឱ្យចូលរួមធ្វើអន្តរកម្មជាមួយការសិក្សានេះ ហើយប្រើប្រាស់ការរកឃើញ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋានដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីយល់ឱ្យច្បាស់នូវសក្តានុពលនៃការវិវត្តនៃទីផ្សារការងាររបស់កម្ពុជា។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស. ២៥៦៨

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២៤

រដ្ឋមន្ត្រី

ហេង សួរ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្ហាញនូវលទ្ធផលលម្អិតនៃ «ការអង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជកឆ្នាំ២០២៤»។ ក្រុមការងារក្រសួងដែលរៀបចំរបាយការណ៍នេះ រួមមាន លោកស្រី ជ្រា សែសុគន្ធីដេត, លោកបណ្ឌិត គី សេរីវុធ, ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ប៊ុន បូពិត, លោក សន ស្រស់ និងលោកស្រី ភី សុគន្ធយ៉ានុជ។

យើងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម ហេង សួរ** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះគំនិតផ្តួចផ្តើម និងការណែនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យគម្រោងនេះអាចដំណើរការ និងទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយអត្ថន័យ។ លើសពីនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម គួច សុមាន** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះការណែនាំ និងគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តគម្រោងអង្កេតនេះ, និង **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជួប ឋិតបេឫទ្ធិ** អនុរដ្ឋលេខាធិការ ដែលបានជួយពិនិត្យបន្ថែមខ្លឹមសារមួយចំនួនផងដែរ។ ដូចគ្នានេះដែរ យើងខ្ញុំក៏សូមសម្តែងនូវអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម ប្រុញ សុភាណា** អគ្គលេខាធិការនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលបានជួយជ្រោមជ្រែងផ្តល់មតិណែនាំផ្សេងៗក្នុងដំណើរការអង្កេតនេះផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអមក្រសួង ក៏ដូចជាក្រុមការងារទាំងអស់នៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលបានផ្តល់នូវមតិយោបល់បន្ថែមក្នុងដំណើរការវិភាគ, ប្រមូលទិន្នន័យ, ការបកប្រែរបាយការណ៍លទ្ធផលជាភាសាខ្មែរ, ការសរសេររបាយការណ៍លទ្ធផល និងការងាររដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអង្កេតនេះ។

ក្រៅពីបុគ្គលដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ យើងខ្ញុំក៏សូមសម្តែងនូវអំណរគុណចំពោះម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអ្នកតំណាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការចូលរួមអង្កេត និងផ្តល់នូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ។ ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជកឆ្នាំ២០២៤ ចំពោះមតិយោបល់ត្រឡប់ ដើម្បីស្ថាបនាកែលម្អ និងបកស្រាយលទ្ធផលអង្កេតឱ្យកាន់តែមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងល្អប្រសើរថែមមួយកម្រិតទៀត។

មាតិកា

អារម្ភកថា ii

បញ្ជីតារាង vi

បញ្ជីអក្សរកាត់ viii

សេចក្តីសង្ខេប ix

១. សេចក្តីផ្តើម ១

១.១. សារបាន ១

១.២. គោលបំណង ១

១.៣. ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ២

២. វិធីសាស្ត្រសិក្សាស្រាវជ្រាវ ៨

២.១. សំណាកគំរូ ៨

២.២. កម្រងសំណួរ ៩

២.៣. ការវិភាគទិន្នន័យ ១០

២.៤. ភាពខ្វះចន្លោះនៃការអង្កេត ១១

៣. លទ្ធផលសិក្សា ១១

៣.១. ចរិតលក្ខណៈសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ១១

៣.២. យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ១៦

៣.៣. របនាសម្ព័ន្ធការងារ ១៧

៣.៤. អត្រាកម្មករនិយោជិតលាឈប់ ២១

៣.៥.ស្ថានភាពជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ២២

៣.៦. ភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ២៣

៣.៧. កម្មករនិយោជិតដែលស្វែងរកការងារលើកដំបូង ២៨

៣.៨. គម្លាតជំនាញ ៣៤

៣.៩. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៣៦

៤. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៩

ឯកសារយោង ៤២
ឧបសម្ព័ន្ធ កៈ ព័ត៌មានបន្ថែម ៤៣
ឧបសម្ព័ន្ធ ខៈ ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO) ៤៧
ឧបសម្ព័ន្ធ គៈ ចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដារវិស័យសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិ (ISIC) ៥០
ឧបសម្ព័ន្ធ ឃៈ រូបភាព និងតារាងបន្ថែម ៥៣
ឧបសម្ព័ន្ធ ងៈ កម្រងសំណួរ ៦១

បញ្ជីតារាង

តារាង ១.១៖ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាតាមវិស័យ និងអនុវិស័យ (២០១៩-២០២៦ព្យ.) ៤
តារាង ១.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធប្រជាជនតាមអាយុ និងភេទ (២០១៩-២០២៣) ៥
តារាង ១.៣៖ អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មតាមភេទ និងក្រុមអាយុ ៧
តារាង ១.៤៖ ចំនួនប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ (១៥-៦៤ ឆ្នាំ) តាមប្រភេទការងារក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ .... ៨
តារាង ២.១៖ ការចាត់ថ្នាក់ក្រុមមុខរបរធំៗទាំងបួន ១១
តារាង ៣.១៖ របាយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសំណាក និងកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ ១២
តារាង ៣.២៖ កម្លាំងពលកម្មបច្ចុប្បន្ន និងទស្សនអនុវិស័យនៃកំណើនរយៈពេលខ្លីតាមអនុវិស័យនីមួយៗ (ឆមាស២-២០២៤ ដល់ ឆមាស២-២០២៥) ១៧
តារាង ៣. ៣៖ ការរួមចំណែក និងដង់ស៊ីតេជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ ២៣
តារាង ៣.៤៖ ចំនួនអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងដែលទទួលបានការងារក្នុងរយៈពលេ ៦ខែកន្លងមកតាមអនុវិស័យ ៣២
តារាង ៣.៥៖ មធ្យមពិន្ទុសន្ទស្សន៍ការត្រៀមលក្ខណៈរបស់អ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងក្នុងការងារ ៣៣
តារាង ៣.៦៖ ដង់ស៊ីតេនៃគម្លាតជំនាញ តាមអនុវិស័យ ៣៥
តារាង ខ.១៖ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមមុខរបរធំៗ ISCO-០៨ និងកម្រិតជំនាញ ៤៨
តារាង ខ.២៖ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ និង ISCED-៩៧ .... ៤៩
តារាង ឃ.១៖ ចំនួនសំណាកសរុប និងដែលបានចូលរួមអង្កេតតាមអនុវិស័យ និងតាមខេត្ត ៥៣
តារាង ឃ.២៖ របាយសំណាកតាមទំហំសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥៥
តារាង ឃ.៣៖ របាយសំណាកតាមឆ្នាំបង្កើតសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥៦
តារាង ឃ.៤៖ របាយសំណាកតាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសញ្ជាតិម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន .. ៥៧
តារាង ឃ.៥៖ របាយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតាមប្រភេទអាជីវកម្ម ៥៨
តារាង ឃ.៦៖ របាយការងារតាមុខរបរ និងអនុវិស័យ ៥៩
តារាង ឃ.៧៖ ការប៉ះពាល់លើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដោយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ ៦០

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាព ១.១៖ កំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) តាមវិស័យ និងការប៉ាន់ប្រមាណដោយអង្គការអន្តរជាតិ ៣
រូបភាព ១.២៖ ចំនួនប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ (១៥-៦៤ឆ្នាំ) តាមវិស័យ ៦
រូបភាព ១.៣៖ កម្លាំងពលកម្ម (១៥-៦៤ឆ្នាំ) តាមកម្រិតអប់រំ ៦
រូបភាព ៣.១៖ ចំណែកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតាមអនុវិស័យ ដែលគ្រោងណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និង/ឬពង្រីកទៅកាន់ទីផ្សារថ្មី ១៦

រូបភាព ៣.២៖ វិធានការដោះស្រាយសម្រាប់ផែនការណែនាំផលិតផលថ្មី ឬពង្រីកអាជីវកម្ម ១៧
រូបភាព ៣.៣៖ បំណែងចែកការងារទៅតាមមុខរបរ និងសញ្ជាតិ.. ១៩
រូបភាព ៣.៤៖ កម្លាំងពលកម្មតាមអនុវិស័យ និងក្រុមសំខាន់ៗ ISCO (កម្រិត ១) ១៩
រូបភាព ៣.៥៖ សមាសភាពកម្លាំងពលកម្មតាមអនុវិស័យ និងកម្រិតជំនាញ ២០
រូបភាព ៣.៦៖ អត្រាលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតតាមទំហំ និងអនុវិស័យនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ២១
រូបភាព ៣.៧៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែខាងមុខតាមអនុវិស័យ ២២
រូបភាព ៣.៨៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត (% នៃ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរាយការណ៍ថាមានតំណែងទំនេរយ៉ាងហោចណាស់មួយក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែបន្ទាប់) ២៤
រូបភាព ៣.៩៖ ផលប៉ះពាល់នៃការលំបាក ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត លើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករ និយោជិត ២៤
រូបភាព ៣.១០៖ ការប៉ះពាល់លើដំណើរការអាជីវកម្ម ដោយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ២៥
រូបភាព ៣.១១៖ ដំណោះស្រាយរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានលើការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ២៦
រូបភាព ៣.១២៖ មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន.២៧
រូបភាព ៣.១៣៖ ការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន...........២៨
រូបភាព ៣.១៤៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារ លើកដំបូងក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក ២៩
រូបភាព ៣.១៥៖ ភាគរយនៃអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងធៀបនឹងអ្នកទទួលបានការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក តាមអនុវិស័យ ៣០
រូបភាព ៣.១៦៖ ពិន្ទុសន្ទស្សន៍មធ្យមនៃការត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការបំពេញការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារ លើកដំបូង តាមកម្រិតអប់រំ និងតាមអនុវិស័យ ៣៣
រូបភាព ក.១៖ ផែនទីកង្វះជំនាញ ៤៤
រូបភាព ក.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ ៤៥

បញ្ជីអក្សរកាត់

ផ.ស.ស.	ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប
ICT	Information Communication Technology
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ISCED	International Standard Classification of Education
ISIC	International Standard Industrial Classification
TVET	Technical and Vocational education and Training

សេចក្តីសង្ខេប

ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរការឈានទៅរកការងើបឡើងវិញនៃសេដ្ឋកិច្ច ក្រោយប៉ះពាល់ដោយវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។ ជាក់ស្តែងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈកំណើន ផ.ស.ស. របស់ប្រទេសបានកើនក្នុងអត្រា ៣,១% ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ហើយនិន្នាការកំណើនវិជ្ជមាននេះត្រូវបានរំពឹងថានឹងបន្តទៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ នៅក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ ផលប៉ះពាល់ទៅលើការងារ គឺមានការបញ្ឈប់ និងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លីមួយចំនួន ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យទេសចរណ៍ដែលអនុវិស័យនេះបានប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ពីការបាត់បង់ភ្ញៀវទេសចរណ៍។ ចំណែកអនុវិស័យផ្សេងទៀតដូចជាអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប ក៏បានជួបប្រទះបញ្ហាដូចគ្នានេះដែរ។ ប៉ុន្តែ សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក៏កំពុងវិលត្រឡប់ទៅរកសភាពដូចមុនវិបត្តិវិញបន្តិចម្តងៗ ដែលមានន័យថា ប្រជាជននឹងវិលត្រឡប់ទៅធ្វើការងារវិញដែលក្នុងអនុវិស័យដដែល ឬអនុវិស័យថ្មីណាមួយ។ ដូច្នេះហើយ ដើម្បីជួយឱ្យកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសចាប់យកឱកាសពីបរិយាកាស និងបែបបទនៃការអនុវត្តការងារថ្មីៗ ទាមទារឱ្យមានការរៀបចំធ្វើការបង្កើន និងផ្លាស់ប្តូរជំនាញក្នុងកម្រិតណាមួយជាក់លាក់។

ទន្ទឹមនឹងការងើបឡើងវិញនៃសេដ្ឋកិច្ច ការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យាក៏ត្រូវបានរំពឹងថានឹងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរមួយចំនួនផងដែរនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា ខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយក្នុងការចាប់យក និងធ្វើសមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងប្រែក្លាយរដ្ឋាភិបាល អាជីវកម្ម និងប្រជាជនទៅជាអ្នកប្រើប្រាស់ និងទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីឌីជីថលនីយកម្ម (RGC, ២០២២)។ ការណ៍នេះក៏បង្ហាញថាការបង្កើន និងផ្លាស់ប្តូរជំនាញឱ្យស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់។ ដូច្នេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបាន និងកំពុងដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងកិច្ចការងារបង្កើត និងអនុវត្តនូវគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ បានធ្វើអង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ដើម្បីស្វែងយល់អំពីទម្រង់នៃកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាក់ស្តែង កម្រិតជំនាញ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងការយល់ឃើញរបស់និយោជក លើការរីកចម្រើននៃអាជីវកម្ម និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។

ការចាប់សំណាកគំរូនៅក្នុងអង្កេត បានប្រើវិធីសាស្ត្រចាប់យកដោយចៃដន្យ។ សំណាកគំរូត្រូវបានចាប់យកពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរួមពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ (LACMS) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ការប្រមូលទិន្នន័យបានប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុង ១០រាជធានី ខេត្ត ដែលរួមមាន រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកណ្តាល ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តសៀមរាប ខេត្តកំពង់ចាម ខេត្តតាកែវ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តព្រះសីហនុ និងខេត្តស្វាយរៀង ដោយសាររាជធានី/ខេត្តទាំងនេះមានការប្រមូលផ្តុំសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចគួរកត់សម្គាល់។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនតូច មធ្យម និងធំ នៅក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗចំនួន ១៣ ត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការអង្កេត។ អនុវិស័យដែលជ្រើសរើសរួមមាន សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, សំណង់, អប់រំ, ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង, វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, សេវាថែទាំសុខភាព, បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT), ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, ផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ, ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក, ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស, កម្មន្តសាលផ្សេងៗ, និងការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ។ វិធីសាស្ត្រស្ថិតិពណ៌នា ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យ

ដោយទិន្នន័យទាំងនេះត្រូវបានកំណត់មេគុណ (Weights) របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត ទៅតាមអនុវិស័យ និងទំហំនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីឱ្យការបកស្រាយទិន្នន័យតំណាងឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងអស់នៅក្នុងអនុវិស័យដែលបានជ្រើសរើស។ ចំណែក ការបែងចែកមុខរបរនៅក្នុងការអង្កេតនេះពឹងផ្អែកទៅលើស្តង់ដាអន្តរជាតិនៃការចាត់ថ្នាក់មុខរបរ (ISCO) ឆ្នាំ២០០៨។ ការអង្កេតបានផ្តល់នូវលទ្ធផលដូចតទៅ។

កម្លាំងពលកម្មសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញទាប ក្នុងខណៈពេលដែលកម្លាំងពលកម្មសញ្ជាតិបរទេសធ្វើការក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ជាធម្មតា កម្លាំងពលកម្មភាគលើសលុបគឺមានសញ្ជាតិខ្មែរ ហើយកម្លាំងពលកម្មដែលមានសញ្ជាតិបរទេសមានត្រឹម ២,១% ប៉ុណ្ណោះ នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងមុខរបរដែលទាមទារជំនាញខ្ពស់ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រង ជនបរទេសមានដល់ទៅជិត ៣០% នៃចំនួនមុខតំណែងសរុប។ ជនបរទេស ដែលមកធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជា ភាគច្រើនធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង (៥០,៨% នៃកម្មករនិយោជិតបរទេសសរុប) អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ (២១,០%) និងកម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ (១៦,៦%)។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិខ្មែរ ភាគច្រើនធ្វើការនៅក្នុងមុខរបរដែលទាមទារជំនាញមធ្យម និងជំនាញទាប ដូចជា កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្មនិងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ (២៥,៧% នៃកម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិខ្មែរសរុប) អ្នកជំនាញបញ្ជា និងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង (២៥,២%) និងមុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ (២៧,៤%)។ ជាទូទៅ អនុវិស័យកម្មន្តសាលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងអនុវិស័យសេវាកម្មផ្សេងៗទៀត លើកលែងតែអនុវិស័យសេវាភោជនីយដ្ឋាន និងស្នាក់នៅ និងហិរញ្ញវត្ថុនិងធនាគារ ដែលជាធម្មតាក៏មានចំនួនកម្មករនិយោជិតច្រើនផងដែរ។ ដោយឡែក អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប មានចំនួនកម្មករនិយោជិតច្រើនដាច់គេដល់ទៅជិតប្រមាណ ៩៥ ម៉ឺននាក់។ តែទោះជាយ៉ាងណា ភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអនុវិស័យកម្មន្តសាលគឺស្ថិតក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញប្រើកម្លាំង និងមុខរបរជំនាញទាប ដែលខុសពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអនុវិស័យសេវាកម្មដែលភាគច្រើនស្ថិតនៅក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់។

ដំណើរការអាជីវកម្ម និងការបង្កើតការងារថ្មីៗនៅតាមបណ្តាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានរំពឹងទុកថានឹងមានកំណើនជាវិជ្ជមាន តាមរយៈការណែនាំផលិតផលថ្មីៗ និងការពង្រីកទីផ្សារបន្ថែមនាពេលអនាគត។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើន (៦១,៤%) បានបង្ហាញអំពីគម្រោងក្នុងការបង្កើតផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ ឬពង្រីកខ្លួននៅក្នុងទីផ្សារថ្មីៗ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគម្រោងនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានទំនោរនៅក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ និងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបន្ថែម។ មួយវិញទៀត កំណើននៃការងារជាមធ្យមនៅក្នុងមួយឆមាស ក្នុងចន្លោះឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៤ និងឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥ ត្រូវបានរំពឹងថាមានអត្រា ៣,៨% ឬស្មើនឹងកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៦ម៉ឺននាក់ ដែលសហគ្រាសមានតម្រូវការ។ អត្រាបោះបង់ការងារក្នុងឆមាសកន្លងមកជាមធ្យមមានអត្រាទាបត្រឹម ១២,៨% ប៉ុន្តែអនុវិស័យដែលមានអត្រាបោះបង់ការងារខ្ពស់គួរកត់សម្គាល់មាន អនុវិស័យសំណង់ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងកម្មន្តសាលផ្សេងទៀត ក្នុងអត្រាប្រមាណ ២០%។ យោងតាមស្ថានភាពនៃការឈប់ពីការងារ និងការរីកចម្រើននៃអាជីវកម្ម សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥៧,៤% បានរាយការណ៍ថានឹងមានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចម្នាក់ក្នុងរយៈពេល ៦ខែទៅមុខ ឬស្មើនឹង ១២% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនាពេល

បច្ចុប្បន្ន។ ក្នុងនោះ អនុវិស័យវាយភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ជាអនុវិស័យដែលរំពឹងថានឹងមានតម្រូវការកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងគេ។

ទន្ទឹមនឹងការរំពឹងថាមានតម្រូវការកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក៏បានរំពឹងថាការជ្រើសរើសនឹងជួបបញ្ហាប្រឈមផងដែរ **ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានបន្ទុកការងារច្រើនជាងមុនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ និងការពន្យារពេលក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្ម។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវការកែតម្រូវលក្ខណវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើស** និងមធ្យោបាយក្នុងការជ្រើសរើស។ ជាលទ្ធផល សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណ ២៧,៣% បានរាយការណ៍ថាការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតអាចនឹងមានការលំបាកខ្លាំង ដែលនឹងធ្វើឱ្យពួកគេត្រូវធ្វើការកែតម្រូវលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសមួយចំនួន ឬធ្វើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ការលំបាកក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិត ក៏បានបណ្តាលឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវពន្យារពេលក្នុងការបង្កើតនូវផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗទៅក្នុងទីផ្សារ និងការចាប់ផ្តើមបែបបទអនុវត្តការងារថ្មីៗ ការខាតបង់ក្នុងអាជីវកម្មដោយសារមិនអាចបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន និងការបាត់បង់ឱកាសពាណិជ្ជកម្មទៅដៃគូប្រកួតប្រជែងជាដើម។ ដើម្បីទាក់ទាញបេក្ខជនមកដាក់ពាក្យបម្រើការងារនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ពួកគេក៏ត្រូវដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏ដូចជាបន្ធូរបន្ថយគុណវុឌ្ឍិដែលទាមទារនៅក្នុងមុខតំណែងដែលកំពុងជ្រើសរើស ហើយការបន្ធូរបន្ថយនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននឹងជួបប្រទះបញ្ហាគម្លាតជំនាញនាពេលក្រោយ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលបណ្តាលមកពីការលំបាកស្វែងរកកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានទំនោរលើការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតបន្ថែមដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលយកបន្ទុកការងារច្រើនជាងមុន។ បន្ថែមលើនេះ ពួកគេក៏នឹងចំណាយបន្ថែមលើដំណើរការស្វែងរកកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្លាស់ប្តូរបណ្តាញក្នុងការជ្រើសរើសផងដែរ។ មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រជាប្រិយភាពក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណ ៧០% ប្រើប្រាស់មធ្យបាយទាំងនេះ) គឺ តាមរយៈគេហទំព័រ ឬបណ្តាញសង្គមរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្ទាល់ និងបណ្តាញមិនផ្លូវការដូចជាតាមរយៈមិត្តភក្តិ ឬ អ្នកស្គាល់គ្នា។

ក្រៅពីការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក៏ជួបនូវបញ្ហាគម្លាតជំនាញផងដែរ ខណៈពេលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានហាក់ដូចជាបើកទូលាយក្នុងការជ្រើសរើសនិស្សិត ទើបបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែកន្លងមកនេះឱ្យចូលបម្រើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ មានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណជិត ៣០% ដែលបាន រាយការណ៍ថាជួបប្រទះបញ្ហាគម្លាតជំនាញ ដែលបញ្ហានេះបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួនដូចជា កម្មករនិយោជិតថ្មីចំពោះការងារ (៦៣,១%) តាមពីក្រោយដោយការអនុវត្តការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅមិនទាន់បានប្រសើរក្រោយទទួលការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួច (៤៣,៦%) និងការលំបាកក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតដែលមានគុណវុឌ្ឍិតាមតម្រូវការ (៣៧,០%)។ អនុវិស័យដែលមានភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានច្រើនជាងគេដែលមានបញ្ហាគម្លាតជំនាញរួមមាន អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ (៥៤,២%) និងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប (៤៥,៦%) ខណៈអនុវិស័យដែលជួបប្រទះបញ្ហាកង្វះជំនាញតិចជាងគេរួមមាន អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា និងអនុវិស័យផលិតជ័រកៅស៊ូនិងផ្លាស្ទិក។ ចំពោះអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង

ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានហាក់មានការស្វាគមន៍ចំពោះអ្នកស្វែងរកការងារប្រភេទនេះ ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណ ៧០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប បានទទួលយកពួកគេធ្វើការក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក។ ហើយបើគិតជាមធ្យមអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាមានចំនួនប្រហែល ៥០% នៃកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការងារធ្វើពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេលដូចគ្នានេះ។ ដោយឡែក អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងអនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ បានទទួលអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាដល់ទៅ ៨០,២% និង ៧០,៦% រៀងគ្នាក្នុងរយៈពេលខែកន្លងមក។ ថ្វីត្បិតតែពួកគេជាកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានបទពិសោធន៍ការងារ ដែលមានន័យថាពួកគេសុទ្ធតែជាអ្នកថ្មីសម្រាប់មុខតំណែងឬការងារ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានបង្ហាញថាពួកគេមានការត្រៀមលក្ខណៈល្អប្រសើរនៅក្នុងការអនុវត្តការងា។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែព័ត៌មាននៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក៏ដូចជាគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម។ ចំពោះការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឃើញថាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥៨,៩% បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៅដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក ដោយអនុវិស័យអប់រំមានភាគរយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនជាងគេ (៨៩,០%) តាមដោយអនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (៧៧,២%) អនុវិស័យផលិតអាហារនិងភេសជ្ជៈ (៧៤,៧%) ខណៈដែលអនុវិស័យដែលមានភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតិចជាងគេគឺនៅក្នុងអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (៣៦,៥%) និងអនុវិស័យសំណង់ (៤១,២%)។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ២០,៤% បានបង្ហាញថាការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមានការលំបាកដោយសារកង្វះព័ត៌មានអំពីវគ្គ ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាល និងកង្វះវគ្គនិងគ្រូបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណភាព។ ដោយឡែកសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើន (៧២,១%) មានផែនការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលរួចរាល់ ប៉ុន្តែមានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែ ៦,៩% ប៉ុណ្ណោះដែលមានផែនការថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត និង ១៧, ៨% ដែលមានទាំងផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងផែនការថវិកា។

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១. សាវតារ

ដោយការប្រែប្រួលនៃបរិបទសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ជាអាទិភាពលើការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស ដូចមានចែងក្នុងរបៀបវារៈគោលនយោបាយសង្គម សេដ្ឋកិច្ចនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកន្លងមក។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា ក៏បានកំណត់យក មនុស្សជាអាទិភាពគន្លឹះទី១ ក្នុងចំណោមអាទិភាពគន្លឹះទាំង៥។ បន្ថែមលើនេះ នៅក្នុងបញ្ចកោណទី១ គឺកំណត់យកការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស ដោយការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ការលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុខុមាលភាពប្រជាជន ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម និងការពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋក្នុងសង្គម។ ហើយ បញ្ចកោណទី៣ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ ក៏បានកំណត់ ការអភិវឌ្ឍទីផ្សារការងារ ជាមុំទី១ នៃបញ្ចកោណនេះផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធដូចជា គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា (IDP) ២០១៥-២០២៥ ក៏បានផ្តោតលើការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចពីការពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្មទៅជាពឹងផ្អែកលើជំនាញនិងបញ្ញា ដើម្បីឱ្យកម្ពុជាអាចធ្វើសមាហរណកម្មនៅក្នុងច្រវាក់តម្លៃសាកល និងបណ្តាញផលិតកម្មនៅក្នុងតំបន់។

ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតគោលនយោបាយការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍មូលធនធនជានមនុស្សផ្សេងៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការអភិវឌ្ឍ និងតម្រូវការទីផ្សាររបស់ប្រទេស។ ដូច្នេះ អង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក (ESN) នេះ នឹងផ្តល់នូវភស្តុតាងជាក់ស្តែង ដើម្បីស្វែងយល់ពីតម្រូវការរបស់និយោជក និងដោះស្រាយបញ្ហាទីផ្សារការងារសំខាន់ៗ។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីអង្កេតនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការជួយអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

អង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ជាអង្កេតផ្នែកតម្រូវការ (Demand-side) ត្រូវបានធ្វើឡើងចំនួន ៤ដងរួចមកហើយ ដោយទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ដែលរួមមានអង្កេតក្នុងឆ្នាំ ២០១២, ២០១៤, ២០១៥ និង២០១៧។ ដោយឡែក ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ បានធ្វើការអង្កេតជំនួសមួយហៅថា ការអង្កេតស្តីពីជំនាញ និងការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២០ (CSJ) ដែលត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាការអង្កេតផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ (Supply-side) ដំបូងរបស់កម្ពុជា លើភាពមិនស៊ីគ្នានៃគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញ។ ការធ្វើអង្កេតស្ថានភាពការងារ និងជំនាញ ផ្នែកតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់កន្លងមក បានផ្តល់រូបភាពពេញលេញមួយអំពីដំណើរការនៃទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា។ ដូច្នេះ អង្កេតឆ្នាំ២០២៤ នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬនិយោជក ដើម្បីសិក្សាអំពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារ ស្ថានភាពជំនាញ និងតម្រូវការកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងវិស័យសំខាន់ៗមួយចំនួននៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន។

១.២. គោលបំណង

ការសិក្សាដោយការធ្វើអង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជកឆ្នាំ២០២៤ នេះ មានគោលបំណងសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម៖

- វិភាគរចនាសម្ព័ន្ធការងារបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា ទៅតាមភេទ សញ្ជាតិ ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរតាមកូដ ISCO និងកម្រិតជំនាញ

- វាយតម្លៃពីទស្សនៈចំពោះកំណើនអាជីវកម្ម និងការងារក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងរយៈពេលខ្លី និងមធ្យម
- វាយតម្លៃស្ថានភាពស្វែងរកកម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា ព្រមទាំងផលប៉ះពាល់ និងដំណោះស្រាយដែលកើតមានពីបញ្ហាលំបាកស្វែងរកកម្មករនិយោជិត
- កំណត់អំពីស្ថានភាពគម្លាតជំនាញ និងមូលហេតុនាំឱ្យមានគម្លាតជំនាញ និងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ពិនិត្យមើលលើស្ថានភាពទទួលយក និងអនុវត្តការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សា នៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទៅតាមវិស័យផ្សេងៗ និងកម្រិតអប់រំ
- កំណត់មធ្យោបាយក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីទាក់ទាញ និងជួលធនធានមនុស្សប្រកបដោយទេពកោសល្យ។

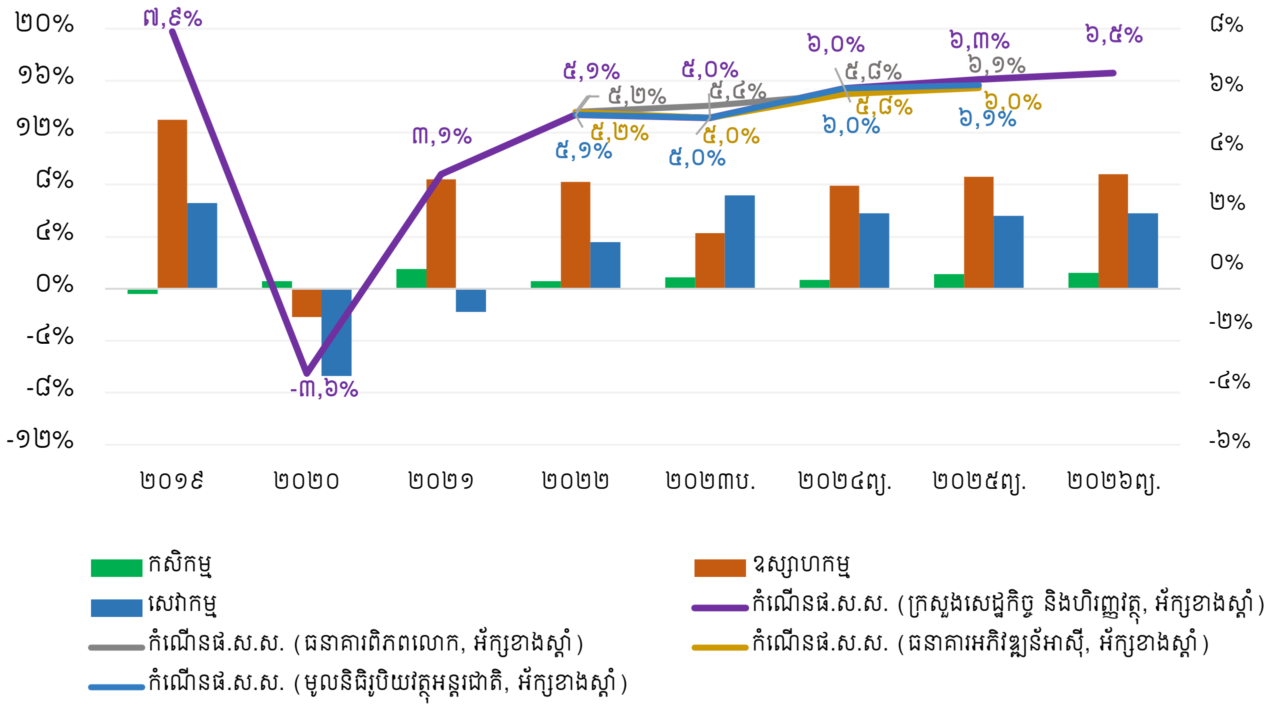
១.៣. ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ប្រទេសកម្ពុជា

១.៣.១. ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច

កម្ពុជា ជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចរីកចម្រើនលឿនជាងគេលើពិភពលោក ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនជាមធ្យមប្រហែល ៧% ចន្លោះឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៩។ នៅឆ្នាំ២០២០ ជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ បានធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាធ្លាក់ចុះប្រមាណ -៣,៦%។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនបានត្រលប់មកវិញជាបណ្តើរៗមក ៣,១% ក្នុងឆ្នាំ២០២១ និង ៥,១% ក្នុងឆ្នាំ២០២២។ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានព្យាករថាកម្ពុជានឹងមានអត្រាកំណើនប្រមាណ ៦,០% ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ និងប្រមាណ ៦,៣% នៅឆ្នាំ២០២៥។ ការព្យាករនេះមានភាពស្របទៅនឹងការព្យាកររបស់អង្គការអន្តរជាតិធំៗដូចជា ធនាគារពិភពលោក, ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី, និងមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ។ បន្ថែមពីនេះ ការងើបឡើងវិញនៃប្រាក់ផលិតកម្ម, ដំណើរការវិជ្ជមាននៃវិស័យមិនមែនកាត់ដេរ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងប្រកបដោយជោគជ័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការទាក់ទាញ និងស្តារទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមវិនិយោគិនបរទេស គឺជាកត្តាចម្បងដែលបានរួមចំណែកដល់កំណើននេះ។

វិស័យកសិកម្ម ដែលនៅតែជាវិស័យអាទិភាពក្នុងការទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍរបស់កម្ពុជា ហាក់មានការរីកចម្រើនយ៉ាងតិចតួចបំផុតនៅឆ្នាំក្នុង ២០២០។ ប៉ុន្តែវិស័យនេះទំនងជានឹងងើបឡើងវិញនៅឆ្នាំខាងមុខ នៅក្នុងអត្រាកំណើនប្រមាណ ០,៧% នៅឆ្នាំ២០២៤, ១,១% នៅឆ្នាំ២០២៥ និង ១,២% នៅឆ្នាំ២០២៦ បើយោងទៅតាមការព្យាកររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ថ្មីៗនេះផងដែរ ផលិតកម្មស្រូវ និងគ្រាប់ស្វាយចន្ទី សម្រេចបាននូវការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលធ្វើឱ្យអនុវិស័យផលិតកម្មដំណាំក្លាយជាប្រភពទិន្នផលដ៏ធំបំផុតដែលរួមចំណែកដល់ ផ.ស.ស.។ ម្យ៉ាងវិញទៀត និន្នាការវិជ្ជមាននេះក៏ត្រូវបានកើតឡើងដោយកត្តាជាច្រើនផ្សេងទៀត រួមមានកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី, ការវិនិយោគរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពន្ធដារ និងផលិតកម្មក្នុងស្រុក។

រូបភាព ១.១៖ កំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) តាមវិស័យ និងការប៉ាន់ប្រមាណដោយអង្គការអន្តរជាតិ



សម្គាល់៖ *ទិន្នន័យស្តីពីកំណើនផ.ស.ស. របស់ធនាគារពិភពលោក, ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី, និងមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ ត្រូវបានទាយយកពីរបាយការណ៍របស់អង្គការនីមួយៗ ដែលចេញផ្សាយនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។ ទិន្នន័យពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាអត្រាកំណើនផ.ស.ស. ដែលយកឆ្នាំ២០១៤ ជាឆ្នាំមូលដ្ឋាន។ * ប.=ប៉ាន់ប្រមាណ, ព្យ.=ព្យាករ។*
ប្រភព៖ *ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ, ធនាគារពិភពលោក, ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី, និងមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ។*

ការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បានបណ្តាលឱ្យអវិជ្ជមាន ២,២% នៃអត្រាកំណើនសម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនៅឆ្នាំ២០២០។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក វិស័យនេះមានការងើបឡើងវិញយ៉ាងខ្លាំង ជាមួយនឹងការព្យាករអត្រាកំណើនប្រមាណ ៤,៣% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣, ៨,៦% នៅឆ្នាំ២០២៥ និង ៨,៨% នៅឆ្នាំ២០២៦។ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប មកត្រឹមរួមចំណែកដ៏សំខាន់ក្នុងការងើបឡើងវិញនេះ ប៉ុន្តែកំណើននៃអនុវិស័យនេះបានធ្លាក់ចុះ ៣,៥% នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដោយសារតែតម្រូវការក្នុងស្រុកទាប និងសង្គ្រាមរវាងប្រទេសរុស្ស៊ី និងអ៊ុយក្រែន។ នៅឆ្នាំ ២០២៤ វិស័យនេះត្រូវបានព្យាករថានឹងមានការងើបឡើងវិញគួរឱ្យកត់សម្គាល់ជាមួយនឹងកំណើន ៧,៥% ដោយសារតែមានការកើនឡើងនៃតម្រូវការពិភពលោក។ ឧស្សាហកម្មក្រៅកាត់ដេរ ដូចជាការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក ការដំឡើងរថយន្ត និងការផលិតអាហារ និង ភេសជ្ជៈក៏កំពុងដើរតួនាទីសំខាន់ផងដែរ។ អនុវិស័យសំណង់ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរក្សាបាននូវកំណើនយឺតក្នុងឆ្នាំ២០២៤ និង២០២៥ ដោយសារតែការថយចុះនៃការសាងសង់ និងសកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹងផ្នែកសំណង់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិស័យនេះត្រូវបានព្យាករថានឹងមានកំណើនប្រមាណ ១,១% នៅឆ្នាំ២០២៤, ប្រមាណ ២,៥% នៅឆ្នាំ២០២៥ និងប្រមាណ ៤,០% នៅឆ្នាំ២០២៦។

វិស័យសេវាកម្មដែលបានរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដោយការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែបានងើបឡើងវិញក្នុងអត្រាកំណើន ៣,៦% ក្នុងឆ្នាំ២០២២ ហើយត្រូវបានព្យាករថានឹងកើនដល់ ៥,៦%

នៅឆ្នាំ២០២៥ និង ៥,៨% នៅឆ្នាំ២០២៦។ ខណៈពេលដែលឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍បានបង្ហាញពីការវិវត្ត ដែលមិនមានស្ថេរភាព អនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋានទទួលបានមានកំណើនដ៏រឹងមាំក្នុងអត្រា ប្រមាណ ២២,០% និង ៤៧,៥% ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និង២០២៣ រៀងគ្នា។ កំណើនដ៏ខ្លាំងនេះកើតមានឡើង ដោយសារតែការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បានបញ្ចប់ ដែលធ្វើឱ្យតម្រូវការក្នុងស្រុក និងមកដល់នៃ ទេសចរណ៍បរទេសត្រឡប់ទៅធម្មតាវិញបន្តិចម្តងៗ។ អនុវិស័យលក់ដុំ និងរាយត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរក្សាបាន នូវអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម ៥% ពីឆ្នាំ២០២៣ ដល់ឆ្នាំ២០២៦។ ការរីកចម្រើននៃវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងបង្កើតការងារបន្ថែមទៀត។

តារាង ១.១៖ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាតាមវិស័យ និងអនុវិស័យ (២០១៩-២០២៦ព្យ.)

វិស័យ	២០១៩	២០២០	២០២១	២០២២	២០២៣ប.	២០២៤ព្យ.	២០២៥ព្យ.	២០២៦ព្យ.
កសិកម្ម	-០,៤%	០,៦%	១,៥%	០,៦%	០,៩%	០,៧%	១,១%	១,២%
ដំណាំ	០,៦%	០,៦%	២,២%	១,១%	១,៣%	១,៦%	១,៦%	១,៧%
បសុសត្វ និងបសុបក្សី	-១,៥%	០,៧%	-១,០%	-១,៣%	០,១%	០,២%	០,៣%	០,៤%
នេសាទ	-២,៦%	០,៩%	២,៣%	១,២%	០,៩%	-២,០%	០,៣%	០,៥%
ឧស្សាហកម្ម	១៣,០%	-២,២%	៨,៤%	៨,២%	៤,៣%	៧,៩%	៨,៦%	៨,៨%
វាយនភណ្ឌ	១២,៩%	-៧,៧%	១៥,៩%	១១,៣%	-៣,៥%	៧,៥%	៩,៤%	៩,១%
សំណង់	១៨,៧%	-៧,៦%	-៨,០%	០,៩%	០,៧%	១,១%	២,៥%	៤,០%
ផលិតអាហារ	៧,៨%	៣,៤%	៤,២%	៧,៦%	៧,៣%	៧,៧%	៧,៥%	៦,៧%
ផលិតកម្មភេសជ្ជៈ និង ផលិតផលថ្នាំជក់	៧,៧%	៤,៤%	៧,៩%	៥,៦%	៦,៨%	៧,៧%	៨,៤%	៨,៩%
ឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ	៨,៤%	១១,៩%	១៦,៨%	១០,៣%	១៧,០%	១៣,០%	១១,៧%	១១,៧%
សេវាកម្ម	៦,៦%	-៦,៧%	-១,៨%	៣,៦%	៧,២%	៥,៨%	៥,៦%	៥,៨%
សកម្មភាពបំរើសេវាស្នាក់នៅ និងអាហារ	៥,៥%	-៣៤,២%	-៣៩,៥%	២២,០%	៤៧,៥%	១២,៦%	៨,៤%	៧,៣%
ពាណិជ្ជកម្ម	៥,៧%	-៦,៣%	២,៥%	៤,៥%	៤,០%	៥,៣%	៥,៩%	៦,១%
ការដឹកជញ្ជូន និងឃ្លាំង	៨,៤%	-២,៧%	៣,៨%	៤,៧%	៤,៧%	៥,២%	៥,៨%	៦,២%
ព័ត៌មានវិទ្យា និងទំនាក់ទំនង	៩,៨%	១១,៥%	១២,០%	៩,០%	៩,០%	៨,០%	៧,៥%	៧,៥%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៧,៩%	៤,៣%	៣,២%	-១,០%	-៤,០%	០,១%	១,៥%	២,៨%
អចលនទ្រព្យ	៨,៧%	-៨,៣%	-៨,៥%	០,៥%	០,០%	១,២%	២,៨%	៣,៧%
សេវាកម្មផ្សេងៗ	៥,៨%	២,២%	៥,៨%	០,៨%	៦,៨%	៧,០%	៦,០%	៦,០%
ផ.ស.ស.	៧,៩%	-៣,៦%	៣,១%	៥,១%	៥,០%	៦,០%	៦,៣%	៦,៥%

ប្រភព៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (មេសា ២០២៤), ប.=ប៉ាន់ប្រមាណ, ព្យ.=ព្យាករ

១.៣.២. ស្ថានភាពកម្លាំងពលកម្ម

ក. រចនាសម្ព័ន្ធប្រជាសាស្ត្រ

ប្រទេសកម្ពុជាមានប្រជាជនប្រមាណ ១៥,៥ លាននាក់ នៅឆ្នាំ២០១៩។ ចំនួនប្រជាជនកម្ពុជាដែល ស្ថិតក្នុងអាយុធ្វើការ (អាយុចន្លោះពី ១៥ ទៅ ៦៤ ឆ្នាំ) មានចំណែកច្រើន ដែលស្មើនឹង ៦៤,៧% នៃចំនួន ប្រជាជនសរុបក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ អង្គការសហប្រជាជាតិបានព្យាករថា ប្រជាជនកម្ពុជានឹងកើនឡើងដល់ ១៧,២លាននាក់នៅឆ្នាំ២០២៣។ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១៩ ទៅ២០២៣ ប្រជាជនកម្ពុជា មានអត្រាកំណើនជា មធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ២,១% ដែលក្នុងនោះ ៦៤,៥% គឺជាប្រជាជនដែលមានអាយុពី ១៥ ទៅ ៦៤ ឆ្នាំ។ ចំនួនប្រជាជន

វ័យក្មេងដ៏ច្រើន និងកំពុងបន្តកើនឡើងនេះបង្ហាញពីសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបង្កើនកម្លាំងពលកម្មដែលមានសក្តានុពល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រកួតប្រជែងដោយបំពាក់កម្លាំងពលកម្មនេះជាមួយនឹងជំនាញថ្មីៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅក្នុងពិភពការងារ។

តារាង ១.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធប្រជាជនតាមអាយុ និងភេទ (២០១៩-២០២៣)

ក្រុមអាយុ	២០១៩		២០២៣		បម្រែបម្រួលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ (២០១៩-២០២៣)	
	ប្រជាជន (ពាន់នាក់)	ចំណែក (%)	ប្រជាជន (ពាន់នាក់)	ចំណែក (%)	ប្រជាជន (ពាន់នាក់)	អត្រាកំណើន (%)
០-១៤	៤ ៥៧១	២៩,៤%	៥ ២២១	៣០,៤%	១៣០,០	២,៨%
១៥-២៤	២ ៦៦៥	១៧,១%	២ ៩៦៧	១៧,៣%	៦០,៥	២,៣%
២៥-៣៤	២ ៧៣៤	១៧,៦%	២ ៩០៥	១៦,៩%	៣៤,២	១,៣%
៣៥-៤៤	២ ០៥៩	១៣,២%	២ ៥៧១	១៥,០%	១០២,៤	៥,០%
៤៥-៥៤	១ ៥០៤	៩,៧%	១ ៤៣៦	៨,៤%	-១៣,៧	-០,៩%
៥៥-៦៤	១ ១០៦	៧,១%	១ ១៩៣	៦,៩%	១៧,២	១,៦%
៦៥+	៩១២	៥,៩%	៨៧៦	៥,១%	-៧,៣	-០,៨%
សរុប	**១៥ ៥៥២**	**១០០%**	**១៧ ១៦៩**	**១០០%**	**៣២៣,៣**	**២,១%**

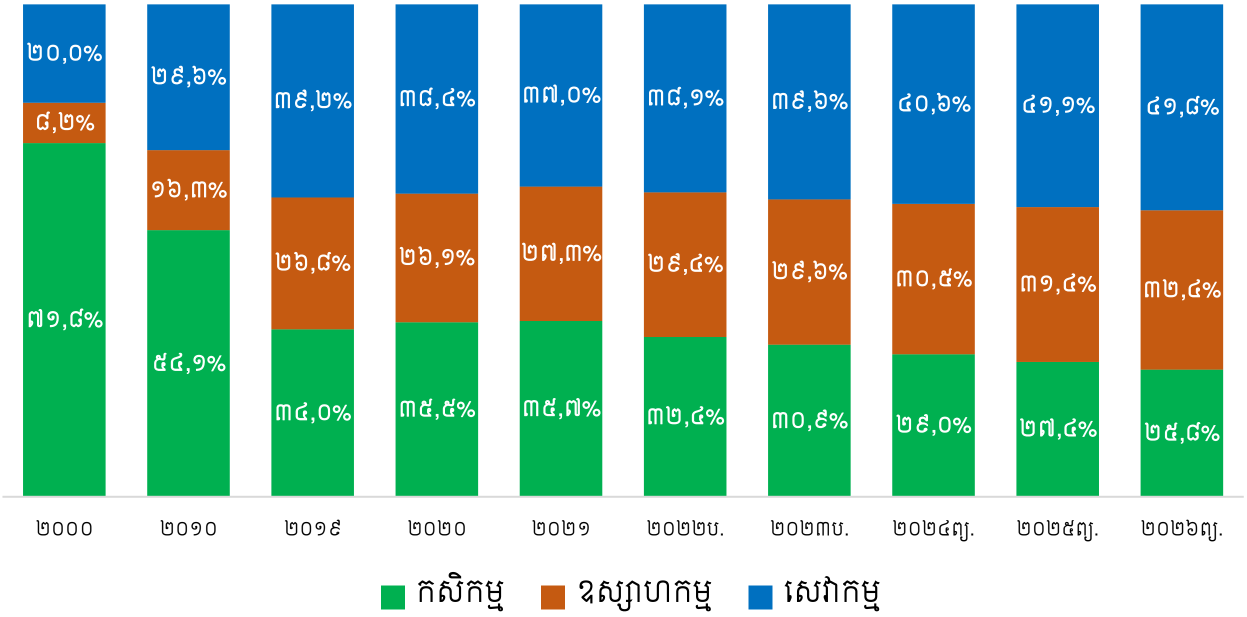
ប្រភព៖ ជំរឿនប្រជាជនកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៩ និងទស្សនវិស័យចំនួនប្រជាជនពិភពលោក របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

ខ. កម្លាំងពលកម្ម

បន្ថែមពីលើរចនាសម្ព័ន្ធប្រជាសាស្ត្រខាងលើ ចំណែកការងាររបស់ប្រជាជនដែលមានអាយុពី ១៥-៦៤ឆ្នាំក្នុងវិស័យកសិកម្មបានថយចុះជាបន្តបន្ទាប់ ដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាព ១.២។ ការណ៍នេះបង្ហាញពីការប្តូរទៅកាន់វិស័យតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំណែកកម្លាំងពលកម្មវិស័យឧស្សាហកម្មបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ ពី ៨,២% ក្នុងឆ្នាំ២០០០ ដល់ប្រមាណ ៣០,៥% ក្នុងឆ្នាំ២០២៤។ កម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យសេវាកម្មមានចំណែកធំជាងគេចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០២១។ ស្ថិតិទាំងនេះ បង្ហាញថាប្រទេសកម្ពុជាកំពុងផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនទៅជាសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ កម្ពុជាត្រូវការទាំងបរិមាណ និងគុណភាពកាន់តែប្រសើរនៃកម្លាំងពលកម្ម ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការដែលកំពុងកើនឡើងនេះនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាម "អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា" ដែលធ្វើឡើងដោយវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការ កម្លាំងពលកម្មភាគច្រើន (៨៧,៨%) មានកម្រិតអប់រំទាប ឬត្រឹមមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (កម្រិតអប់រំត្រឹមថ្នាក់ទី៩) ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ហើយចំណែកនេះត្រូវបានកាត់បន្ថយបន្តិចមកត្រឹម ៨៥,៤% នៅឆ្នាំ២០១៩ និង ៨៤,២% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ រីឯ កម្លាំងពលកម្មដែលមានកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សាបានកើនឡើងបន្តិចពី ១២,២% ក្នុង

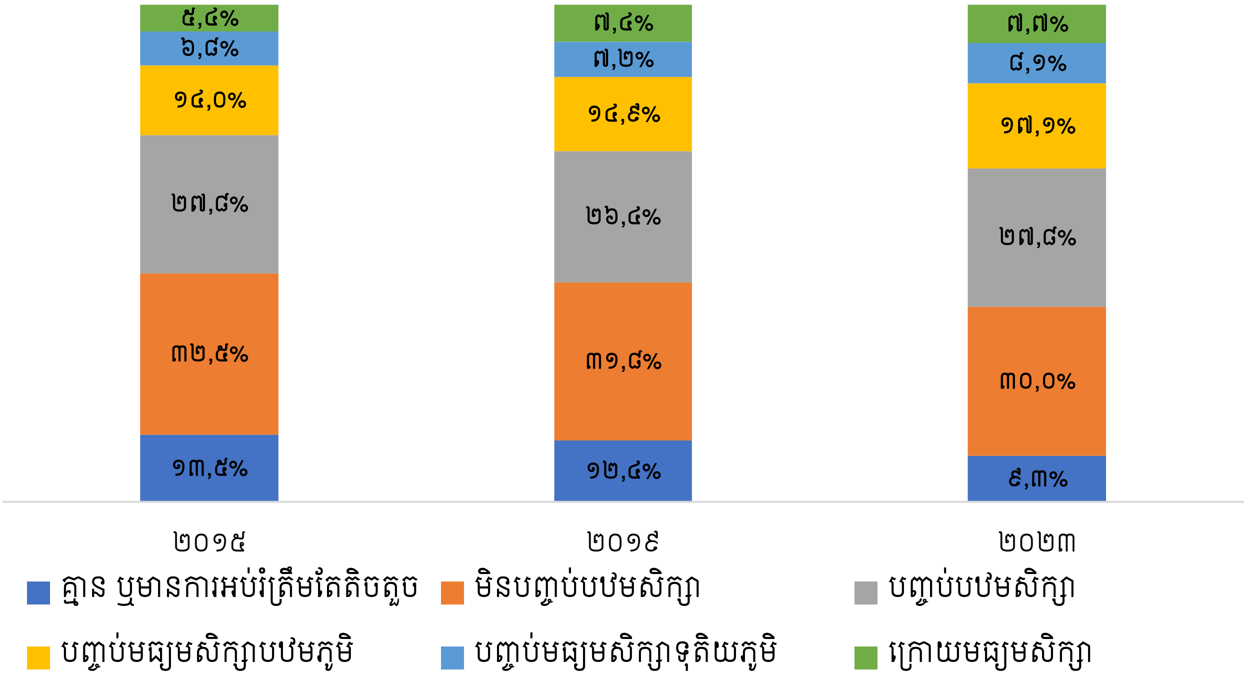
ឆ្នាំ២០១៥ ទៅប្រមាណ ១៥,៨% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ ការទទួលបានការអប់រំទាបធ្វើឱ្យប្រជាជនទាំងនោះភាគច្រើនប្រកបមុខរបរដែលមានផលិតភាពទាប។

រូបភាព ១.២៖ ចំនួនប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ (១៥-៦៤ឆ្នាំ) តាមវិស័យ



ប្រភព៖ *វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ, ប.=ប៉ាន់ប្រមាណ, ព្យ.=ព្យាករ*

រូបភាព ១.៣៖ កម្លាំងពលកម្ម (១៥-៦៤ឆ្នាំ) តាមកម្រិតអប់រំ



សម្គាល់៖ *ស្ថិតិក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និង ២០១៩ ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ផ្លូវការនៃអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ដែលរៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ខណៈស្ថិតិឆ្នាំ ២០២៣ គឺជាការគណនារបស់អ្នកនិពន្ធ។*
ប្រភព៖ *អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា (២០១៥, ២០១៩/២០, ២០២៣)។*

ប្រទេសកម្ពុជាមានអត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម (LFPR) ប្រមាណ ៨៣,៦% ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដោយគិតទៅលើប្រជាជនស្ថិតក្នុងវ័យធ្វើការចន្លោះពី ១៥ ទៅ ៦៤ឆ្នាំ។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញពីលទ្ធភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដ៏ច្រើន ដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មនៅក្នុងប្រទេស។ ចំណែកនៃការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់បុរស គឺមានច្រើនជាងស្ត្រីក្នុងក្រុមអាយុនីមួយៗ។ លើសពីនេះទៅទៀត ផ្អែកលើការប៉ាន់ប្រមាណរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជានៃប្រជាជន ដែលមានអាយុលើសពី ១៥ ឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ២០២៣ គឺ ៧៥,៨% ដែលខ្ពស់ជាងប្រទេសវៀតណាម (៧៣,០%) និងប្រទេសថៃ (៦៧,១%)។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មនៃប្រជាជនក្នុងក្រុមអាយុ ១៥-២៤ឆ្នាំ មានត្រឹមតែ ៦៤,៦% ប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ទាំងស្ត្រី និងបុរស ដែលបង្ហាញថា មួយភាគធំនៃប្រជាជននៅក្នុងក្រុមអាយុនេះ កំពុងស្ថិតក្នុងការអប់រំ ឬបណ្តុះបណ្តាល។ ការណ៍នេះបង្ហាញពីការរំពឹងទុកដ៏ល្អសម្រាប់បរិមាណធនធានមនុស្ស សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់ខ្សែច្រវ៉ាក់ផលិតកម្មនាពេលអនាគតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

តារាង ១.៣៖ អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មតាមភេទ និងក្រុមអាយុ

ក្រុមអាយុ	២០១៩			២០២១			២០២៣		
	ស្រី	ប្រុស	សរុប	ស្រី	ប្រុស	សរុប	ស្រី	ប្រុស	សរុប
១៥-២៤	៧១,៤%	៧៥,០%	**៧៣,២%**	៦៥,៤%	៧០,៥%	**៦៧,៩%**	៦១,៣%	៦៧,៩%	**៦៤,៦%**
២៥-៣៤	៩២,១%	៩៨,០%	**៩៥,០%**	៨៦,១%	៩៦,៩%	**៩១,៤%**	៨៧,៦%	៩៧,២%	**៩២,៣%**
៣៥-៤៤	៩២,៤%	៩៨,៨%	**៩៥,៥%**	៨៩,៩%	៩៨,០%	**៩៣,៩%**	៨៩,៨%	៩៨,០%	**៩៣,៨%**
៤៥-៥៤	៨៨,១%	៩៧,៥%	**៩២,៦%**	៨៣,៧%	៩៦,៧%	**៨៩,៩%**	៨៤,០%	៩៦,១%	**៨៩,៦%**
៥៥-៦៤	៧៤,៩%	៩០,៩%	**៨២,០%**	៦៧,៦%	៨៦,៤%	**៧៦,០%**	៧១,០%	៨៨,៩%	**៧៩,៣%**
១៥-៦៤	៨៤,១%	៩១,០%	**៨៧,៤%**	៧៨,៩%	៨៨,៧%	**៨៣,៧%**	៧៩,០%	៨៨,៥%	**៨៣,៦%**

សម្គាល់៖ *អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និង ២០២១ ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ផ្លូវការនៃអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ដែលរៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ខណៈអត្រាចូលរួមនៅឆ្នាំ ២០២៣ គឺជាការគណនារបស់អ្នកនិពន្ធ។*

ប្រភព៖ *អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា (២០១៩/២០, ២០២១, ២០២៣)។*

ក្នុងចំណោមប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ ៧១,៩% ក្នុងក្រុមអាយុចន្លោះ ១៥ ដល់ ២៤ឆ្នាំ គឺជាកម្មករនិយោជិត, ០,១% ជានិយោជក, ៩,០% ជាអ្នកធ្វើអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និង ១៩,០% ជាអ្នកធ្វើការគ្រួសារដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។ អត្រានេះមានត្រឹម ៦៣,១% សម្រាប់ប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើក្នុងក្រុមអាយុ ២៥-៣៤ឆ្នាំ ខណៈដែលចំនួនប្រជាជនដែលធ្វើអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន មានចំនួន ២៤,៨% ហើយចំណែកនៃអ្នកធ្វើការគ្រួសារដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមានត្រឹម ១២,០%។ តាមទិន្នន័យនេះ នៅពេលដែលប្រជាជនកាន់តែចាស់ ពួកគេមានទំនោរផ្លាស់ប្តូរពីវិស័យការងារផ្លូវការទៅប្រកបរបរ ឬធ្វើអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន ដូចដែលបានបង្ហាញតាមរយៈការថយចុះចំណែកនៃកម្មករនិយោជិត និងការកើនឡើងចំណែកនៃអ្នកធ្វើអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន។

តារាង ១.៤៖ ចំនួនប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ (១៥-៦៤ ឆ្នាំ) តាមប្រភេទការងារក្នុងឆ្នាំ ២០២៣

ក្រុមអាយុ	កម្មករនិយោជិត	និយោជក	អ្នកធ្វើអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន	អ្នកធ្វើការគ្រួសារដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល	សរុប
១៥-២៤	៧១,៩%	០,១%	៩,០%	១៩,០%	១០០,០%
២៥-៣៤	៦៣,១%	០,១%	២៤,៨%	១២,០%	១០០,០%
៣៥-៤៤	៤៦,៧%	០,១%	៤២,០%	១១,១%	១០០,០%
៤៥-៥៤	៣២,៣%	០,១%	៥៤,៩%	១២,៧%	១០០,០%
៥៥-៦៤	២៣,២%	០,១%	៦១,៣%	១៥,៤%	១០០,០%
១៥-៦៤	៥១,៤%	០,១%	៣៤,៨%	១៣,៦%	១០០,០%

ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកនិពន្ធ ផ្អែកលើអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៣។

២. វិធីសាស្ត្រសិក្សាស្រាវជ្រាវ

២.១. សំណាកគំរូ

ការសិក្សានេះបានប្រើប្រាស់សំណាកគំរូ ដែលបានទាញចេញពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរួមពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ (LACMS) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ការចាប់សំណាកគំរូបានធ្វើឡើងដោយចៃដន្យ ដែលសំណាកគំរូត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើទីតាំង និងទំហំនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានជ្រើសរើស។ យើងបានជ្រើសរើសសំណាកគំរូនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៃខេត្តចំនួន១០ រួមមាន កណ្តាល កំពង់ចាម កំពង់ឆ្នាំង កំពង់ស្ពឺ តាកែវ បាត់ដំបង ព្រះសីហនុ រាជធានីភ្នំពេញ សៀមរាប និងស្វាយរៀង។ ដើម្បីធានានូវការសិក្សាស្វែងយល់បានទូលំទូលាយនូវអាជីវកម្មគ្រប់ប្រភេទផ្សេងៗគ្នា សំណាកគំរូបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមទំហំ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួនបីប្រភេទ ដែលត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជា ធុនតូច (កម្មករនិយោជិត ១០-១៩នាក់) ធុនមធ្យម (កម្មករនិយោជិត ២០-៩៩នាក់) និងធុនធំ (កម្មករនិយោជិតច្រើនជាង១០០នាក់)។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបចំនួន១៣ អនុវិស័យ រួមមាន សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, សំណង់, ការអប់រំ, ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង, វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, សេវាថែទាំសុខភាព, បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា(ICT), ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ, ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក, ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស, ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ និងកម្មន្តសាលផ្សេងៗ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ គ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមនៃចំណាត់ថ្នាក់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច) ចំនួន ៨ ៥៤៧ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១ ៤២៧ ៦០៥នាក់។ ជាលទ្ធផល សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបចំនួន ៥៧៧ ត្រូវបានចាប់ជាសំណាកគំរូដើម្បីសម្ភាសន៍ ដែលតំណាងឱ្យកម្លាំងពលកម្មសរុបចំនួន ១៨៣ ៥៩៦នាក់។ ចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិតសរុប និងសំណាកត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីគណនាមេគុណ (Weight) សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត។

២.២. គម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួរត្រូវបានឆ្លងកាត់ការកែសម្រួលច្រើនដង ដើម្បីងាយយល់ និងមិនវែងពេក ហើយនៅតែរក្សាបាននូវព័ត៌មានចាំបាច់អំពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ផ្នែកសំខាន់ៗនៃកម្រងសំណួរមានដូចផ្នែកខាងក្រោម៖

- ផ្នែក A - ព័ត៌មានមូលដ្ឋានរបស់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន៖ ផ្នែកនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានអំពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចជា ឈ្មោះ អាស័យដ្ឋាន អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍ ឆ្នាំចាប់ផ្តើមដំណើរការ ស្ថានភាពផ្នែកច្បាប់ ប្រភេទភាគហ៊ុនរបស់ម្ចាស់ និងសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ សកម្មភាពអាជីវកម្មនៅក្នុងផ្នែកនេះអនុញ្ញាតិឱ្យអ្នកសិក្សាកំណត់ភាពខុសគ្នានៃវិស័យដែលត្រូវបានជ្រើសរើសជាសំណាក និងវិស័យជាក់ស្តែងពេលប្រមូលទិន្នន័យ។
- ផ្នែក B - កម្មករនិយោជិត៖ ផ្នែកនេះមានបំណងប្រមូលព័ត៌មានអំពីបុគ្គលិក ដោយផ្តោតលើការងារកន្លងមក ការងារបច្ចុប្បន្ន និងទស្សនៈរយៈពេលខ្លី និងមធ្យមលើការបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ លើសពីនេះទៀត ក៏បានប្រមូលព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្នដោយបែងចែកតាមកម្រិត ISCO កម្រិត១ ភេទ និងសញ្ជាតិ។ ផ្នែកនេះក៏បានសួរអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារ និងបានជ្រើសរើសក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក។ បន្ថែមពីលើនេះ ផ្នែក B ក៏បានសួរសំណួរអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលរំពឹងថានឹងឈប់ និងនឹងជ្រើសរើសចូលក្នុងរយៈពេល ៦ខែក្រោយ។
- ផ្នែក C - ទស្សនៈរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទើបស្វែងរកការងារលើកដំបូង៖ ផ្នែកនេះមានបំណងប្រមូលព័ត៌មានអំពីចំនួនអ្នកដែលស្វែងរកការងារលើកដំបូង ដែលភាគច្រើនជាអ្នកដែលទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ហើយត្រូវបានបែងចែកតាមទៅកម្រិតនៃការអប់រំ។ កម្រិតនៃការអប់រំនេះរួមមាន ៣កម្រិតនៅចំណេះដឹងទូទៅ និង៥ កម្រិតនៅការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET)។ ការអប់រំចំណេះដឹងទូទៅរួមមានការសិក្សាកម្រិតឧត្តមសិក្សា មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ ដោយឡែក ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ រួមមានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ កម្រិត ១ ២ និង៣ (C1, C2, C3), សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររង បច្ចេកទេស/ឯកទេស និងបរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេសវិស្វកម្ម [១] ។ លើសពីនេះទៀត ផ្នែកនេះបានសួរទៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យវាយតម្លៃលើការត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការបំពេញការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារដំបូងដោយផ្តល់ពិន្ទុចន្លោះពី ១ ដល់ ៥ពិន្ទុ។
- ផ្នែក D - គម្លាតជំនាញ៖ ផ្នែកនេះមានបំណងប្រមូលព័ត៌មានអំពីគម្លាតជំនាញ និងស្ថានភាពបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានា។ ដោយសួរទៅកាន់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានថា តើពួកគេកំពុងតែប្រឈមជាមួយនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញ ដែលកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្នមិនបានបំពេញការងារទៅតាម

[១] ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៤

តម្រូវការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែរឬទេ។ ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកនេះបានសួរទៅកាន់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអំពីការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅកាន់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តដំណើរការនេះ។ ហើយផ្នែកនេះក៏បានសួរបន្ថែមអំពីផែនការដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមាន ឬមិនមានទៅលើផែនការបណ្តុះបណ្តាល ថវិកា ឬទាំងពីរចំពោះឆ្នាំបន្ទាប់។

- ផ្នែក E - តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម៖ ផ្នែកនេះមានបំណងប្រមូលព័ត៌មានថាតើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជ្រើសរើស ឬមិនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនារយៈពេល ៦ខែខាងមុខ ហើយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយអ្វីខ្លះដើម្បីជ្រើសរើស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ផ្នែកនេះបានស្នើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យវាយតម្លៃអំពីស្ថានភាពពិបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ពិន្ទុចន្លោះពី ១ ដល់ ៥ពិន្ទុ (ពីងាយស្រួលណាស់ ទៅពិបាកណាស់) និងផលប៉ះពាល់នៃការលំបាកនេះលើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងលើសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រទាំងឡាយដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានប្រើដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាពិបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។
- ផ្នែក F - យុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន៖ ផ្នែកនេះសួរទៅកាន់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអំពីបំណងអាជីវកម្មនាពេលអនាគត ថាតើពួកគាត់មានផែនការបញ្ចេញផលិតផល សេវាកម្ម ឬបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ក៏ដូចជាការពង្រីក/ប្តូរទៅទីផ្សារថ្មី ដែលអាចភ្ជាប់ជាមួយការរំពឹងកំណើនការងារ ដែរឬទេ។ ផ្នែកនេះក៏បានសួរបន្ថែមអំពីវិធានការដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអនុវត្តក្នុងការណែនាំផលិតផល សេវាកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ឬពង្រីក/ប្តូរទៅទីផ្សារថ្មី ដូចជាតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង ឬការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ជាដើម។

២.៣. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការសិក្សានេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្ថិតិពណ៌នាដើម្បីវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យដែលទទួលបាន និងដើម្បីទាញយកភាពពាក់ព័ន្ធផ្នែកគោលនយោបាយដែលជាលទ្ធផលនៃការអង្កេត។ ស្ថិតិពណ៌នា នេះត្រូវពឹងផ្អែកលើការប្រើប្រាស់មេគុណ (Weight) សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងចំនួនកម្មករនិយោជិត។

ចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដាមុខរបរតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដោយមិនរួមបញ្ចូលក្រុមមុខរបរកម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ យើងចាត់ក្រុមមុខរបរដែលនៅសល់ចំនួន ៨ ទៅតាមកម្រិតជំនាញជាបួនក្រុមធំៗបន្តទៀត ដែលមានដូចជា ក្រុមកម្មករនិយោជិតជំនាញខ្ពស់ កម្មករនិយោជិតជំនាញមិនប្រើកម្លាំង កម្មករនិយោជិតជំនាញប្រើកម្លាំង និងកម្មករនិយោជិតជំនាញទាប (មើលក្នុងតារាង ២.១)។

តារាង ២.១៖ ការចាត់ថ្នាក់ក្រុមមុខរបរធំៗទាំងបួន

ក្រុមមុខរបរធំទាំងបួន	*ក្រុមមុខរបរធំៗនៅក្នុង ISCO*	*កម្រិតជំនាញ*
ជំនាញខ្ពស់	ISCO_1: អ្នកគ្រប់គ្រង	ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា
	ISCO_2: អ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	(ISCED 5-6)
	ISCO_3: អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង	
ជំនាញ មិនប្រើកម្លាំង	ISCO_4: ស្មៀន	
	ISCO_5: កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់	ថ្នាក់មធ្យមសិក្សា
ជំនាញ ប្រើកម្លាំង	ISCO_7: កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ	(ISCED 2-4)
	ISCO_8: អ្នកជំនាញបញ្ជានិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង	
		ថ្នាក់បឋមសិក្សា
ជំនាញទាប	ISCO_9: មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ	(ISCED 1)

២.៤. ភាពខ្វះចន្លោះនៃការអង្កេត

ការសិក្សានេះនៅមានកង្វះខាតពីរចំណុចគឺ ទីមួយ ថ្វីត្បិតតែការអង្កេតបានផ្តោតចំបងទៅលើការស្វែងយល់អំពីការងារ និងជំនាញក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗដែលបានជ្រើសរើស ការអង្កេតនេះមិនបានស្វែងយល់ស៊ីជម្រៅនៅឡើយអំពី ថាតើមុខរបរឬតំណែងណាខ្លះដែលពិបាករកកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ និងមានគម្លាតជំនាញ និងថាតើជំនាញណាខ្លះដែលកម្មករនិយោជិតនៅខ្វះខាតនៅឡើយ។ ទីពីរ ការប្រើប្រាស់បញ្ជីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានន័យថាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលត្រូវបានប្រើជាសំណាកគំរូ និងចូលរួមក្នុងការអង្កេតជាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ។ នេះមានន័យថា ខណៈសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតកក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធអាចមានចរិតលក្ខណៈខុសប្លែកពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ទាំងទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធការងារការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងការប្រកបអាជីវកម្ម។ ដូចនេះការសន្និដ្ឋានទាំងឡាយនៅក្នុងរបាយការណ៍លទ្ធផលនេះ គឺសំដៅទៅលើស្ថានភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុដូចនេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តបន្ទាប់គួរស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតទៅលើមុខរបរ/តំណែងនិងជំនាញជាក់លាក់ ព្រមទាំងពង្រីកវិសាលភាពវិស័យទៅកាន់វិស័យផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចជារួមបញ្ចូលការសិក្សាលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធផងដែរ។

៣. លទ្ធផលសិក្សា

៣.១. ចរិតលក្ខណៈសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកនេះផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចរិតលក្ខណៈសំខាន់ៗនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានចូលរួមក្នុងអង្កេតឆ្នាំ២០២៤។ ការសិក្សា បានបែងចែកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទៅតាមអនុវិស័យ រយៈពេលបង្កើតសហគ្រាស

គ្រឹះស្ថាន និងតំណាងនៃការបង្កើតការងារ ការចុះបញ្ជីការ ទំហំការប្រមូលផ្តុំការងារ និងសញ្ជាតិម្ចាស់ភាគហ៊ុន។ ការវិភាគនេះគឺពឹងផ្អែកលើទំហំសំណាក ដែលជាគំរូតំណាងឱ្យការបែងចែកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬការបែងចែកការងារនៅក្នុងចំណោមប្រជាជនទាំងអស់។ ការអង្កេតនេះសម្រេចបានដោយមានការចូលរួមពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៥៧៧ ដែល ភាគច្រើនដែលស្មើនឹង ៤៧,៨% គឺជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធិក្នុងស្រុក។ ទន្ទឹមនឹងនេះមានគ្រឹះស្ថានដែលគ្រប់គ្រងដោយបរទេសមានប្រមាណជា ៤១,២% ខណៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនដែលបណ្តាក់ទុនរួមគ្នាមានប្រហែល ១១% (សូមមើលព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ឃ តារាង ឃ.៤)។

តារាង ៣.១៖ របាយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសំណាក និងកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ

អនុវិស័យ	សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន		កម្មករនិយោជិត	
	ចំនួន	ភាគរយ	ចំនួន	ភាគរយ
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៤៥	៧,៨%	៩ ០៤៧	៤,៩%
សំណង់	៣៤	៥,៩%	៣ ៤៣០	១,៩%
ការអប់រំ	៩០	១៥,៦%	៦ ៨៧២	៣,៧%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	១២៤	២១,៥%	២០ ៦០៣	១១,២%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៥៩	១០,២%	១០១ ៧៤៥	៥៥,៤%
សេវាថែទាំសុខភាព	៣៤	៥,៩%	១ ១៩៧	០,៧%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	១៤	២,៤%	១ ២៨៩	០,៧%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	២២	៣,៨%	១៨ ៣៤៥	១០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	២៤	៤,២%	៦ ៣៦៨	៣,៥%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	២៤	៤,២%	២ ០៥៦	១,១%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	១៩	៣,៣%	២ ០៨២	១,១%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៤៦	៧,៨%	៩ ០៤៧	៤,៩%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៤២	៧,៣%	៧ ០៥៧	៣,៨%
សរុប	**៥៧៧**	**១០០%**	**១៨៣ ៥៩៦**	**១០០%**

ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅក្នុងអនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋានមានចំណែកប្រហែល ៧,៨% និងមានកម្មករនិយោជិត ៤,៩%។ ក្នុងចំណោមមុខរបរទាំងអស់ក្នុងអនុវិស័យនេះ មាននិកម្មកររយោជិតចំនួន ៤០,៥% ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងផ្នែកលក់, ១៧,២% ជាអ្នកបច្ចេកទេស និង ១៤,៣% ទៀតជាមុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ។ បើក្រឡេកមកមើលភាពជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធវិញឃើញថា ៦៨,៩% នៃម្ចាស់អាជីវកម្មរបស់អនុវិស័យនេះជាជនជាតិខ្មែរ ហើយអនុវិស័យនេះមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នាពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ដោយ ៤៦,៧% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានបង្កើតឡើងគឺស្ថិតនៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១១ និង ២០២០។ ចំពោះទំហំនៃអនុវិស័យនេះ ជាងពាក់កណ្តាល

នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានគឺជា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនមធ្យម (កម្មករនិយោជិត២០-៩៩នាក់) ហើយក្រៅពីនេះគឺ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនតូច (កម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ១០ ទៅ ១៩នាក់) និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនធំ (កម្មករនិយោជិតចាប់ពី ១០០នាក់ ឡើងទៅ)។ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាអាជីវកម្មខ្នាតតូច ត្រូវបានដំណើរការដោយឯកកម្មសិទ្ធ និងជាអាជីវកម្មបែបគ្រួសារ។

អនុវិស័យសំណង់មានត្រឹមតែ ៥,៩%នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ដែលមានកម្មករនិយោជិតស្មើនឹង ១,៩% ហើយការងារភាគច្រើនជាប្រភេទការងារប្រែប្រួលដោយពឹងផ្អែកតាមគម្រោង (Project-based)។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះសរុបប្រមាណជិត ៦០% គឺជាកម្មសិទ្ធិរបស់ជនជាតិខ្មែរ។ មួយចំណែកធំដែលចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងារគឺ ជាអ្នកជំនាញដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញនានា និងការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើចំណេះដឹងឯកទេសនៅក្នុងអនុវិស័យនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត មួយចំណែកដ៏ធំ ឬប្រមាណជា ៨២,៤% ជាប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនតូច និងមធ្យម។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត គឺជាប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានភាពភាពលេចធ្លោ ដែលបង្ហាញពីវត្តមានយ៉ាងសំខាន់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានចុះបញ្ជីជាផ្លូវការ។ គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា អនុវិស័យសំណង់បានរងនូវផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដោយជំងឺកូវីដ-១៩ និងបានបញ្ឈប់គម្រោងសាងសង់មួយចំនួន ហើយនាំឱ្យតម្រូវការលំនៅដ្ឋាន និងការវិនិយោគធ្លាក់ចុះ។

អនុវិស័យអប់រំមានចំណែក ១៥,៦% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងមានកម្មករនិយោជិត ៣,៧%។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអប់រំរហូតទៅដល់ ៨៥,៤% ជាជនជាតិខ្មែរ ហើយកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនប្រមាណ ៥១,៥% ជាអ្នកជំនាញ និង១៦,២% ទៀតជាអ្នកបច្ចេកទេស។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអប់រំភាគច្រើនជាធុនមធ្យម ដែលស្មើនឹង ៥៣,៣% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ២៦,៧% គឺជា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនធំ និង ២០,០% ទៀតជាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអប់រំធុនតូច។ ៨០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអប់រំទាំងអស់បានបង្កើតឡើងក្រោយឆ្នាំ ២០១១។

អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង ជាអនុវិស័យដែលរួមចំណែក២១,៥%នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងបានរួមចំណែក ១១,២% នៃការងារ ប្រហែលពាក់កណ្តាលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រងទាំងអស់ ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយម្ចាស់បរទេស។ គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ផងដែរថាប្រភេទ ការងារក្នុងអនុវិស័យនេះបានប្តូរទៅជាកម្មករនិយោជិតជំនាញ និងអ្នកបច្ចេកទេស បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការអង្កេតឆ្នាំ២០១៧ ដែលផ្តោតទៅលើការងារបែបសេវាកម្ម និងការងារផ្នែកលក់។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះអាចជាលទ្ធផលដែលបង្ហាញពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងប្រព័ន្ធធនាគារ ដែលជាការកើនឡើងនូវតម្រូវការកម្មករនិយោជិតមានជំនាញខ្ពស់។

អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអនុវិស័យដែលប្រមូលផ្តុំនិយោជិតច្រើនជាងគេ ដែលមានចំនួនរហូតដល់ ៥៥,៤% នៃការងារសរុប ទោះបីជាអនុវិស័យនេះមានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រឹមតែ ១០,២% ក៏ដោយ។ លើសពីនេះ សមាមាត្រមួយផ្នែកធំនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានគឺជាកម្មសិទ្ធិរបស់បរទេស ដែលស្មើនឹង ៨៦,២% និងភាគច្រើនជាប្រភេទ

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននាំចេញ។ ចំពោះទំហំនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានវិញគឺមានទំហំធំ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការនាំចេញរបស់កម្ពុជា។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យសេវាថែទាំសុខភាព មានសរុប ៥,៩% និងរួមចំណែកបង្កើតការងារប្រមាណជា ០,៧% ដែលភាគច្រើនជាកម្មសិទ្ធិក្នុងស្រុកស្មើនឹង ៧៣,៥%។ អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង ការងារច្រើនក្នុងអនុវិស័យនេះ ដែលស្មើនឹង ៦៨,៦%។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនធុនតូច ដោយមានត្រឹមតែ ៥,៩%ប៉ុណ្ណោះជាធុនធំ។ យ៉ាងណាមិញ ៥៨,៨% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះទើបតែចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅចន្លោះ ឆ្នាំ២០២១ ទៅ ២០២៤។ នេះបង្ហាញពីការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃតម្រូវការសេវាថែទាំសុខភាពរបស់ប្រជាជនកម្ពុជា ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញ និងចំណេះដឹងរបស់ប្រជាជនក្នុងការឆ្ពោះទៅរកការរស់នៅកាន់តែប្រសើរ។

អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) មានត្រឹមតែ ២,៤% នៃចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងការបង្កើតការងារ ០,៧% ហើយភាគច្រើនម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ៨៥,៧%) ជាជនជាតិខ្មែរ។ ដោយមួយផ្នែកធំក្នុងអនុវិស័យនេះ ៥០% ជាប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនតូចហើយត្រូវការជាចំបាច់នូវអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ ។ មុខរបរក្នុងអនុវិស័យនេះជាអ្នកបច្ចេកទេស ៣៥,៤% និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង ១៦,៤%។ គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ផងដែរថា ៤២,៩% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោយឆ្នាំ២០២១ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីរំហូរចូលនៃបច្ចេកវិទ្យាចូលទៅក្នុងចរន្តសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលវឌ្ឍនភាពនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយកែលម្អ និងការធ្វើទំនើបកម្មក្នុងអនុវិស័យផ្សេងទៀត។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនីមានចំណែក ៣,៨% ប៉ុន្តែរួមចំណែកបង្កើតការងារ ១០,០%។ យើងឃើញថាភាពជាម្ចាស់របស់អនុវិស័យនេះគឺជាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានជនបរទេសគ្រប់គ្រងរហូតដល់ ៧២,៧%។ មុខរបរជាគ្រឿងចក្រ និងម៉ាស៊ីន និងអ្នកដំឡើង មានចំនួន ៥,២%។ ជាងនេះទៅទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនមានទំហំធំ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រភេទឧស្សាហកម្មដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងលើដើមទុនច្រើន។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ភាគច្រើន ប្រមាណចំនួន ៦៣,២% ទើបតែបានចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មរបស់ពួកគេនៅចន្លោះឆ្នាំ២០១១ និង ២០២០។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យ ផលិតម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈមានចំណែក ៤,២% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងរួមចំណែក ៣,៥% នៃចំនួនការងារ។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥០% មានម្ចាស់កម្មសិទ្ធិក្នុងស្រុក និង ២៥% មានម្ចាស់កម្មសិទ្ធិបរទេស។ ក្នុងចំណោមអនុវិស័យទាំងអស់, អនុវិស័យផលិតម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈបានរួមចំណែកដ៏ធំបំផុតនៃការបណ្តាក់ទុនរួមគ្នាគឺ ២៥,០%។ ជាងនេះទៅទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅក្នុងអនុវិស័យនេះភាគច្រើនធុនធំ ៥៤,២%។ អនុវិស័យនេះបានបង្ហាញពីកំណើនដ៏រឹងមាំនាពេលថ្មីៗនេះ ដោយផ្អែកលើ សមាមាត្រដ៏ខ្ពស់នៃអាជីវកម្មដែលទើបបង្កើតថ្មី ទន្ទឹមនឹងកំណើនដែលត្រូវបាន ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកំណើននៃតម្រូវការនៃម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈក្នុងស្រុកផងដែរ។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អនុវិស័យផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក បានរួមចំណែក ៤,២%នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងចូលរួមក្នុងអនុបង្កើតការងារ ១,១%។ រចនាសម្ព័ន្ធកម្មសិទ្ធិត្រូវបានបែងចែករវាងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក និងបរទេស (៥០% ទល់នឹង ៣៧,៥%)។ ការងារដែលមិនត្រូវការជំនាញ គឺជាការងារចម្បងនៃអនុវិស័យនេះ ដែលមានចំណែក៦០,៧% ហើយ ៧៥,០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ភាគច្រើនជាធុនតូច ឬមធ្យម។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អនុវិស័យផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាសមានចំណែក៣,៣%នៃគ្រឹះស្ថានសរុប និងចូលរួមចំណែកការងារ ១,១%។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះ ភាគច្រើនមានម្ចាស់កម្មសិទ្ធិជារបស់បរទេស (៦៥%)។ ជំនាញដែលលេចធ្លោជាងគេគឺកម្មករសិប្បកម្ម និងកម្មករពាណិជ្ជកម្មពាក់ព័ន្ធ។ ប្រតិបត្តិកររោងចក្រ និងម៉ាស៊ីន និងអ្នកដំឡើង និងការងារដែលមិនត្រូវការជំនាញ ស្មើនឹង ៨៥,៣% នៃការងារសរុប។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនជាធុនមធ្យម និងធំ (៨៩,៥%) ហើយភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះបានចាប់ផ្តើមក្រោយឆ្នាំ២០១១។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ រួមចំណែកចំនួន ៧,៣% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និងចូលរួម ៣,៨% នៃអនុវិស័យការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនគឺគ្រប់គ្រងដោយជនបរទេស (៤៧,៦%)។ អ្នកជំនាញ កម្មករនិយោជិតសេវាកម្ម និងផ្នែកលក់ ជាផ្នែក ធំមួយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះស្មើនឹង ៥១,៣%។ ទន្ទឹមនឹងនេះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះភាគច្រើនជាធុនមធ្យម (៥៧,១%)។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកម្មន្តសាលផ្សេងៗ គ្របដណ្តប់លើចំណែក ៨,០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប និង៣,៨% នៃការងារ។ ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ ជាជនជាតិខ្មែរមាន ៣៤,៨% និងជនបរទេសមាន ៥៦,៥%។ ប្រភេទមុខច្រើនរបស់ធំជាងគេគឺប្រតិបត្តិករគ្រឿងចក្រ និងម៉ាស៊ីន និងកម្មករដែលមិនត្រូវការជំនាញ។ អនុវិស័យនេះក៏មានចំនួន ៤៧,៨% និង៣៧,០% ជា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនមធ្យម និងធំ។

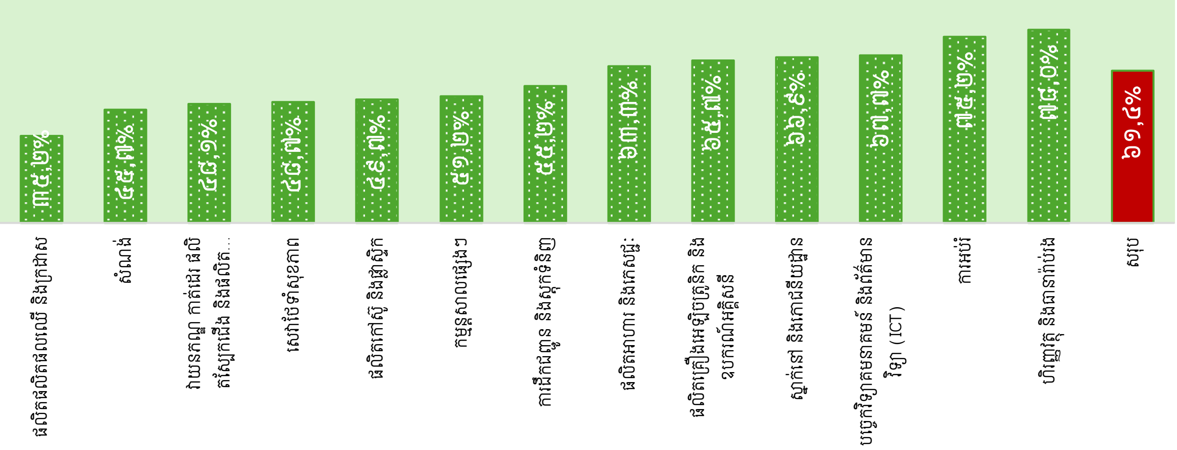
ដោយផ្អែកលើស្ថិតិខាងលើ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើន (៧៩,៩%) គឺទើបបង្កើតថ្មី ដោយទើបតែចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការរវាងឆ្នាំ ២០១១ ដល់ឆ្នាំ ២០២៤ ខណៈដែលមានតែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៤,៧% ប៉ុណ្ណោះដែលបានចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការមុនឆ្នាំ២០០០។ លើសពីនេះ មានប្រហាក់ប្រហែលគ្នាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានម្ចាស់កម្មសិទ្ធិជាជនជាតិខ្មែរ និងជនបរទេស (៤៧,៨% និង៤១,២%)។ គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ជាងនេះទៅទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើននៅគ្រប់អនុវិស័យទាំងអស់ លើកលែងតែអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង គឺជាកម្មសិទ្ធិឯកជន ឬសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត។ តួលេខទាំងនេះបានបង្ហាញពីសញ្ញាជាវិជ្ជមានសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលបង្ហាញពីស្មារតីសហគ្រិនភាពដែលមានសុខភាពល្អ សក្តានុពលនៃការច្នៃប្រឌិតថ្មី និងសមត្ថភាពសម្រាប់កំណើនយ៉ាងស្វាហាប់។

៣.២. យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

លទ្ធផលអង្កេតបានបង្ហាញថា ៦១,៤% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានផែនការណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និង/ឬពង្រីកទៅកាន់ទីផ្សារថ្មី ដោយផ្តល់នូវការរំពឹងទុកដ៏ល្អសម្រាប់បង្កើតការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតបន្ថែម (រូបភាព ៣.១)។ ជាង៧៥% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យអប់រំ ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង គ្រោងនឹងណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និង/ឬពង្រីកទៅកាន់ទីផ្សារថ្មីរបស់ពួកគេ។

អនុវិស័យមួយចំនួនផ្សេងទៀតក៏បង្ហាញពីសមាមាត្រខ្ពស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលចន្លោះពី ៥៥% ទៅ៧០% រួមមាន ICT (៦៧,៧%) សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន(៦៦,៩%) ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី(៦៥,៧%) ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ(៦៣,៣%) និងដឹកជញ្ជូននិងស្តុកទំនិញ (៥៥,២%)។ អនុវិស័យទាំងនេះបង្ហាញពីទំនោរខ្លាំងឆ្ពោះទៅរកការណែនាំផលិតផលថ្មី និងការពង្រីកទីផ្សាររបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញមាន តិចជាង ៥០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅក្នុងអនុវិស័យផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក (៤៩,៧%) អនុវិស័យសេវាថែទាំសុខភាព (៤៨,៧%) អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប (៤៨,១%) និងអនុវិស័យផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស(៣៥,២%) មានគម្រោងបង្កើតផលិតផល/សេវាកម្មរបស់ពួកគេ ឬពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ពួកគេទៅកាន់ទីផ្សារថ្មី។

រូបភាព ៣.១៖ ចំណែកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតាមអនុវិស័យ ដែលគ្រោងណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និង/ឬពង្រីកទៅកាន់ទីផ្សារថ្មី

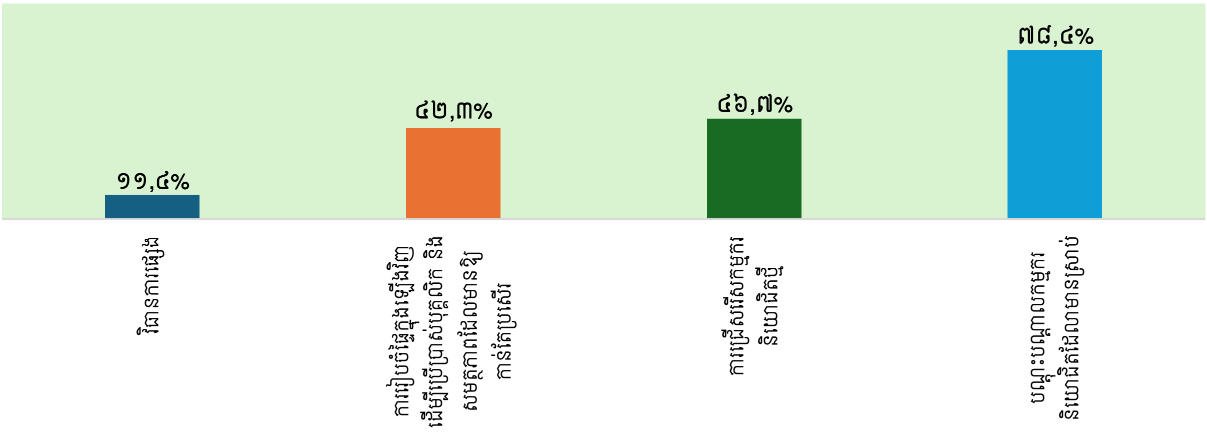


N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ៨ ៥៤៧

ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានបំណងណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ ឬពង្រីកទីផ្សាររបស់ពួកគេដូចក្នុងរូបភាព ៣.១ ៧៨,៤% មានទំនោរបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់របស់ពួកគេ ពង្រឹងបន្ថែមនូវជំនាញគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការថ្មី ដូចដែលបានបង្ហាញ ក្នុងរូបភាព ៣.២។ លើសពីនេះទៅទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណ ៤៧% ពិចារណាជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដើម្បីបំពេញតម្រូវការនាពេលអនាគត ខណៈដែល ៤២% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពកម្លាំងពលកម្មដែលមានស្រាប់។ ការណ៍បង្ហាញថា ការបង្កើនផលិតភាព

របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានអនុវត្តភាគច្រើន សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

រូបភាព ៣.២៖ វិធានការដោះស្រាយសម្រាប់ផែនការណែនាំផលិតផលថ្មី ឬពង្រីកអាជីវកម្ម



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានផែនការណែនាំផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និង/ឬ ពង្រីកទៅកាន់ទីផ្សារថ្មី ៥ ២៥២

៣.៣. រចនាសម្ព័ន្ធការងារ

តារាងទី ៣.២ បានបង្ហាញពីចំណែកនៃការងារបច្ចុប្បន្នគិតត្រឹម ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយផ្អែកលើអនុវិស័យ និងទស្សនអនុវិស័យនៃការរីកចម្រើនរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននាឆ្នាំបន្ទាប់។ ក្នុងចំណោមអនុវិស័យដែលបានលើកយកមកសិក្សា អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប មានចំណែកធំបំផុត (កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៦ ០២២នាក់) បន្ទាប់មកអនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ (កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣៨ ១៧៤ នាក់) និងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង (កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៩ ១៣៥នាក់)។

តារាង ៣.២៖ កម្លាំងពលកម្មបច្ចុប្បន្ន និងទស្សនអនុវិស័យនៃកំណើនរយៈពេលខ្លីតាមអនុវិស័យនីមួយៗ (ឆមាស២-២០២៤ ដល់ ឆមាស២-២០២៥)

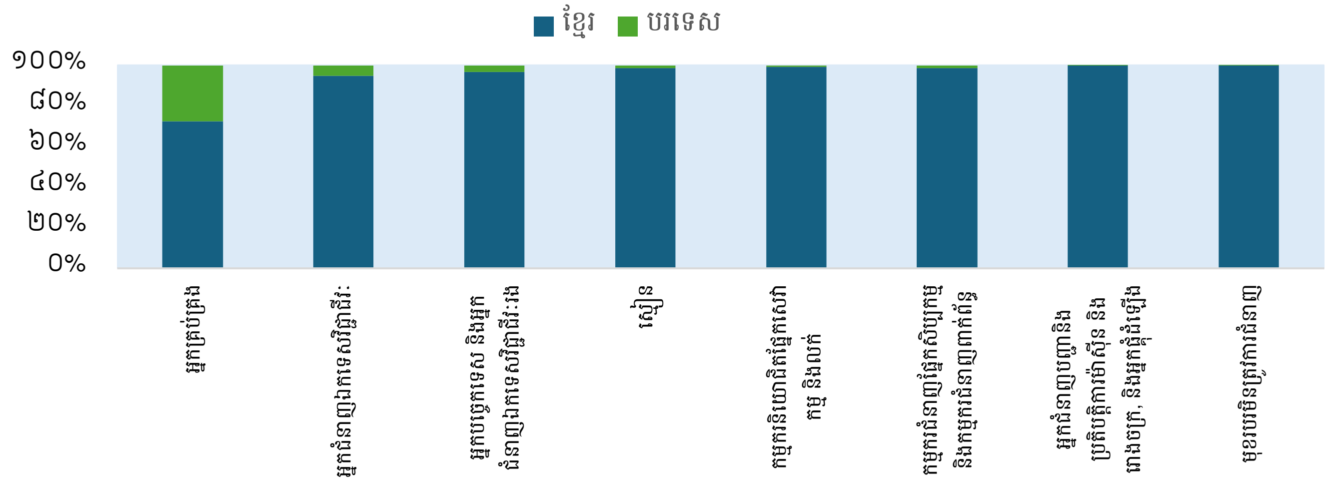
អនុវិស័យ	ចំនួនកម្មករនិយោជិត	បម្រែបម្រួលជាមធ្យមប្រចាំឆមាស (នាក់)	បម្រែបម្រួលជាមធ្យមប្រចាំឆមាស (%)
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៩៤៦ ០២២	៤៣ ០២០	៤,៤%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	១៣៨ ១៧៤	៧ ១៣៦	៥,១%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	១០៩ ១៣៥	២ ៩៧៦	២,៧%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៤៩ ៧៨៨	២ ៧៧៩	៥,៤%
សំណង់	៣៥ ៧២២	២ ៤៣៩	៦,៦%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	១៨ ៣១១	១ ០៩៤	៥,៧%

អនុវិស័យ	ចំនួនកម្មករនិយោជិត	បម្រែបម្រួលជាមធ្យមប្រចាំឆមាស (នាក់)	បម្រែបម្រួលជាមធ្យមប្រចាំឆមាស (%)
ការអប់រំ	២៧ ៩០៦	១ ០០២	៣,៥%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	២២ ១២៣	៩៥១	៤,១%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១៦ ១២១	៦៩៥	៤,២%
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៣៨ ៧៥២	៤៣៤	១,១%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	១៦ ២០៨	៤៣៤	២,៦%
សេវាថែទាំសុខភាព	៦ ៣៨៤	២៧៨	៤,២%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា	២ ៩៥៩	៥៩	២,០%
សរុប	**១ ៤២៧ ៦០៥**	**៦៣ ២៩៨**	**៣,៨%**

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានាបានបង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយមទៅលើកំណើនការងារ ដោយរំពឹងថាកម្លាំងពលកម្មសរុបនឹងកើនឡើង ៣,៨% រៀងរាល់ប្រាំមួយខែម្តង ចន្លោះពីឆមាសទីពីរនៃឆ្នាំ២០២៤ និងឆ្នាំ២០២៥។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃកំណើនការងារប្រចាំឆ្នាំសរុបនេះ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប នៅតែជាអនុវិស័យដែលចូលរួមចំណែកធំជាងគេ (បានបង្កើតការងារចំនួន ៤៣ ០២០កន្លែង) ទោះបីជាអនុវិស័យនេះមានអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំត្រឹមតែ ៤,៤% ក៏ដោយ។ អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង បានចូលរួមចំណែកធំទី២ ដល់ការងារសរុប ជាមួយនឹងការបង្កើតការងារថ្មីចំនួន ២ ៩៧៦ ឬកំណើន ២,៧% នៃចំនួនការងារតាមអនុវិស័យ បន្ទាប់មកទៀតគឺ អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងអនុវិស័យសំណង់។ បើគិតពីអត្រាបម្រែបម្រួលប្រចាំឆមាស អនុវិស័យសំណង់រំពឹងថានឹងបង្កើតការងារក្នុង អត្រាខ្ពស់បំផុត ៦,៦% បន្ទាប់មកគឺអនុវិស័យផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស (៥,៧%) និងផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ៥,៤%។

រូបភាព ៣.៣ បង្ហាញពីការបែងចែកប្រភេទមុខរបរដោយផ្អែកលើសញ្ជាតិ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ «ខ» សម្រាប់ចំណាត់ថ្នាក់នៃមុខរបរ និងកម្រិតជំនាញ)។ កម្មករនិយោជិតដែលជាជនជាតិបរទេសមានត្រឹមតែ ២,១% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក មានភាពខុសគ្នាមួយដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងមុខរបរជាអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលកម្មករនិយោជិត ជាជនបរទេសមានប្រមាណជិត ៣០,០% នៃតួនាទីទាំងអស់នេះ មានន័យថាពួកគេភាគច្រើនកំពុងធ្វើការក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់ ខណៈកម្រិតជំនាញទាប ចំណែកនៃកម្លាំងពលកម្មបរទេសមានតិចតួចណាស់។

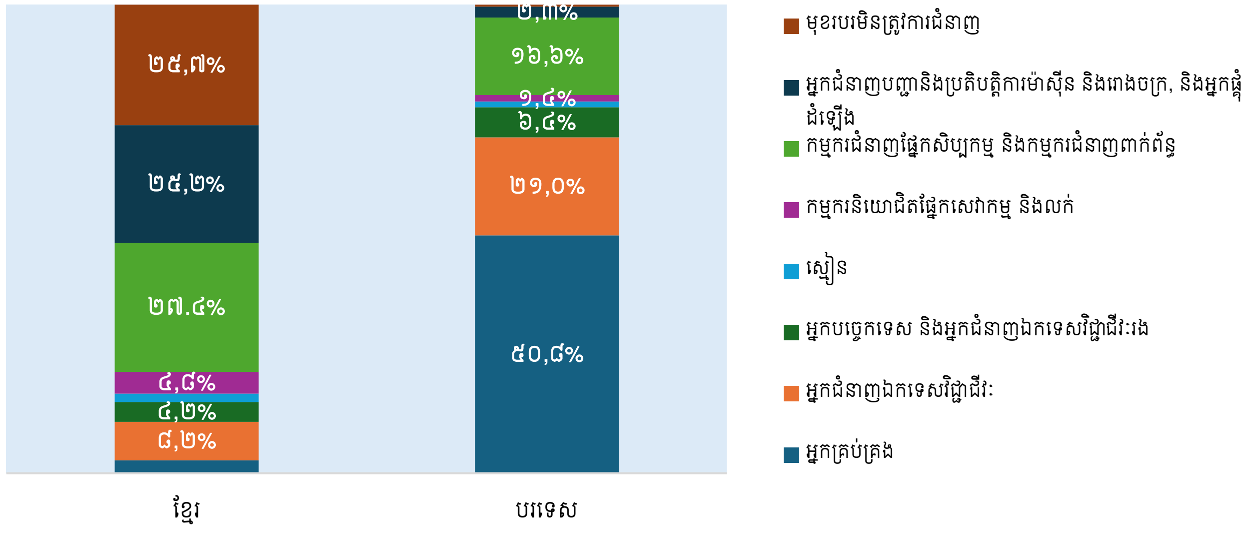
រូបភាព ៣.៣៖ បំណែងចែកការងារទៅតាមមុខរបរ និងសញ្ជាតិ



N=កម្មករនិយោជិតសរុប ១ ៤២៧ ៦០៥

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងរូបភាព ៣.៤ មួយផ្នែកធំនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាជនបរទេសដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានទទួលការងារក្នុងមុខតំណែងដែលមានជំនាញខ្ពស់ ក្នុងនោះចំនួនជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតបរទេសសរុបមានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ លើសពីនេះ ២១,០% នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាជនបរទេសបានបំពេញតួនាទីជាអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ ខណៈ ១៦,៦% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបជា កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ។ ផ្ទុយទៅវិញ កម្មករនិយោជិត ជាជនជាតិខ្មែរមានមុខរបរដែលត្រូវការជំនាញទាប ដែលក្នុងនោះ ២៧,៤% ជាកម្មករផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ, ២៥,២% ជាអ្នកជំនាញបញ្ជា និងប្រត្តិបត្តការម៉ាស៊ីន និងអ្នកផ្គុំដំឡើង និង ២៥,៧% ជាមុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ។

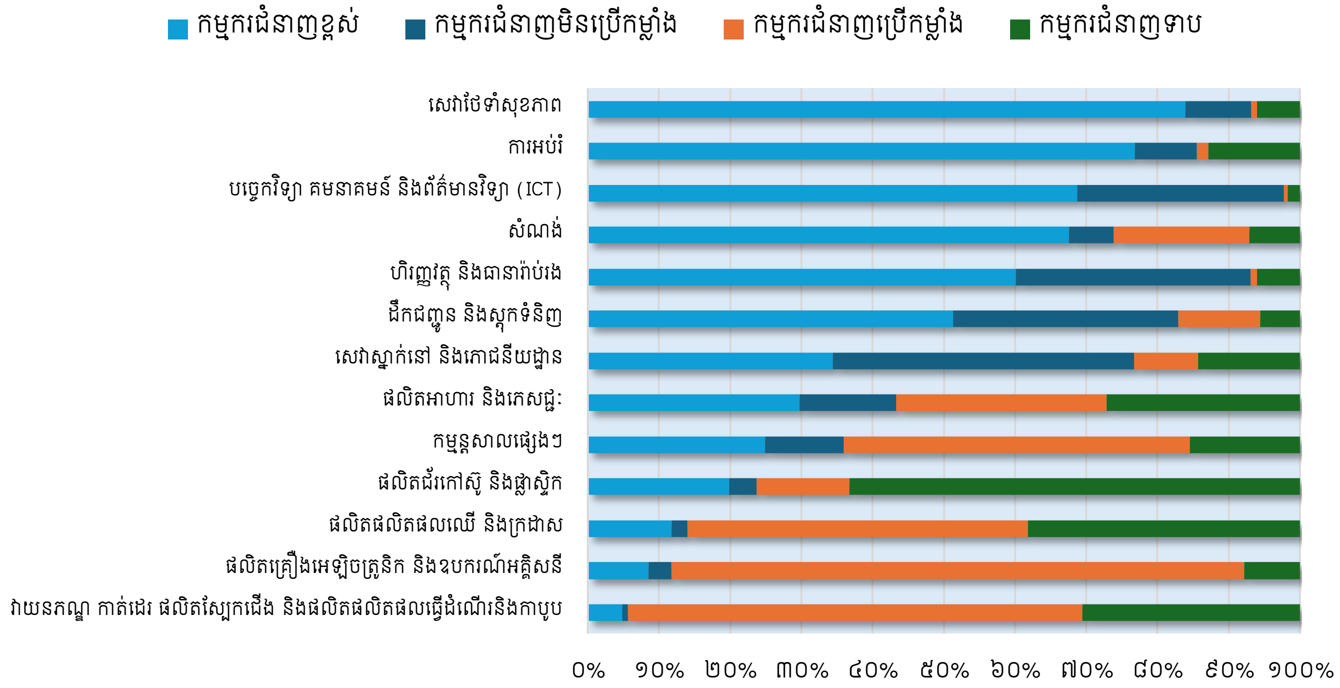
រូបភាព ៣.៤៖ កម្លាំងពលកម្មតាមអនុវិស័យ និងក្រុមសំខាន់ៗ ISCO (កម្រិត ១)



N=កម្មករនិយោជិតសរុប ១ ៤២៧ ៦០៥

រូបភាព ៣.៥ បង្ហាញពីសមាសភាគនៃកម្លាំងពលកម្មតាមជំនាញបួនកម្រិត អនុវិស័យចំនួនប្រាំមួយត្រូវបានរកឃើញថាប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញខ្ពស់ ក្នុងនោះ (ច្រើនជាង ៥០% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប)។ ដែលអនុវិស័យទាំងនោះរួមមាន អនុវិស័យសេវាថែទាំសុខភាព អនុវិស័យការអប់រំ អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, អនុវិស័យសំណង់, អនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង និងអនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ។ ក្នុងចំណោមអនុវិស័យទាំងប្រាំមួយនេះ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង និងដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណជាង ៣០% ជាកម្មករជំនាញមិនប្រើកម្លាំង។ ផ្ទុយទៅវិញ អនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន បានបង្ហាញពីតុល្យភាពនៃភាគរយកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងកម្មករនិយោជិតគ្មានជំនាញ ដោយមានចំនួន ៣៤,៤% និង ៤២,៣% រៀងគ្នា។

រូបភាព ៣.៥៖ សមាសភាពកម្លាំងពលកម្មតាមអនុវិស័យ និងកម្រិតជំនាញ



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ៨ ៥៤៧

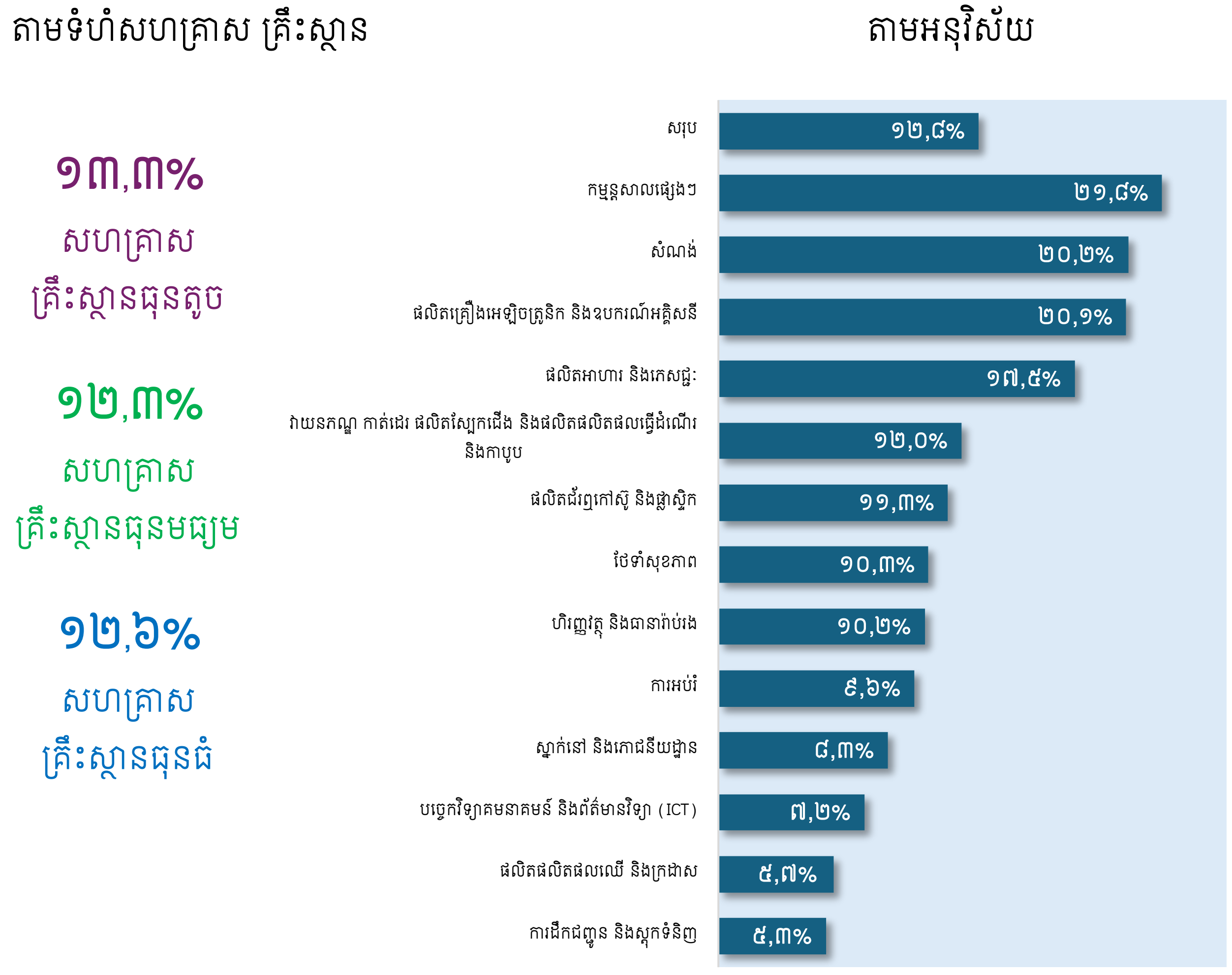
ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងរូបភាព ៣.៥ អនុវិស័យកម្មន្តសាលត្រូវបានកំណត់ថាជាអនុវិស័យចម្បងដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញទាប។ ខណៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត ជំនាញខ្ពស់មានចន្លោះពី ៥% ទៅ ៣០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ។ ការផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិកភាគច្រើនប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញ ដែលមានប្រមាណ ៦៣,២% នៃកម្មករសរុប។ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករជំនាញដោយប្រើកម្លាំងមានត្រឹមតែ ១៣,១% នៃកម្មករសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ ហើយកម្មករជំនាញមិនប្រើកម្លាំងមានតែ ៣,៨% ប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ក៏ដូចជាផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី បានបង្ហាញអំពីអត្រាដ៏ខ្ពស់នៃកម្មករជំនាញមិនប្រើកម្លាំង ដែលឈានដល់ ៦៣,៨% និង ៨០,៤%។ ក្នុងចំណោមអនុវិស័យ

ផលិតកម្មទាំងអស់ ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនីបានប្រើប្រាស់កម្មករមានជំនាញទាប ត្រឹមអត្រា ៧,៨% ប៉ុណ្ណោះ។

៣.៤. អត្រាកម្មករនិយោជិតលាឈប់

អត្រាកម្មករនិយោជិតលាឈប់ក្នុងរយៈពេល ៦ខែចុងក្រោយនេះមានកម្រិតទាប ត្រឹមតែ ១២,៨% ប៉ុណ្ណោះ ហើយអត្រានេះសមាមាត្រគ្នាជាមួយនឹងទំហំរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្សេងៗទៀតដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងរូបភាព ៣.៦។ ខណៈអត្រាលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតមិនមានភាពខុសប្លែកគ្នាទៅតាមទំហំរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុវិស័យមួយចំនួនក៏បានបង្ហាញពីអត្រាខ្ពស់ដែលគួរឱ្យ កត់សម្គាល់ ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ អនុវិស័យសំណង់ ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបរណ៍អគ្គិសនី និងផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈបានរាយការណ៍អំពីការលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតមានអត្រាខ្ពស់រហូតដល់ ២១,៨%, ២០,២%, ២០,១%, និង ១៧,៥% រៀងៗគ្នា។ ផ្ទុយទៅវិញ អនុវិស័យនានាដូចជា អនុវិស័យអប់រំ, សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន, បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស, និងការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ បានបង្ហាញអំពីកម្រិតលាឈប់ ដែលមានអត្រាលាឈប់ទាបគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ចន្លោះពី ៥,៣% ទៅ ៩,៦%។

រូបភាព ៣.៦៖ អត្រាលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតតាមទំហំ និងអនុវិស័យនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

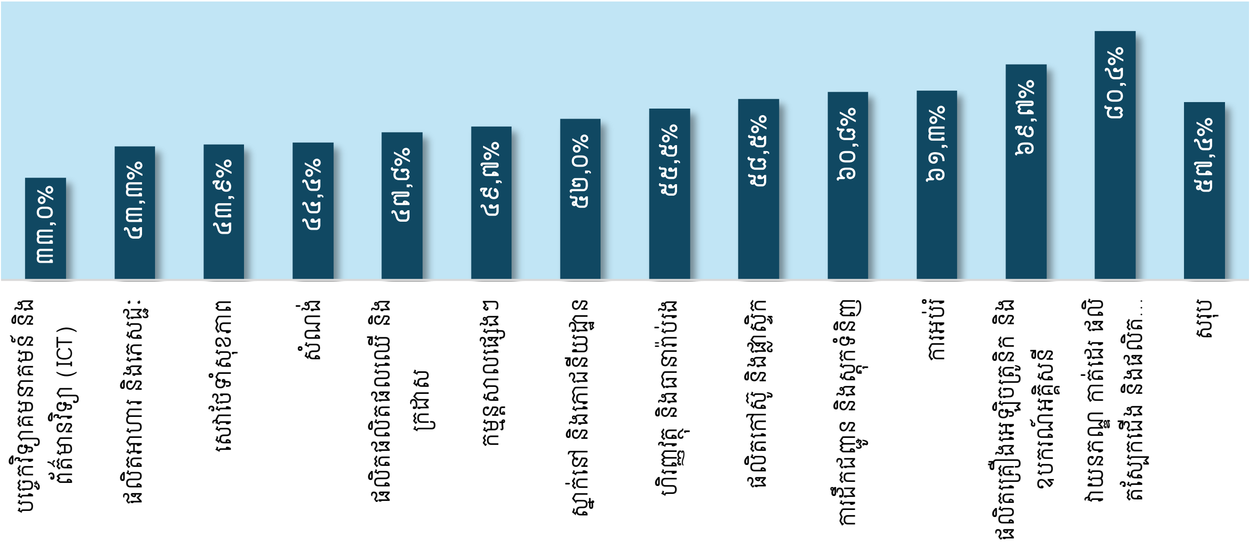


N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ៨ ៥៤៧

៣.៥.ស្ថានភាពជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

តាមព័ត៌មានដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែក ៣.៣ ខាងលើ សកម្មភាពអាជីវកម្មត្រូវបានរំពឹងថា ងើបឡើងវិញ ដែលនាំឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរៀបចំផែនការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនាពេលអនាគត។ រូបភាព ៣.៧ បានបង្ហាញអំពីសមាមាត្រនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានមុខតំណែងទំនេរយ៉ាងហោចណាស់មួយ ដែលមានភាគរយជាមធ្យមប្រមាណ ៥៧,៤% នៃគ្រប់អនុវិស័យទាំងអស់។ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប មានអត្រាមុខតំណែងទំនេរខ្ពស់បំផុតចំនួន ៨០,៤%,ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ៦៩,៧% និងអនុវិស័យអប់រំ ៦១,៣%។ ដោយឡែក អនុវិស័យ បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យាដែលកំពុង ឬមានផែនការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មមានត្រឹមតែប្រមាណ ៣៣,០% ប៉ុណ្ណោះ។

រូបភាព ៣.៧៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែខាងមុខតាមអនុវិស័យ



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ៨ ៥៤៧

តារាង ៣.៣ បង្ហាញថាជាមធ្យមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានផែនការជ្រើសរើស ១២,១% នៃកម្លាំងការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេក្នុងរយៈពេល ៦ខែខាងមុខ ដែលខ្ពស់ជាងអត្រាកំណើនការងារដែលព្យាករដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខ្លួនឯងនៅក្នុងផ្នែក ៣.២។ ការណ៍នេះបានបង្ហាញពីកង្វះកម្លាំងពលកម្ម និងការលំបាកដែលអាចកើតមានក្នុងការជ្រើសរើស ដែលនឹងពិភាក្សានៅក្នុងផ្នែក ៣.៦។

តារាង ៣. ៣៖ ការរួមចំណែក និងដង់ស៊ីតេជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ

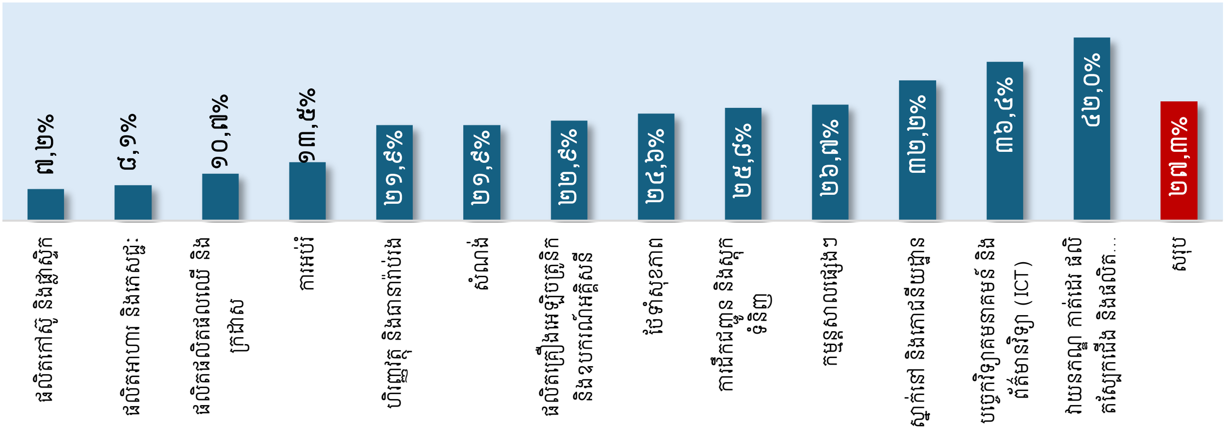
អនុវិស័យ	បំណែងចែកនៃមុខតំណែង	ដង់ស៊ីតេនៃមុខតំណែង
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៥,៦%	២១,៧%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	២,១%	១៥,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	១១,៣%	១៤,៧%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប	៦៦,៥%	១៤,៣%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	០,៩%	៧,៩%
សំណង់	១,២%	៧,៣%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១,១%	៧,១%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	១,៩%	៦,៧%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៥,៦%	៦,១%
អប់រំ	១,៧%	៥,១%
សេវាថែទាំសុខភាព	០,៣%	៤,៩%
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	១,៨%	៤,៣%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	០,៤%	៤,១%
សរុប	**១០០%**	**១២,១%**

ការបែងចែកមុខតំណែងទំនេរ គឺស្រដៀងគ្នាទៅនឹងទិន្នន័យនៅក្នុងតារាងទី ៣.១។ អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី, ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង និងកម្មន្តសាលផ្សេងៗ បានចូលរួមចំណែកនាំឱ្យមានកំណើនការងារ និងមុខតំណែងទំនេរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បើនិយាយពីដង់ស៊ីតេនៃមុខតំណែងទំនេរ អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ មានអត្រាខ្ពស់បំផុត ២១,៧% ខណៈអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យាមាន ១៥,០% វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូបមាន ១៤,៣% និងការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច និងឧបករណ៍អគ្គិសនីមាន ១៤,៧%។

៣.៦. ភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប មានភាគរយខ្ពស់បំផុតក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានតំណែងទំនេរហើយពិបាកបំពេញ (៤២,០%)។ អត្រាដ៏ខ្ពស់នេះ គឺលើសពីអត្រាជាមធ្យមដែលមានចំនួន ២៧,៣% (រូបភាព ៣.៨)។ អនុវិស័យនានាដែលមានកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញខ្ពស់ និងកម្មករជំនាញដែលប្រើកម្លាំង ក៏កំពុងប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ជាក់ស្តែង ៣៦,៤% និង ៣២,២% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា, និងសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន មានការរំពឹងទុកថាស្ថានភាពជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល៦ខែទៀត ដែលអាចនឹងមានបញ្ហាប្រឈម។

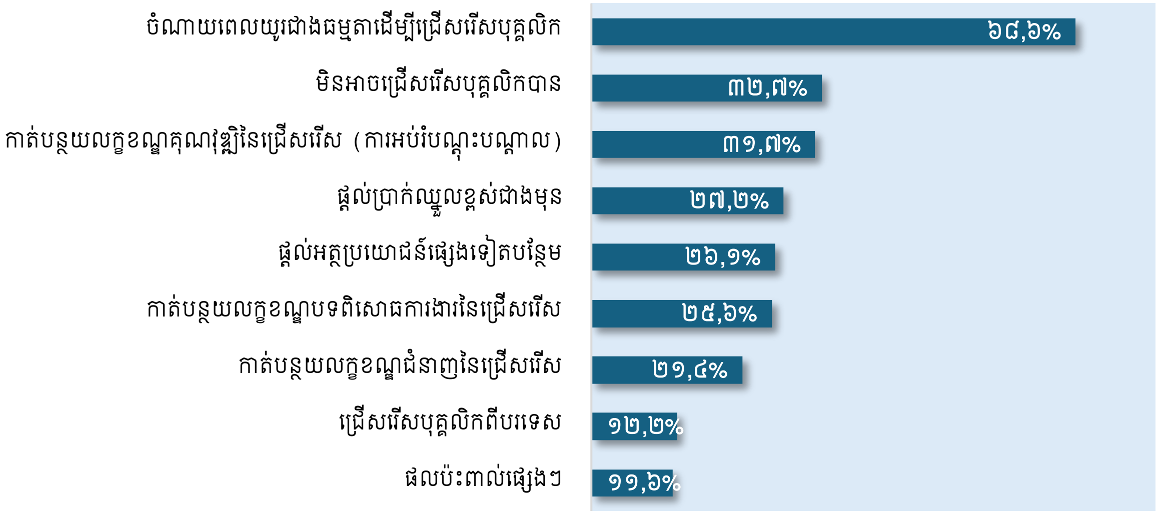
រូបភាព ៣.៨៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត (% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរាយការណ៍ថាមានតំណែងទំនេរយ៉ាងហោចណាស់មួយក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែបន្ទាប់)



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

ក្នុងរូបភាព ៣.៩ បានវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃការលំបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត លើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។ លទ្ធផលអង្កេតបានបង្ហាញថាជិត ៧០%នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានរាយការណ៍ថាមានផលបះពាល់។ ជាមួយគ្នានេះ ជិត៣៣% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានរាយការណ៍ថា មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបានទាល់តែសោះ ហើយត្រូវបានបង្ខំចិត្តកាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស ដូចជាកាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិនៃការជ្រើសរើស (៣១,៧%) កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌបទពិសោធន៍ (២៥,៦%) និងរួមទាំងជំនាញក៏ត្រូវបានបន្ថយ (២១,៤%) ក្នុងចំណោមបេក្ខជន។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្សេងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងមុន (២៧,២%) ព្រមជាមួយការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀត (២៦,១%) ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកដែលបំពេញការងារ។ ផលប៉ះពាល់នៃការលំបាកក្នុងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត តាមអនុវិស័យមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ (តារាង ឃ.៧)។

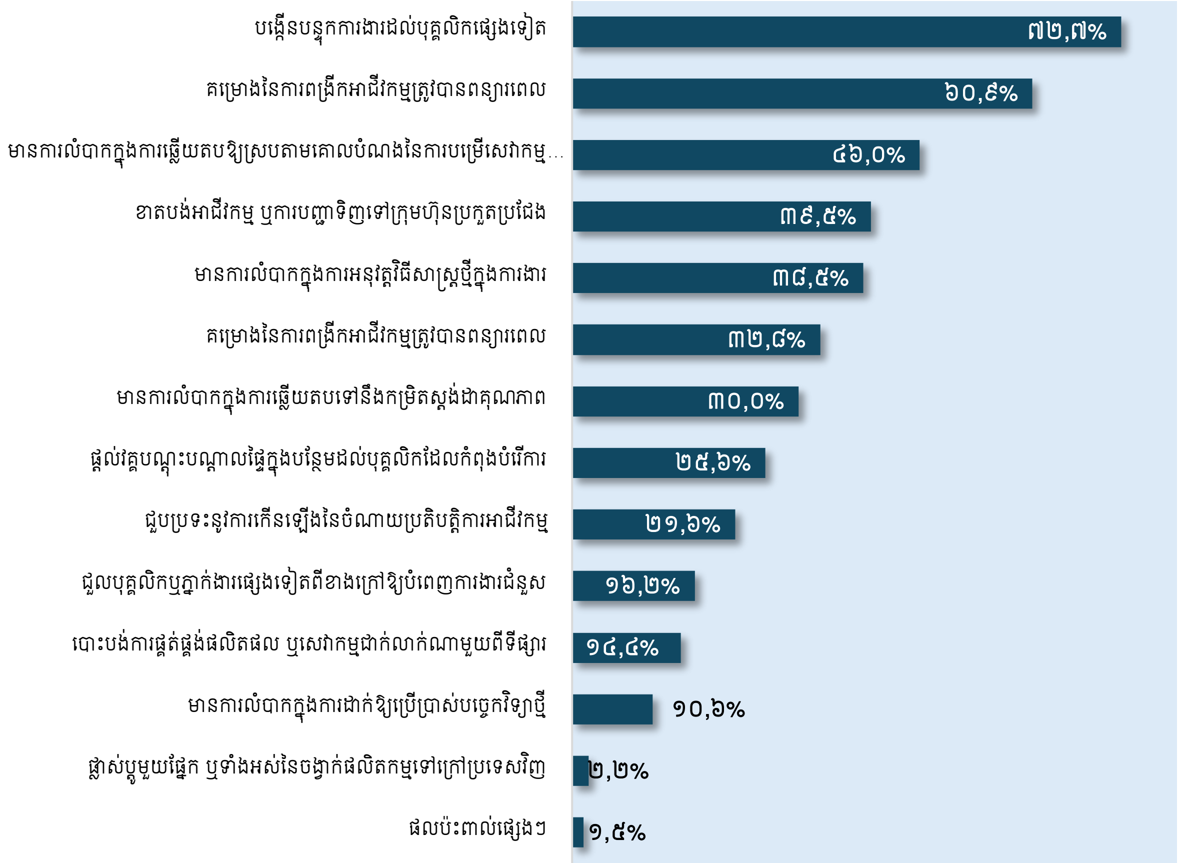
រូបភាព ៣.៩៖ ផលប៉ះពាល់នៃការលំបាក ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត លើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

នៅពេលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបាន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (៧២,៧%) យល់ថានឹងមានការបង្កើនបន្ទុកការងារដល់កម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្នដែលមានស្រាប់ (រូបភាព ៣.១០)។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតក៏មានឥទ្ធិពលផ្សេងទៀតនៃអាជីវកម្ម ដូចជា មានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការអភិវឌ្ឍផលិតផល ឬសេវាកម្មថ្មី (៦០,៩%), មានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយតបឱ្យស្របតាមគោលបំណងនៃការបម្រើសេវាកម្មអតិថិជន (៤៦,០%), ខាតបង់អាជីវកម្ម ឬការបញ្ជាទិញទៅក្រុមហ៊ុនប្រកួតប្រជែង(៣៩,៥%), មានការលំបាកក្នុងការណែនាំអំពីការអនុវត្តការងារថ្មី (៣៨,៥%), គម្រោងនៃការពង្រីកអាជីវកម្មត្រូវបានពន្យារពេល (៣២,៨%) និងមានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយតបនឹងកម្រិតស្តង់ដាគុណភាព (៣០,០%)។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ២៥,៦% បានជ្រើសរើសផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់របស់ពួកគេ។ គួរកត់សម្គាល់ដែរថា ដោយសារការលំបាកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ១៤,៤% បានដកខ្លួនចេញពីការផ្តល់ផលិតផល/សេវាកម្មថ្មី ហើយ ១០,៦% បានបន្តប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដែលមានស្រាប់ ជាជាងណែនាំការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យា ដែលអាចរារាំងការច្នៃប្រឌិតទាំងនៅក្នុងកម្រិតសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្រិតអនុវិស័យ។

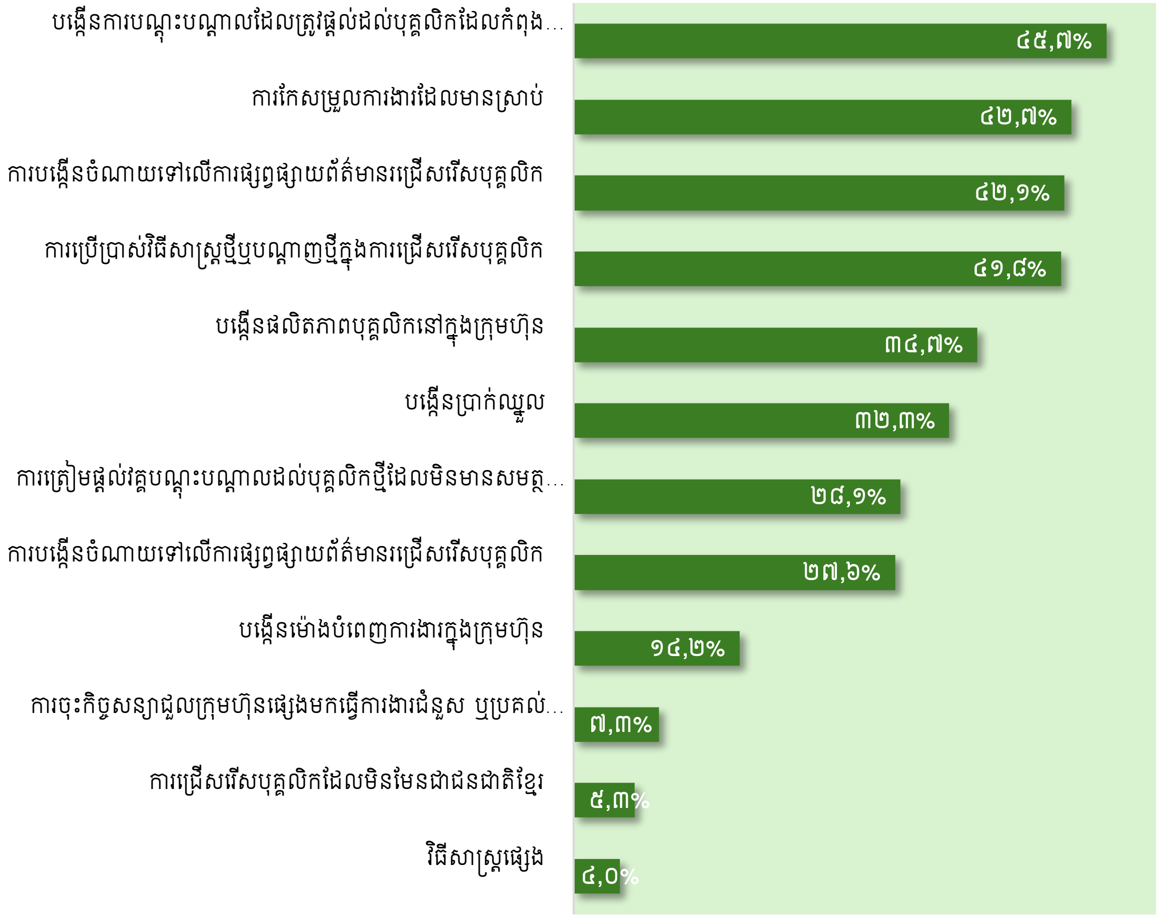
រូបភាព ៣.១០៖ ការប៉ះពាល់លើដំណើរការអាជីវកម្ម ដោយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនបានជ្រើសយកវិធានការលើកកម្ពស់ផលិតភាពនៃធនធានដែលមានស្រាប់ ខណៈពេលដែលកំពុងស្វែងរកការកែលម្អយុទ្ធសាស្ត្រជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលបានកម្លាំងពលកម្ម ប្រកបដោយផលិតភាព។ តាមរយៈរូបភាព ៣.១១ បង្ហាញថាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៤៥,៧% បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត, ៤២,៧% នឹងកំណត់ឡើងវិញនូវការងារដែលមានស្រាប់ ដើម្បីធានាថាធនធានត្រូវបានប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព, ៤២,១% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជ្រើសរើសការបង្កើនចំណាយលើការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម និងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ខណៈដែល ៤១,៨% ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនបានជ្រើសរើសបង្កើនផលិតភាពផ្ទៃក្នុង ឬប្រាក់ឈ្នួល។ គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ជាងនេះ ជម្រើសយកអ្នកម៉ៅការ ឬជ្រើសរើសពលករបរទេស គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានអនុវត្តតិចតួចបំផុត ដែលបង្ហាញថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើននឹងកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុង និងកាត់បន្ថយការពឹងអាស្រ័យលើកត្តាខាងក្រៅដើម្បីដោះស្រាយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។

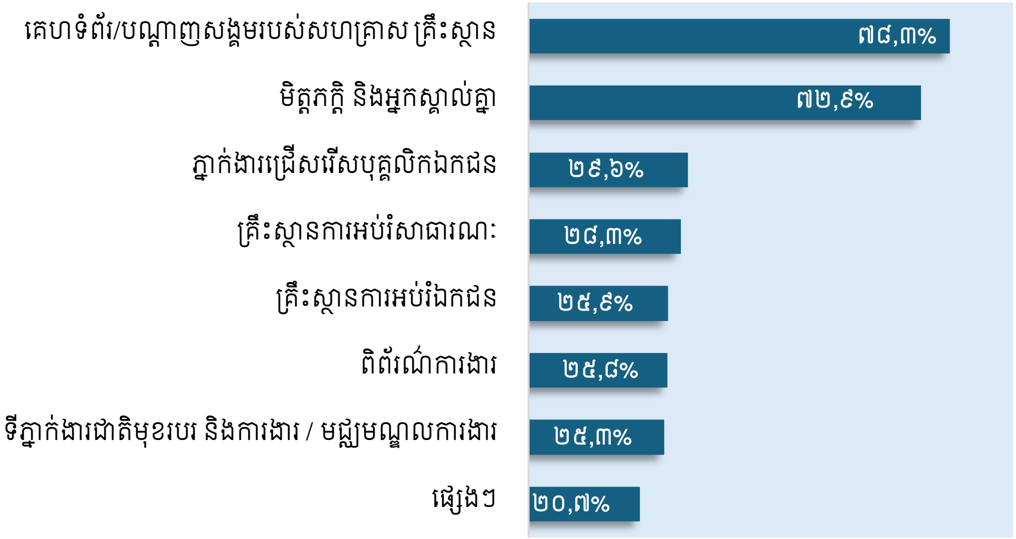
រូបភាព ៣.១១៖ ដំណោះស្រាយរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានលើការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើនបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន។ បណ្តាញជ្រើសរើសដែលពេញនិយមបំផុតគឺ គេហទំព័រ/បណ្តាញសង្គមរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្ទាល់ (៧៨,៣%) និងមិត្តភក្តិ និងអ្នកស្គាល់គ្នា (៧២,៩%)។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថាទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន និងវត្តមានលើបណ្តាញសង្គមបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការស្វែងរកការងារ និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។ តិចជាង ៣០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានរាយការណ៍ថា ពួកគេបានប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មឯកជន ស្ថាប័នអប់រំសាធារណៈ និងឯកជន ពិព័រណ៍ការងារ និងមជ្ឈមណ្ឌលការងារ ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមានទេពកោសល្យថ្មីៗ ដែលសបញ្ជាក់ថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន។

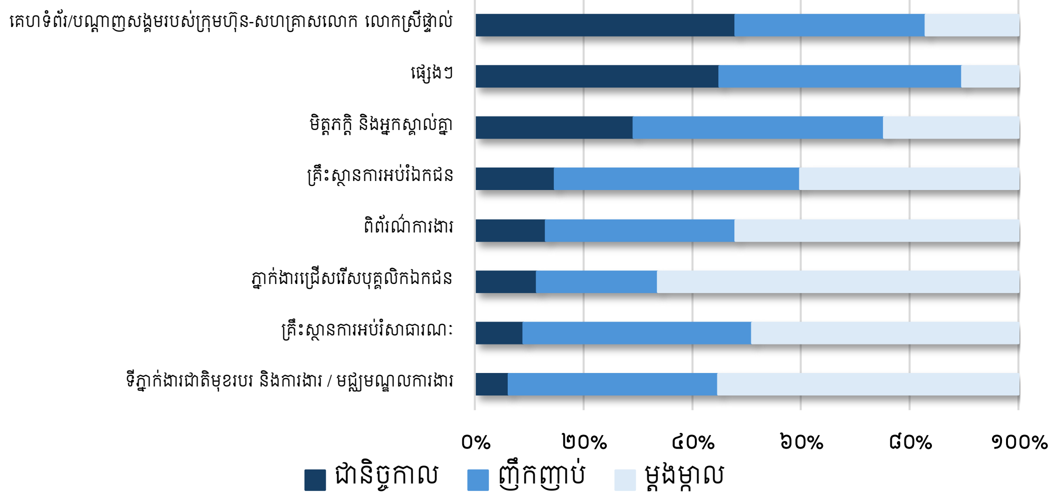
រូបភាព ៣.១២៖ មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

ភាពញឹកញាប់នៃការប្រើប្រាស់គេហទំព័រជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត បណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន និងថ្នាលឌីជីថលត្រូវបានបែងចែកជារយៈពេលនៃការប្រើប្រាស់ពី "ញឹកញាប់" រហូតដល់ "ជានិច្ចកាល"។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអប់រំឯកជន និងសាធារណៈ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្រាខុសគ្នា ដែលជិតពាក់កណ្តាល នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ប្រើប្រាស់គេហទំព័រជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ម្តងម្កាលប៉ុណ្ណោះ។ ខណៈប្រមាណជាង ៣០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានពឹងផ្អែកលើ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឯកជន និង ២៥% ពឹងផ្អែកលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសាធារណៈ (ឧ. ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ/មជ្ឈមណ្ឌលការងារ) ពួកគេភាគច្រើនប្រើប្រាស់សេវាកម្មទាំងពីរនេះម្តងម្កាល ដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាព ៣.១៣។

រូបភាព ៣.១៣៖ ការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន



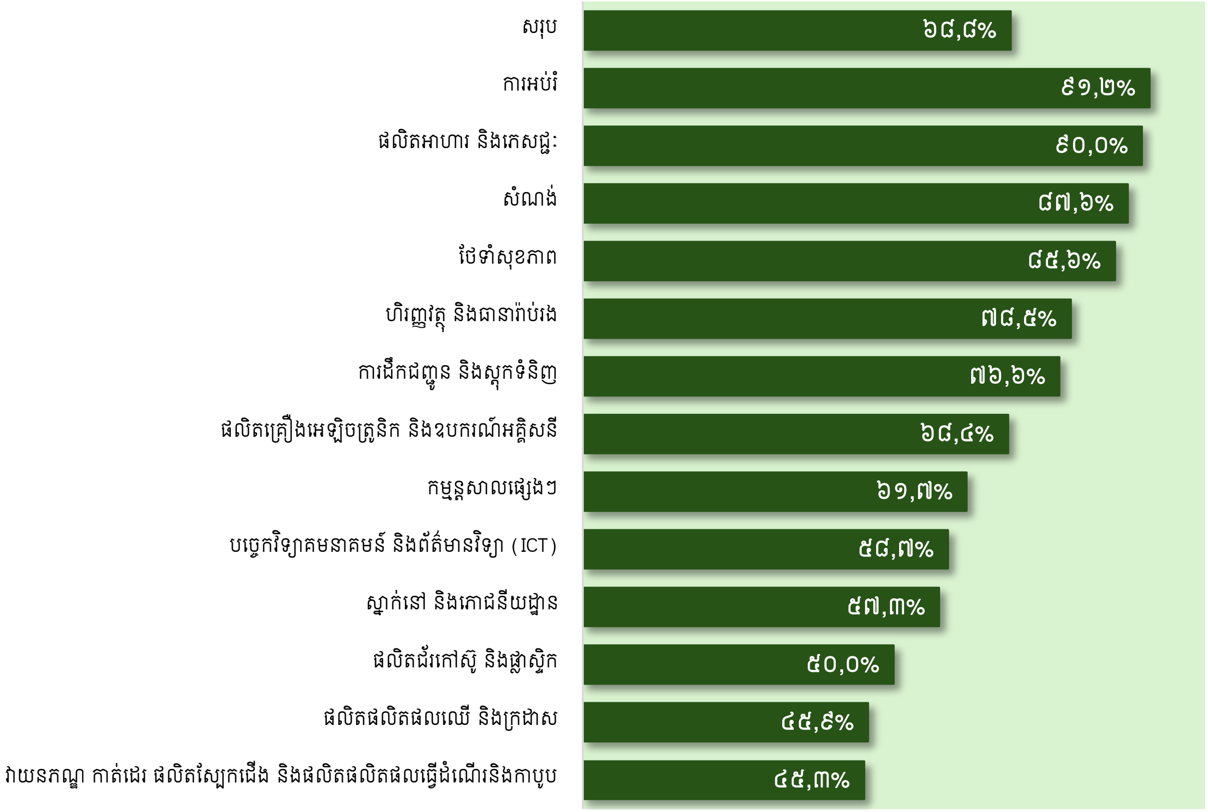
N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

៣.៧. កម្មករនិយោជិតដែលស្វែងរកការងារលើកដំបូង

រូបភាពខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីរបាយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យផ្សេងៗដែលបានទទួលយកអ្នកស្វែងរកការងារលើកទីមួយ ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាឱ្យចូលធ្វើការ (រូបភាព ៣.១៤)។ ទិន្នន័យបានបង្ហាញអំពីកម្រិតផ្សេងៗគ្នាទៅតាមអនុវិស័យ ដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទទួលជ្រើសយកកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានបទពិសោធន៍ការងារពីមុនមក។ នៅក្នុងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប មានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៤៥,៣% ប៉ុណ្ណោះ ដែលជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង។ វិស័យអប់រំជាវិស័យដែលមានភាគរយស្វាគមន៍អ្នកដែលស្វែងរកការងារលើកដំបូងច្រើនបំផុត (៩១,២%)។ ការណ៍នេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាជាច្រើនដូចជា មុខតំណែងកម្រិតចាប់ផ្តើម, ប្រភេទនៃអនុវិស័យអប់រំដែលមានលក្ខណៈជាវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល, និងសក្តានុពលនៃការរីកចម្រើនក្នុងឱកាសការងារដែលមានរយៈពេលវែងរបស់អនុវិស័យនេះ។ ឧស្សាហកម្មផ្សេងៗដូចជា ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ (៩០,០%), សំណង់ (៨៧,៦%), សេវាថែទាំសុខភាព (៨៥,៦%), ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង (៧៨,៥%), ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ (៧៦,៦%) និងផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (៦៨,៤%) ក៏រួមចំណែកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងផងដែរ។

អនុវិស័យដូចជា បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា ICT (៥៨,៧%) សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន (៥៧,៣%) ការផលិតជ័រស៊ូ និងផ្លាស្ទិក (៥០,០%) និងផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស (៤៥,៩%) បង្ហាញពីទំនោរទាបក្នុងការជួលអ្នកស្វែងរកការងារដំបូង។ អនុវិស័យទាំងនេះអាចទាមទារជំនាញឯកទេស ឬគុណវុឌ្ឍិដែលជាធម្មតាទទួលបានតាមរយៈបទពិសោធន៍ការងារពីមុន។

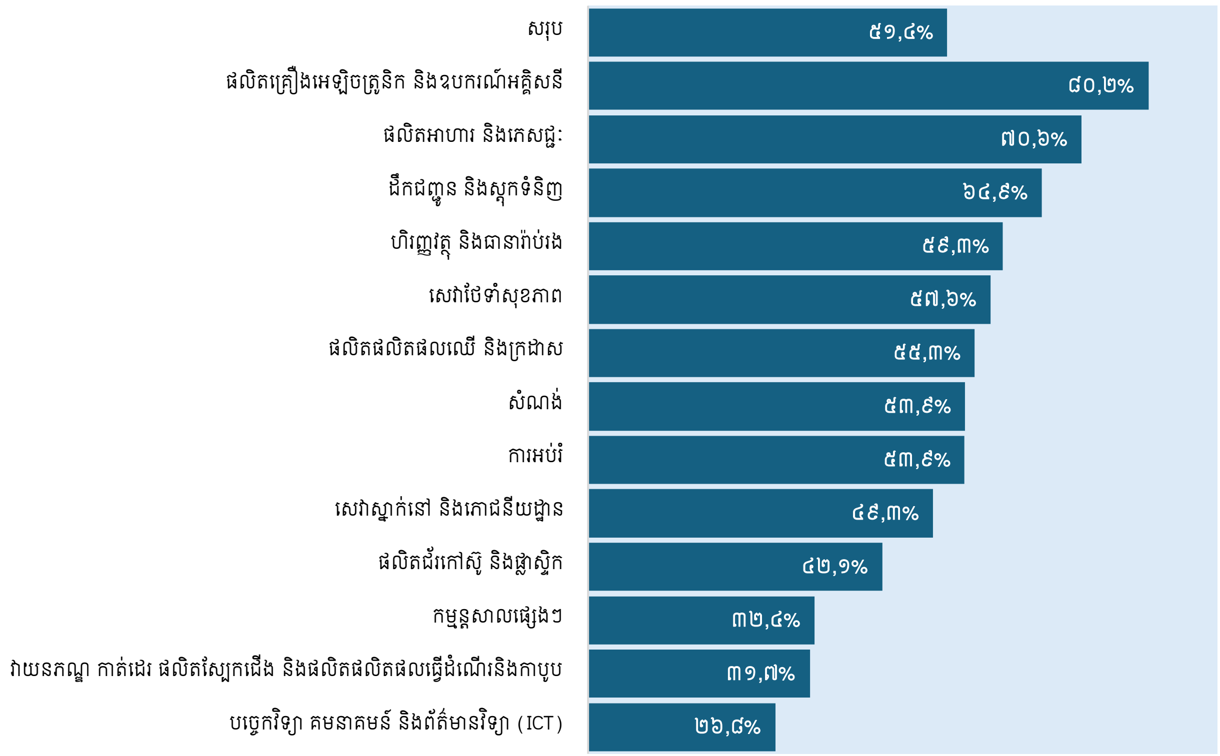
រូបភាព ៣.១៤៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៨ ៥៤៧

រូបភាព ៣.១៥ បង្ហាញពីអត្រានៃអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាដែលត្រូវបានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជ្រើសរើសយកទៅបម្រើការបើធៀបទៅនឹងចំនួនអ្នកដែលទទួលបានការងារពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក។ តួលេខបានបង្ហាញថាជាមធ្យម ៥០% នៃអ្នកដែលទទួលបានការងារក្នុងរយៈពេល៦ខែកន្លងមក គឺជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សា។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនីបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាប្រមាណ ៨០,២% នៃអ្នកដែលទទួលបានការងារសរុបក្នុងអនុវិស័យនេះ។ បន្ទាប់មកគឺអនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ (៧០,៦%) និងអនុវិស័យដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ (៦៤,៩%)។ អនុវិស័យ ICT, វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប, និងកម្មន្តសាលផ្សេងៗទៀតមានភាគរយនៃអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាត្រូវបានជ្រើសរើសតិចជាងអនុវិស័យខាងលើគឺ ២៦,៨%, ៣៦,៧% និង ៣២,៤% រៀងគ្នា។

រូបភាព ៣.១៥៖ ភាគរយនៃអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងធៀបនឹងអ្នកទទួលបានការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក តាមអនុវិស័យ



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ៥ ៤៥៤

ទោះបីជាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងក្នុងរយៈពេល៦ខែ កន្លងមកក៏ដោយ ក៏ការជ្រើសរើសនេះភាគច្រើនផ្តោតលើកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬថ្នាក់ទី៩ ឬខ្ពស់ជាងនេះ និងមានភាពខុសគ្នាទៅតាមអនុវិស័យនីមួយៗគួរកត់សម្គាល់ផងដែរ។ តាមរយៈតារាងទី ៣.៤ អនុវិស័យការអប់រំ និងហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យថ្មីៗច្រើនជាងគេ។ ចំណែកអនុវិស័យកម្មន្តសាល ជាទូទៅ នៅតែមានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតជាអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យក្នុងចំនួនតិច លើកលែងតែអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតជាអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យក្នុងចំនួនច្រើនផងដែរ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួននិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ ដែលបានជ្រើសរើសក្នុងអនុវិស័យកម្មន្តសាលមានចំនួនតិច បើប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងបឋមភូមិ។

ក្រៅពីអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប អ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក៏ត្រូវបានជ្រើសរើសជាញឹកញាប់នៅក្នុងអនុវិស័យជាច្រើន

ទៀត នៅក្នុងមុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងជំនាញទាប។ ឧទាហរណ៍ ចំនួនសិស្សដែលបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មួយភាគធំបានស្វែងរកការងារនៅក្នុងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង (១ ១០១នាក់), អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ (១ ២១៣នាក់), ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី (៩៨៩នាក់) និងដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ (៨៨៧នាក់)។ ផ្ទុយពីនេះ អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិភាគច្រើនបានបម្រើការងារក្នុងឧស្សាហកម្ម ដែលមានជំនាញទាប ដូចជា ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស (១ ១៦១នាក់) និងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ (១ ១៤៥នាក់)។

តារាង ៣.៤ បានបង្ហាញថា អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាពីគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ត្រូវបានជ្រើសរើសធ្វើការមានចំនួនតិចជាងកម្មករនិយោជិតដែលមានសញ្ញាបត្រអប់រំទូទៅ។ ទោះជាយ៉ាងណា ដោយសារការខ្វះខាតទិន្នន័យអំពីចំនួនអ្នកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតទូទៅសរុបក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំទាំងពីរ គេមិនអាចសន្និដ្ឋានបានទេថាសមត្ថភាពក្នុងការស្វែងរកការងារ ឬឱកាសការងារសិស្ស និស្សិតដែលបញ្ចប់កម្រិតណាមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន TVET មានកម្រិតទាប។ ផ្ទុយមកវិញ តារាងនេះក៏បានបង្ហាញឱ្យយើងឃើញថា អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សា TVET កម្រិតក្រោយមធ្យមសិក្សា ជាពិសេសអ្នកដែលមានបរិញ្ញាបត្របច្ចេកទេស ត្រូវបានជ្រើសរើសធ្វើការជាច្រើននៅក្នុងអនុវិស័យសំណង់ និងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រងបើប្រៀបធៀបនឹងអនុវិស័យផ្សេងៗទៀត។ ចំណែកអ្នកបញ្ចប់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត២ (C2) ទទួលបានការងារច្រើននៅក្នុងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ។ អ្នកបញ្ចប់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត១ (C1) ទទួលបានការងារច្រើនក្នុងអនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន។

តារាង ៣.៤៖ ចំនួនអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងដែលទទួលបានការងារក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមកតាមអនុវិស័យ

អនុវិស័យ	ចំណេះដឹងទូទៅ – ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា (កម្រិតបរិញ្ញាបត្រឡើង)	ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (ថ្នាក់ទី១២)	ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (ថ្នាក់ទី៩)	បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជកម្ម	សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជកម្ម	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ៣ (C៣)	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ២ (C២)	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ (C១)
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	២៦៥	៣៦៦	៧២	៤៦	-	៤	-	១២៦
សំណង់	៨៦៧	២៨២	១៥៨	៣០៥	-	-	-	-
ការអប់រំ	១ ៨៤៣	៣៩១	៥៩	៦៨	-	៣៤	៣៤	-
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៣ ៨៩១	១ ១០១	១៨៧	៣៤៩	៦៦	-	-	-
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៧៤៩	៣ ៦៨១	៤ ៣៩៣	-	១៨	៧៣	-	៧៣
សេវាថែទាំសុខភាព	១០៧	៥៧	១២	២៣	-	-	-	-
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	២៤	៥	-	៣	-	-	-	-
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៣២៤	៩៨៩	៤៥៥	២៧	-	-	-	-
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	១៩១	៣១០	២៤០	១១	៧	-	-	-
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	៤០	៥៥	១៦២	៣៩	-	-	-	-
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	២២	១៦២	១ ១៦១	-	-	-	-	-
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៨២៦	១ ២១៣	១ ១៩៥	១៤៥	-	៧២៩	-	-
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៥៥២	៨៨៧	២៥៩	២១	-	-	-	-
សរុប	**៩ ៦៥០**	**៩ ៥០០**	**៨ ៣០២**	**១ ០៣៧**	**៩១**	**៨៤០**	**៣៤**	**១៩៩**

N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ៥ ៤៥៤

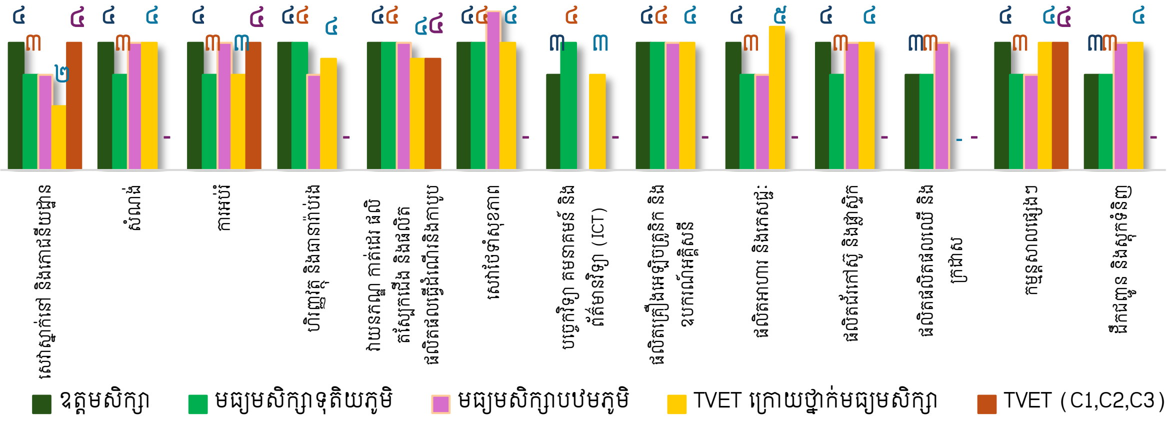
តារាងទី ៣.៥ បង្ហាញពីការវាយតម្លៃរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទៅលើការត្រៀមលក្ខណៈរបស់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើលើកដំបូងនៅទៅតាមកម្រិតអប់រំផ្សេងៗគ្នា។ ជារួម នៅលើកម្រិតមាត្រដ្ឋានពី ១ ដល់ ៥ កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង នៃគ្រប់កម្រិតអប់រំទទួលបានសន្ទស្សន៍នៃការត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការងារល្អ ដោយមានកម្រិតមធ្យមចាប់ពី ៣,២ ដល់ ៤,០។ អ្វីដែលគួឱ្យកត់សម្គាល់គឺ អ្នកបញ្ចប់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត១ និង ២ ទទួលបានពិន្ទុច្រើនជាងគេ ដោយមានពិន្ទុមធ្យម ៤,០។ បន្ទាប់មកទៀត អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាបរិញ្ញាបត្របច្ចេកទេសដែលបានពិន្ទុមធ្យម ៣,៩ តាមដោយអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាបរិញ្ញាបត្រថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា មានពិន្ទុមធ្យម ៣,៧ និងអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងបឋមភូមិ មានពិន្ទុមធ្យម ៣,៥។ ប្រសិនបើបែងចែកទៅតាមអនុវិស័យ និងកម្រិតការអប់រំ ពិន្ទុនេះមិនមានភាពប្រែប្រួលដែលគួឱ្យកត់សម្គាល់នោះទេ លើកលែងតែ អនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅនិងភោជនីយដ្ឋាន ដែលពិន្ទុមធ្យមសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ពីគ្រឹះស្ថាន TVET ក្រោយមធ្យមសិក្សាទទួលបានត្រឹមតែ ២,០ ប៉ុណ្ណោះ (រូបភាព ៣.១៦)។

តារាង ៣.៥៖ មធ្យមពិន្ទុសន្ទស្សន៍ការត្រៀមលក្ខណៈរបស់អ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូងក្នុងការងារ

កម្រិតសិក្សា	សន្ទស្សន៍
ចំណេះដឹងទូទៅ – ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា (កម្រិតបរិញ្ញាបត្រឡើង)	៣,៧
ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (ថ្នាក់ទី១២)	៣,៥
ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (ថ្នាក់ទី៩)	៣,៥
បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជកម្ម	៣,៩
សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជកម្ម	៣,២
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ៣ (C3)	៣,៦
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ២ (C2)	៤,០
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ១ (C1)	៤,០

N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ៥ ៤៥៤

រូបភាព ៣.១៦៖ ពិន្ទុសន្ទស្សន៍មធ្យមនៃការត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការបំពេញការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង តាមកម្រិតអប់រំ និងតាមអនុវិស័យ

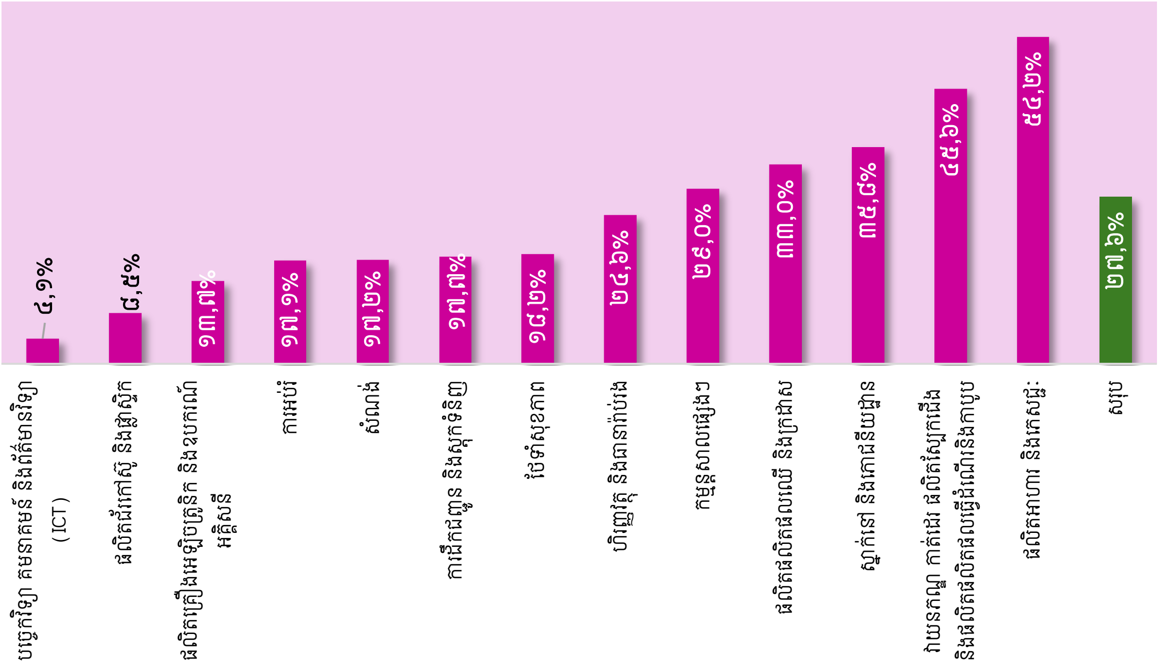


N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង ៥ ៤៥៤

៣.៨. គម្លាតជំនាញ

ផ្នែកនេះបង្ហាញអំពីកម្រិតនៃគម្លាតជំនាញ និងស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ជារួម ជិត ២៨,០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានរាយការណ៍អំពីការជួបប្រទះនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញ (រូបភាព ៣.១៧) ដែលនៅបន្តជាបញ្ហាសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើន។ ប៉ុន្តែ គម្លាតជំនាញមានកម្រិតខុសៗគ្នាទៅតាមអនុវិស័យ។ អនុវិស័យដែលសំបូរទៅដោយកម្មករមានជំនាញប្រើកម្លាំង និងមិនប្រើកម្លាំងងាយនឹងមានបញ្ហាគម្លាតជំនាញ។ ឧទាហរណ៍ អនុវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ មានភាគរយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជួបប្រទះនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញមានចំនួន ៥៤,២%, អនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូបមានចំនួន ៤៥,៦%, អនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋានមានចំនួន ៣៥,៨% និងអនុវិស័យផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាសមានចំនួន ៣៣,០%។ អនុវិស័យដែលប្រើប្រាស់ជំនាញខ្ពស់ដូចជា អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) មានភាគរយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រឹម ៤,១% ដែលមានបញ្ហាគម្លាតជំនាញ។

រូបភាព ៣.១៧៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានបញ្ហាគម្លាតជំនាញ



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប, ៨ ៥៤៧

អនុវិស័យដែលមានដង់ស៊ីតេមធ្យមខ្ពស់បំផុត គឺអនុវិស័យអប់រំ ដែលមានអត្រាដង់ស៊ីតេ ២,៥% ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រងមាន ២,១% សំណង់ និងដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញមាន ១,៤% និងវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ១,២%។ អនុវិស័យដែលមានដង់ស៊ីតេគម្លាតជំនាញតិចបំផុត គឺការផលិតផ្សេងទៀតក្រៅពីសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងសម្លៀកបំពាក់ (តិចជាង ០,៥%), ICT (០,២%) និងអនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន (០,៣%)។

បើទោះបីជាមានការរាយការណ៍អំពីបញ្ហាគម្លាតជំនាញក៏ដោយ ក៏ដង់ស៊ីតេនៃគម្លាតជំនាញនេះនៅមានកម្រិតទាប។ ជាមធ្យមប្រមាណ ១,០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយមានកង្វះជំនាញដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវការ ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី ៣.៧។

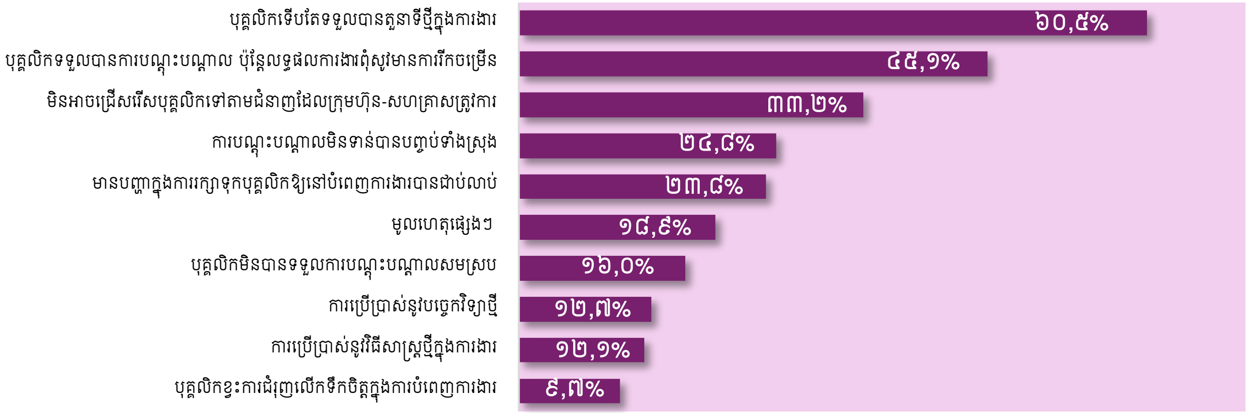
តារាង ៣.៦៖ ដង់ស៊ីតេនៃគម្លាតជំនាញ តាមអនុវិស័យ

អនុវិស័យ	ដង់ស៊ីតេគម្លាតជំនាញ
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	០,១%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	០,២%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	០,២%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	០,២%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	០,៣%
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	០,៣%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	០,៨%
សេវាថែទាំសុខភាព	០,៩%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១,២%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១,៤%
សំណង់	១,៤%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	២,១%
ការអប់រំ	២,៥%
សរុប	**០,៩%**

N=កម្មករនិយោជិតសរុប ១ ៤២៧ ៦០៥

ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាព ៣.១៨ ពីមូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានគម្លាតជំនាញដែលបានជួបប្រទេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៦០,៥% បានរាយការណ៍ថាបណ្តាលមកពី កម្មករនិយោជិតទើបទទួលតំណែងថ្មី។ មូលហេតុដែលបុគ្គលិកទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមគ្មានប្រសិទ្ធភាពមាន ៤៥,១%, ២៤,៨% បានរាយការណ៍ថាការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់បញ្ចប់ទាំងស្រុងនៅឡើយ និង ១៦,០% បានរាយការណ៍ថាបុគ្គលិកមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប, ៣៣,២% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានលើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញតាមត្រូវការ។ លើសពីនេះ ២៣,៨%នៃអាជីវកម្មមានបញ្ហាក្នុងការរក្សាទុកបុគ្គលិកឱ្យនៅបំពេញការងារបានជាប់លាប់។ ជាមួយគ្នានេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតិចជាង ១៥% បានបង្ហាញថាការដាក់បញ្ចូលនូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី និងការអនុវត្តការងារថ្មីក៏ជាមូលហេតុនាំឱ្យមានគម្លាតជំនាញក្នុងយុគសម័យឌីជីថលផងដែរ។

រូបភាព ៣.១៨៖ ហេតុផលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជួបប្រទះបញ្ហាគម្លាតជំនាញ (% នៃសហគ្រាស គ្រាសគ្រឹះស្ថានរាយការណ៍ថាមានគម្លាតជំនាញ)

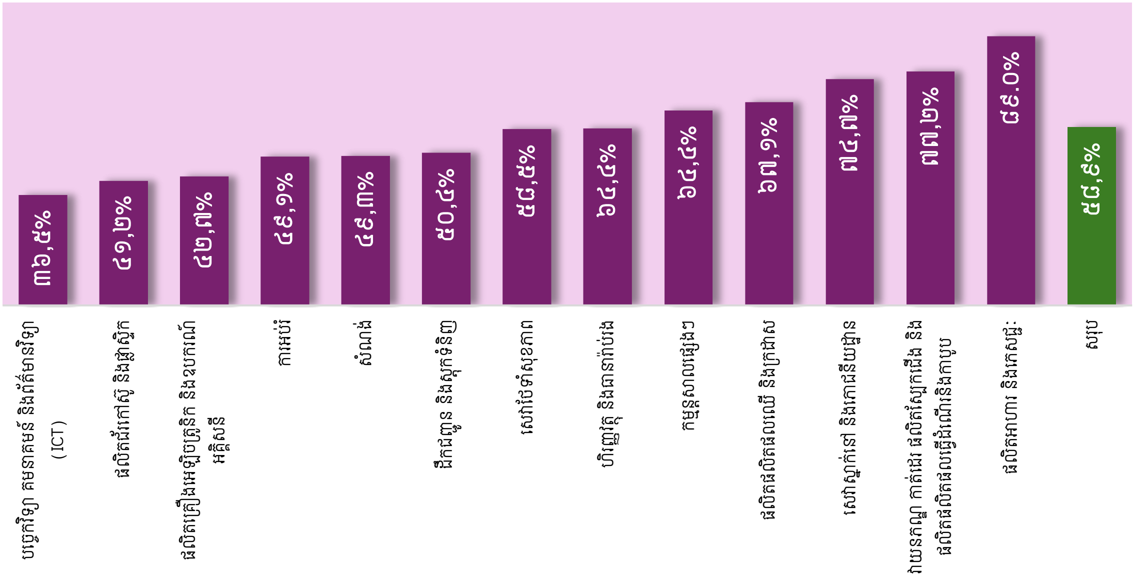


N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរាយការណ៍ថាមានគម្លាតជំនាញ ២ ២៨១

៣.៩. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតគឺជាកត្តាចាំបាច់ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព និងផលិតភាពរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងរូបភាព ៣.១៩ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជិត ៦០,០% បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុវិស័យអប់រំភាគច្រើនបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (៨៩,០%)។ អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងៗ ជាទូទៅមានភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះណ្តាលទាបជាងអនុវិស័យសេវាកម្ម លើកលែងអនុវិស័យមួយចំនួនដូចជា អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ។ អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) និងសំណង់បានបង្ហាញអំពីអត្រាផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទាបជាងគេ ដោយមានត្រឹម ៣៦,៥% និង ៤១,២% រៀងគ្នាតែប៉ុណ្ណោះ។

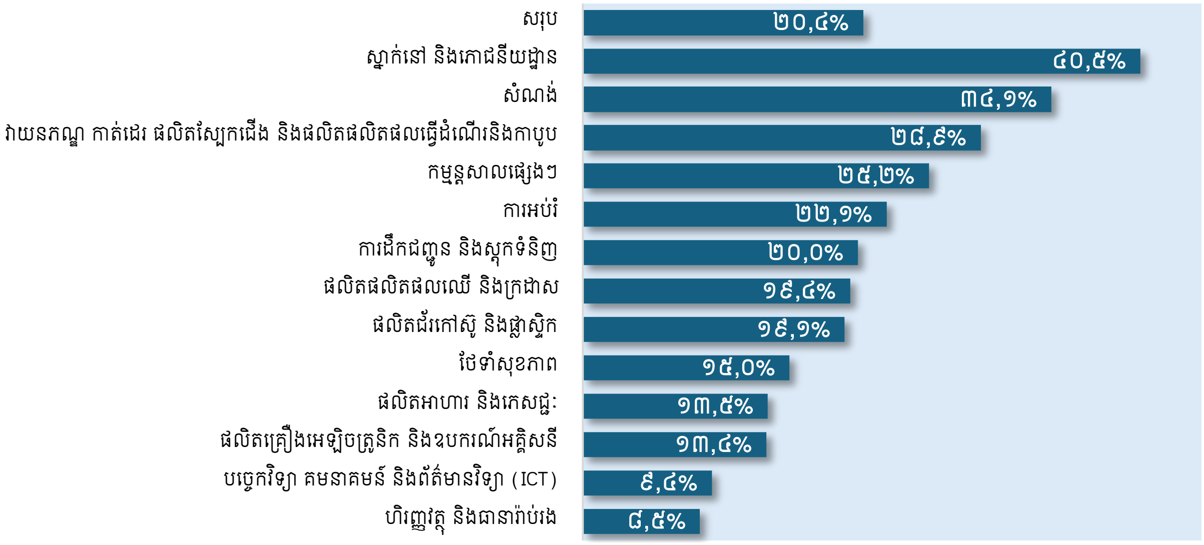
រូបភាព ៣.១៩៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិត រយៈពេល៦ខែ កន្លងមកតាមអនុវិស័យ



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុប ៨ ៥៤៧

រូបភាព ៣.២០ បង្ហាញអំពីភាគរយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល៦ខែកន្លងមក។ តួលេខបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ២០,៤% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជារួមដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាព ៣.២០។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគរយខ្ពស់បំផុត គឺនៅក្នុងអនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន (៤០,៥%) បន្ទាប់មកអនុវិស័យសំណង់ (៣៤,១%) និងអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (២៨,៩%)។ អនុវិស័យដែលជួបប្រទះការលំបាកតិចតួចក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគឺ អនុវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) (៩,៤%) និងអនុវិស័យហិរញ្ញវត្ថុនិងធានារ៉ាប់រង (៨,៥%)។

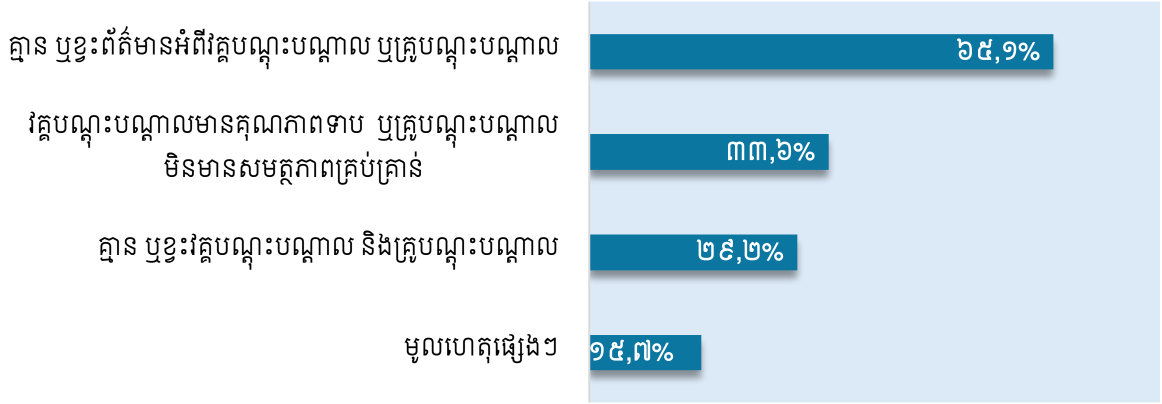
រូបភាព ៣.២០៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជួបការលំបាកក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល)



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ៥ ០៣១

រូបភាព ៣.២១ បង្ហាញអំពីមូលហេតុដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានការលំបាកក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ កង្វះព័ត៌មាន ឬព័ត៌មានមិនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ជាបញ្ហាចម្បង ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៦៥,១% បានរាយការណ៍អំពីមូលហេតុនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាពមិនសំបូរបែបនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ក៏ជាបញ្ហាសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានចំនួន ២៩,២%។ម្យ៉ាងវិញទៀត គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាការព្រួយបារម្ភសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រមាណ ៣៣,៦%។

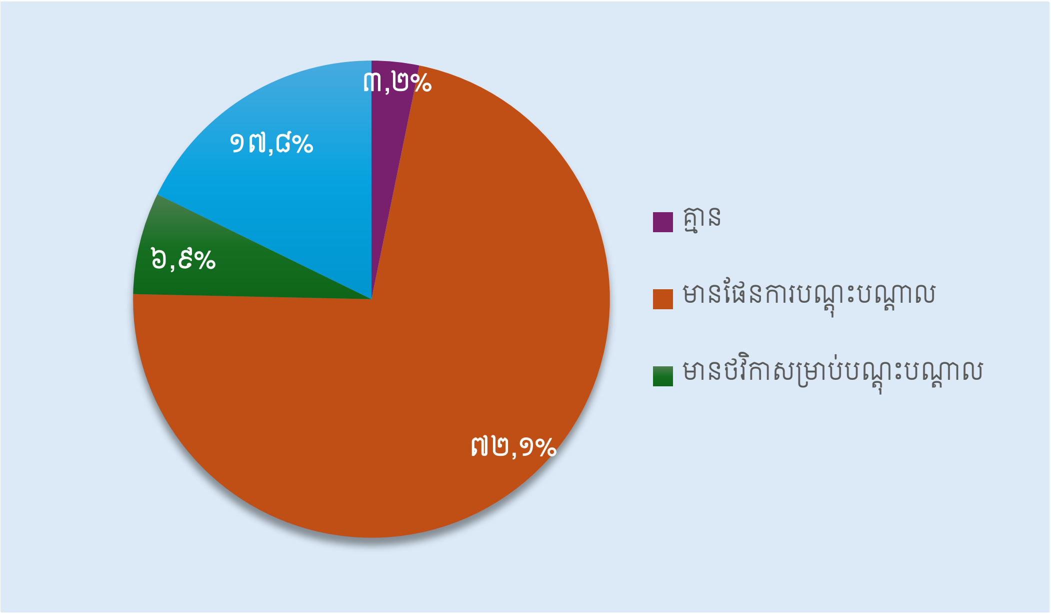
រូបភាព ៣.២១៖ មូលហេតុដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានការលំបាកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករ និយោជិត



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ៥ ០៣១

ថ្វីត្បិតតែមានបញ្ហាក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលក៏ដោយ នៅពេលបានសួរអំពីការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ (រូបភាព ៣.២២) មួយភាគធំនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (៧២,១%) បានរាយការណ៍ថា មានផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ដោយកំណត់ប្រភេទ និងកម្រិតនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវការ។ ដោយឡែក សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមានត្រឹមតែប្រមាណ ២៥% (១៧,៨% មានទាំងផែនការ និងថវិកា)។ ចំណែក ភាគតិចបំផុត (៣,២%) បានរាយការណ៍ថាមិនមានទាំងផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងថវិកាសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល។

រូបភាព ៣.២២៖ ភាគរយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានការបណ្តុះបណ្តាល និងថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល



N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ៥ ០៣១

៤. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា មានជវភាព ជាមួយនឹងការរំពឹងទុកនៃកំណើន និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន។ ខណៈពេលដែលអនុវិស័យមួយចំនួនដូចជា វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូបបន្តរួមចំណែកបង្កើតការងារច្រើន។ ហើយការធ្វើពិពិធកម្មទៅក្នុងអនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងទៀត និងសេវាកម្មក៏បាននឹងកំពុងដំណើរការ។ បញ្ហាគម្លាតជំនាញ និងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យមួយចំនួន បានគូសបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការបន្ទាន់សម្រាប់អន្តរាគមន៍ឱ្យចំគោលដៅដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ ដូច្នេះ អង្កេតតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ផ្តល់នូវការវិភាគអំពីទីផ្សារការងារកម្ពុជា ដោយបែងចែកតាមអនុវិស័យ កម្រិតជំនាញ គម្លាតជំនាញ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មានទាក់ទងនឹងអ្នកស្វែងរកការងារលើកដំបូង។

អង្កេតនេះបានបង្ហាញអំពីការរំពឹងជាវិជ្ជមានរបស់អាជីវកម្ម តាមរយៈការផលិតនូវផលិតផល/សេវាកម្មថ្មីៗ និងការពង្រីកទីផ្សារដែលនាំឱ្យមានការបង្កើតការងារផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនការងារប្រចាំឆ្នាំជិត ៤,០% ក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗដែលត្រូវបានជ្រើសរើស។ លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា ការត្រៀមខ្លួនរបស់យុវជន ក៏ដូចជាអ្នកស្វែងរកការងារ និងរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធពិតជាសំខាន់ក្នុងការធានានូវការរំពឹងទុកនេះ និងជួយសម្រួលឱ្យដំណើរការទីផ្សារមានប្រសិទ្ធភាព។ ការវិភាគបានបង្ហាញថាអនុវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលមានកម្មករចំនួន ៩៤៦ ០២២នាក់ ដែលតំណាងឱ្យប្រមាណ ៦៦,៤% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបនៅក្នុងអនុវិស័យសំខាន់ៗ។ អនុវិស័យនេះត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានកំណើនការងារខ្ពស់បំផុតប្រមាណ ៤៣ ០២០ (ឬកំណើន ៤,៤%) ជាមធ្យមក្នុងមួយឆមាស រហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០២៥។ ការបន្តនៃកំណើនបែបនេះបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃអនុវិស័យនេះសម្រាប់ការបង្កើតការងារ។ អនុវិស័យកម្មន្តសាលផ្សេងទៀតដូចជា អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី ក៏បានបង្ហាញពីការរំពឹងទុកខ្ពស់សម្រាប់កំណើនការងារផងដែរ ដោយសារអនុវិស័យនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាកំពុងពង្រីក និងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ប្រទេសឆ្ពោះទៅរកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។ អនុវិស័យសេវាកម្មដូចជាហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង និងការអប់រំក៏កំពុងរំពឹងថានឹងមានកំណើនការងារខ្ពស់ផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន ដែលជាអនុវិស័យសំខាន់ក្នុងសេវាកម្ម ត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកំណើនតិចតួចនៃកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៤០០នាក់ ឬស្មើនឹងអត្រាកំណើន ១,១% ក្នុងមួយឆមាស។ ជារួម អត្រាកម្មករនិយោជិតលាឈប់ជាមធ្យមប្រហែល ១២% ដែលបង្ហាញពីអត្រាទាបនៃកម្មករនិយោជិតដែលផ្លាស់ចេញពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦ខែចុងក្រោយនេះ លើកលែងតែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី និងកម្មន្តសាលផ្សេងៗ និងសំណង់ដែលមានអត្រាលាឈប់ជាមធ្យមខ្ពស់ជាង ២០%។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុវិស័យទាំងនេះក៏រំពឹងថានឹងមានកំណើនកម្មករនិយោជិត ដែលអាចបណ្តាលមកពីការលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ន និងការពង្រីកអាជីវកម្មបន្ថែម។

ដោយឡែក ចំពោះការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ៥៧,៤% កំពុងជ្រើសរើសកម្មករយ៉ាងតិចមួយនាក់ក្នុងអំឡុងពេល ៦ខែបន្ទាប់ ធ្វើឱ្យដង់ស៊ីតេនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវការមាន ១២,១% ដែលជាតួលេខខ្ពស់ជាងតួលេខកំណើនប្រចាំឆ្នាំ (៣,៨%)។ ករណីនេះអាចកើតឡើងនៅពេលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរំពឹងថានឹងមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ឬថាពួកគេមិនអាចជ្រើសរើសចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលចង់បាន។ ករណីនេះ ក៏អាចពន្យល់បន្ថែមបានដែរ ខណៈជិត ៣០% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលនឹងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតប្រឈមមុខនឹងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស។ ជាលទ្ធផល សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះជួបប្រទះនូវបញ្ហាមួយចំនួន ដែលក្នុងនោះ ៦៨,៦% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលរងផលប៉ះពាល់រាយការណ៍ថា «ត្រូវការពេលយូរជាងធម្មតាក្នុងការជ្រើសរើស» និង ៣២,៧% បានឆ្លើយថាពួកគេ «មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត» និងអ្នកផ្សេងទៀតបានរាយការណ៍ថា «ការពន្យារពេល» និងមុខតំណែងដែលមិនមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការអាចរារាំងផលិតភាព និងកំណើនអាជីវកម្ម»។

ជាការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌការងារ និងការអនុវត្ត ដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដើម្បីទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព ការបន្ធូរលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសដូចជាកម្រិតអប់រំ និងជំនាញ និងការផ្លាស់ប្តូរមធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលត្រូវបង្ខំចិត្តផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ គឺស្របតាមច្បាប់នៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ ដែលតម្លៃកើនឡើងខ្ពស់នៅពេលដែលការផ្គត់ផ្គង់ខ្វះខាត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជម្រើសក្រៅពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ គឺសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានបន្ថយកម្រិតតម្រូវការការអប់រំ និងតម្រូវការគុណវុឌ្ឍិ ដែលអាចនឹងប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាពរបស់ពួកគេ ស្របពេលមានការបង្កើនការចំណាយប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចជាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតជាដើម។ ដំណោះស្រាយផ្សេងៗទៀតចំពោះការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត រួមមានការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពក្នុង ការអនុវត្តព្រោះពួកគេកំពុងទទួលនូវបន្ទុកការងារច្រើនជាងមុន ការបន្ថែមចំណាយលើការជួល ឬការផ្លាស់ប្តូរមធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។ បច្ចុប្បន្ននេះ ថ្នាលឌីជីថលដូចជាគេហទំព័ររបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងបណ្តាញសង្គមកំពុងមានការពេញនិយមសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រើប្រាស់ដើម្បីស្វែងរកកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក៏ប្រើប្រាស់មធ្យោបាយមិនផ្លូវការដូចជាតាមរយៈមិត្តភក្តិ និងអ្នកស្គាល់គ្នា ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការប្រើប្រាស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មផ្លូវការ មិនថាឯកជន ឬសាធារណៈ នៅតែមានកម្រិតទាប។ ទោះបីជាភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារផ្លូវការ មិនទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ច្រើន ទីភ្នាក់ងារទាំងនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ប្រសិនបើប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះ ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីការផ្តល់សេវាកម្ម និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារទាំងនេះ គឺចាំបាច់ ដោយម្ខាងអាចជួយដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតបានងាយស្រួល និងម្ខាងទៀតវាអាចជួយសម្រួលដល់ដំណើរការទីផ្សារការងារផងដែរ។

ក្រៅពីការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនក៏កំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញផងដែរ។ លទ្ធផលអង្កេតបានបង្ហាញថា ជិត ៣០% នៃសហគ្រាស

គ្រឹះស្ថានសរុបកំពុងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ដង់ស៊ីតេមានកម្រិតត្រឹមជិត ១% ប៉ុណ្ណោះ។ មូលហេតុចម្បងនៃគម្លាតជំនាញ គឺកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនទទួលបានមុខតំណែងថ្មី ខណៈដែលការបណ្ដុះបណ្ដាលកម្មករនិយោជិតហាក់ដូចជាមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព។ ទន្ទឹមគ្នាជាមួយនឹងការមិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមានសមត្ថភាព សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក៏ទទួលយកបេក្ខជនដែលមានកម្រិតអប់រំ និងជំនាញទាបជាងកម្រិតដែលត្រូវការ។ លទ្ធផលអង្កេតក៏បានបង្ហាញថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រមាណ ៧០% បានទទួលយកអ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ឬសិស្សនិស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ដោយជាមធ្យមអ្នកស្វែងរកការងារដំបូង ឬអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាមានចំនួនប្រហែល ៥០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានជ្រើសរើសក្នុងរយៈពេល ៦ខែកន្លងមក។ យ៉ាងណាមិញ អ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សាទាំងនេះត្រូវបានគេវាយតម្លៃថាបានត្រៀមខ្លួនយ៉ាងល្អក្នុងការបំពេញការងារក្នុងគ្រប់កម្រិតអប់រំ និងគ្រប់អនុវិស័យ។ ហេតុនេះ ការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងគម្លាតជំនាញបានបង្ហាញអំពីតម្រូវការនៃការកែលម្អដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញផ្សេងៗទៀត។

អង្កេតក៏បានបង្ហាញផងដែរថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយល់ច្បាស់អំពីសារៈសំខាន់នៃការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីដោះស្រាយការខ្វះខាតកម្មករជំនាញគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើន (ជារួម ៥៨,៩%) បានផ្ដល់នូវការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែភាគរយនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលមានកម្រិតខុសៗគ្នាទៅតាមអនុវិស័យ។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល ២០,៤% បានជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលកន្លងមក ដោយភាគរយច្រើនជាងគេគឺនៅក្នុងអនុវិស័យសេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន (៤០,៥%) និងសំណង់ (៣៤,១%)។ ហេតុផលចម្បងដែលត្រូវបានលើកឡើងសម្រាប់ការលំបាកក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលគឺ គ្មានព័ត៌មាន ឬព័ត៌មានមិនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ឬគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាល (៦៥,១%) និងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលមានគុណភាពទាប ឬគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ (៣៣,៦%)។ ការណ៍នេះបង្ហាញពីតម្រូវការក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាល។

ឯកសារយោង

Bruni, M. Luch, K. Kuoch, S. 2013 “Skills shortages and skills gaps in the Cambodian labour market: Evidence from employer skills needs survey 2012”

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.

International Labour Organization. 2008. “International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) - Conceptual Framework”, www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.doc.

National Employment Agency. 2018. “Skill Shortages and Skill Gaps in Cambodian Labour Market: Evidence from Employer Survey 2017”.

Morrison, T.; Maciejewski, B.; Giffi, C.; DeRocco, E.S.; McNelly, J.; Carrick, G. 2011. “Boiling point? The skills gaps in US manufacturing”, Deloitte Consulting and the Manufacturing Institute. Available at: www.themanufacturinginstitute.org [31 Oct. 2013].

Shah, C., & Burke, G. 2003. Skills shortages: Concepts, Measurement and Implication. Monash University - Centre of the Economics of Education and Training.

Somean, K., Sopheana, B., Sesokunthideth, C., Reasey, L., Pov, M., Sras., and Channeary, U. 2021. “Qualifications and Skills Mismatch in Cambodia: Evidence from Employees’ Skills and Jobs Survey 2020”. *National Employment Agency.*

Strietska-Ilina, O. 2008. "Skills shortagess", Fourth Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report. Belgium: European Centre for the Development of Vocational Training.

UKCES. 2010. A theoretical view of Skills shortagess and skill needs, Evidence report 20.

UKCES. 2012. UK Commission's Employer Skill Surey 2011: Wales Result. UK Commission for Employment and Skills.

ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ ព័ត៌មានបន្ថែម

វាក្យសព្ទប្រតិបត្តិការ និងគោលគំនិត

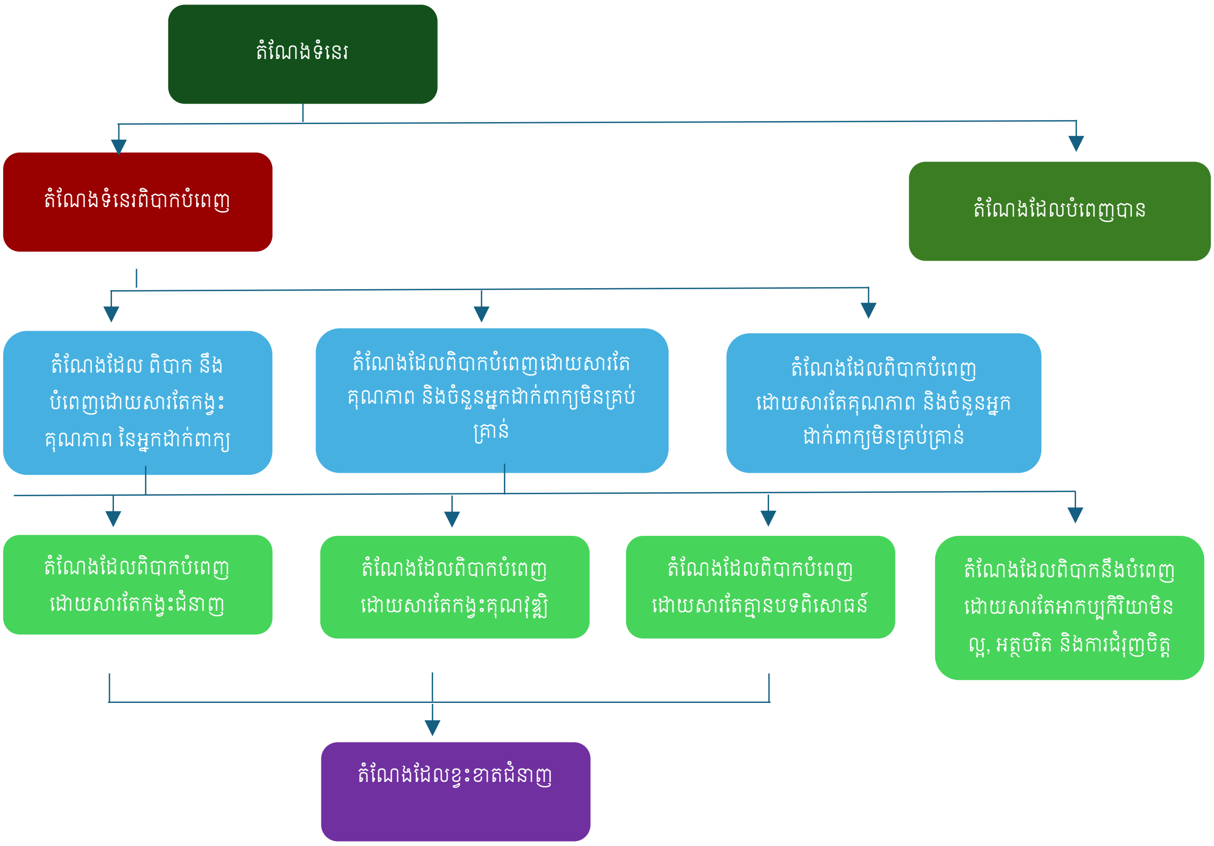
កំឡុងពេលសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីកង្វះជំនាញ និងគម្លាតជំនាញ សកម្មភាពនេះបានធ្វើឡើងដោយបើកជំហរនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ទោះបីជាទាំងនោះជាសកម្មភាពថ្មីសម្រាប់ប្រទេសនោះក៏ដោយ។ ជាងនេះទៅទៀត ការដែលមិនមាននិយមន័យស្តង់ដានៃកង្វះជំនាញបានធ្វើឱ្យមានភាពរាំងដល់ការប្រៀបធៀបទៅនឹងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀត។ ដើម្បីឱ្យមានតុល្យភាពជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវអន្តរជាតិ ជាពិសេសជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់អ្នកដែលប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ CEDEFOP ក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍនៃអង្កេតរបស់និយោជក របាយការណ៍ទាំងនេះបានកំណត់និយមន័យពាក្យដូចខាងក្រោម៖ ជំនាញ កង្វះជំនាញ ការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងគម្លាតជំនាញ។

«ជំនាញ» ត្រូវបានកំណត់ថាជាសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់លាក់ (Holt, Sawicki, & Sloan, ឆ្នាំ ២០១០; Shah & Burke, ២០០៣; Trendle, ២០០៨)។ ជំនាញទាំងនេះទទួលបានតាមរយៈបទពិសោធន៍ការងារជាក់ស្តែង ឬតាមការអប់រំផ្លូវការណាមួយ។ តម្រូវការជំនាញត្រូវបានកំណត់ទៅតាមតម្រូវការនៃការងាររបស់និយោជក (Holt, Sawicki, & Sloan, ២០១០)។

ដោយឡែក កង្វះជំនាញកើតឡើងពី «តម្រូវការលើសលប់» ដែលមិនមានដំណោះស្រាយក្នុងរយៈពេលខ្លី។ នេះត្រូវបានផ្សំឡើងដោយព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវ ឬភាពលំអៀងក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើស ដែលរាំងនិយោជកពីការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ទើបនាំឱ្យមានកង្វះជំនាញ(Shah & Burke, ២០០៣)។

«តួនាទីការងារដែលមានកង្វះជំនាញ» គឺជាការងារដែលមិនអាចបំពេញដោយសារកង្វះជំនាញ គុណវុឌ្ឍិ ឬបទពិសោធន៍។ ផ្ទុយទៅវិញ តំណែងទំនេរដែលពិបាកបំពេញនោះបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួនដូចជា៖ អាកប្បកិរិយាបុគ្គលិកលក្ខណៈមិនសមរម្យ ការលើកទឹកចិត្ត ឬបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិមិនគ្រប់គ្រាន់ មិនត្រូវចាត់ជាកង្វះជំនាញនោះទេ។ ដូច្នេះ មុខតំណែងដែលមានកង្វះជំនាញតំណាងឱ្យ សំណុំរងនៃមុខតំណែងទំនេរពិបាកបំពេញ ដែលកំណត់ដោយលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំងបីដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងផែនទីកង្វះជំនាញដូចបង្ហាញក្នុងរូបខាងក្រោម (រូបភាព ក.១)

រូបភាព ក.១៖ ផែនទីកង្វះជំនាញ



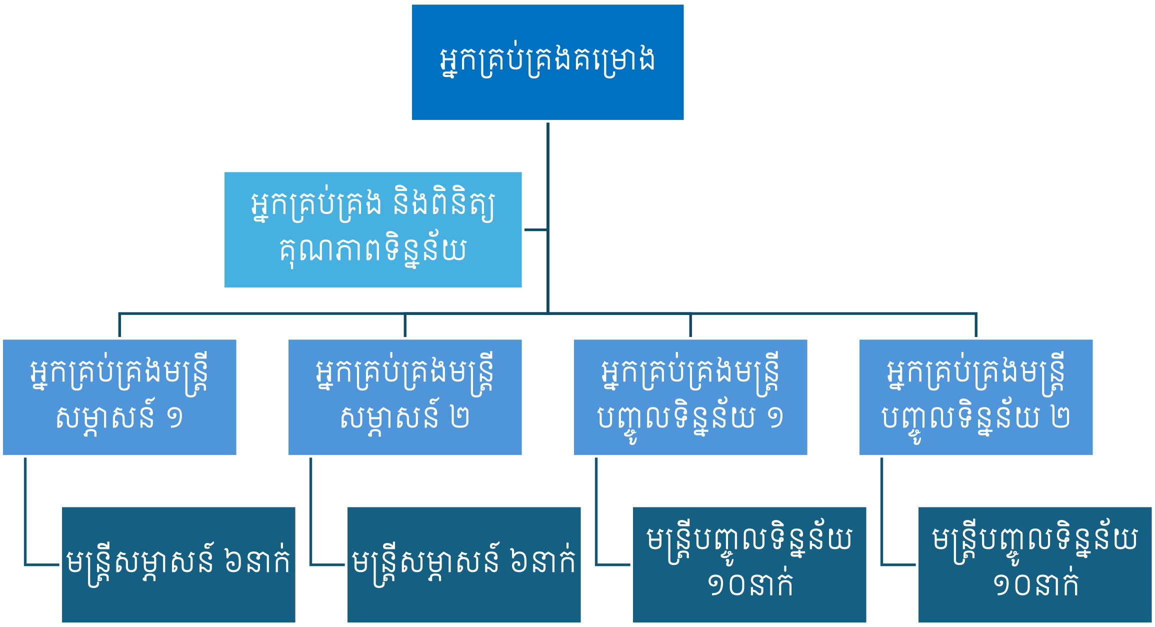
ពេលវេលាចុះអង្កេត

ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យមានរយៈពេល៤សប្តាហ៍ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។ ក្នុងកំឡុងពេលអង្កេតមានមន្ត្រីសម្ភាសន៍ចំនួន ១២នាក់ និងមានជំនួយពីមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៅទូទាំងរាជធានី/ខេត្តដែលជាគោលដៅនៃអង្កេតផងដែរ។ ក្រោយពីបិទបញ្ចប់សកម្មភាពប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់ ក្រុមការងារបញ្ចូលទិន្នន័យចំនួន ២០នាក់បានត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច ដើម្បីទទួលភារកិច្ចបញ្ចូលទិន្នន័យឆ្លើយតបពីការសម្ភាសឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅក្នុងប្រព័ន្ធបញ្ចូលទិន្នន័យ (EpiData)។ ដំណើរការនៃការបញ្ចូលទិន្នន័យមានរយៈពេល ១០ថ្ងៃ ដែលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ

ដោយផ្អែកលើចំនួនសំណាក និងពេលវេលានៃការប្រមូលទិន្នន័យ, យើងបានស្នើមន្ត្រីសម្ភាសន៍ចំនួន ២ក្រុម ដើម្បីធ្វើការចាត់តាំងសម្រាប់ការសម្ភាសជាមួយតំណាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ក្រុមនីមួយៗមានមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ១នាក់ ដែលអាចគ្រប់គ្រងមន្ត្រីសម្ភាសន៍ចំនួន ៦នាក់។ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងទាំងអស់ធ្វើការរាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យលើគុណភាពទិន្នន័យ។ រីឯអ្នកគ្រប់គ្រង ២ក្រុមទៀត គឺជាអ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រីបញ្ចូលទិន្នន័យ, ក្នុង ០១នាក់អាចគ្រប់គ្រងមន្ត្រីបញ្ចូលទិន្នន័យចំនួន ១០នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងការបញ្ចូលទិន្នន័យទាំងនេះនឹងរាយការណ៍ទៅក្រុមគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងក្រុមត្រួតពិនិត្យគុណភាពដោយផ្ទាល់។

រូបភាព ក.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ



ការប្រមូលទិន្នន័យ

ដោយសារភាពស្មុគស្មាញនៃកម្រងសំណួរ និងការសម្ភាសដែលត្រូវការពេលវេលាយូរ, វិធីសាស្ត្រដែលយើងប្រើសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យគឺការសម្ភាសផ្ទាល់ (face-to-face interview) ដែលមានរយៈពេលប្រហែល ៦០នាទី។ អត្ថប្រយោជន៍នៃវិធីសាស្ត្រនេះអាចឱ្យយើងធានាបានគុណភាពនៃការឆ្លើយតប ដែលធ្វើឱ្យបរិមាណនៃការប្រមូលទិន្នន័យ និងគុណភាពនៃតម្រូវការ, គម្លាត, និងកង្វះជំនាញសម្រាប់ប្រភេទមុខរបរនៅលើទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងថ្ងៃខាងមុខ។

ក្រុមអ្នកតបសម្ភាសន៍គោលដៅ គឺជាតំណាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរួមមានម្ចាស់ ឬដៃគូភាគហ៊ុន, នាយកប្រតិបត្តិ, អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ, អ្នកគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម, ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស, និងប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ផ្សេងទៀត ដែលមានចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងច្បាស់អំពីស្ថានភាពរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានទាក់ទងនឹងព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្រ, ចំនួនកម្មករនិយោជិត, ការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះអ្នកស្វែងរកការងារជាលើកដំបូង, គម្លាតជំនាញ, តួនាទីទំនេរ, យុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស, និងសេវាអេឡិចត្រូនិករបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យគុណភាព

នីតិវិធីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងដំណើរការសំខាន់ៗនៃសកម្មភាពអនុវត្តការអង្កេត, ដូចជា៖ ការបង្កើតកម្រងសំណួរ, ការបណ្តុះបណ្តាល, និងការសម្ភាសន៍សាកល្បង (Pilot-test)។ ការសម្ភាសផ្ទាល់ត្រូវបានធ្វើតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យផ្ទាល់ និងនៅការិយាល័យ ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យមើលកម្រងសំណួរដែលបានបញ្ចប់។

- ការបង្កើតកម្រងសំណួរ សំណួរដែលត្រូវរំលង និងតក្កវិជ្ជា (Skip-logic rules) ត្រូវបានណែនាំ និងរួមបញ្ចូលទាំងទិន្នន័យតួលេខដែលត្រូវកត់ត្រា ឬវាយបញ្ចូល សម្រាប់ការបញ្ចូលទិន្នន័យ

- អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង អ្នកគ្រប់គ្រងនិងពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ អ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រីសម្ភាសន៍ អ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី បញ្ចូលទិន្នន័យ មន្ត្រីសម្ភាសន៍ មន្ត្រីបញ្ចូលទិន្នន័យ និងភាគីទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការអង្កេត គឺតម្រូវឱ្យចូលរួមជាមួយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបញ្ជីសំណួរ នីតិវិធីប្រមូលទិន្នន័យ រួមទាំងការជ្រើសរើស និងការជំនួសសំណាក ដើម្បីអាចកាត់បន្ថយភាពលំអៀង និងធានាឱ្យបាននូវទិន្នន័យប្រកបដោយគុណភាព ភាពត្រឹមត្រូវ និងភាពដែលអាចទុកចិត្តបាន

- ការបណ្តុះបណ្តាល និងការស្វែងយល់ឱ្យច្បាស់ពីកម្រងសំណួរ មុនពេលចាប់ផ្តើមចុះអនុវត្តការសម្ភាសផ្ទាល់ ជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺជាគោលការណ៍ចាំបាច់ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវគុណភាពនៃកម្រងសំណួរ, ការសួរ ការឆ្លើយតប ការកត់ត្រា ការសម្រេចចិត្ត និងកំណត់ចំណាំផ្សេងៗ ដែលអាចនឹងកើតមានឡើងក្នុងដំណើរការនៃការសម្ភាសនោះ
- ការសម្ភាសសាកល្បង (Pilot-test) ដើម្បីធានាបាននូវការយល់ដឹងច្បាស់ពីកម្រងសំណួរ អ្នកសម្ភាសន៍តម្រូវឱ្យមានការហ្វឹកហាត់ និងអនុវត្តក្នុងពេលសម្ភាសន៍សាកល្បង។ វគ្គផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់(Feedback section) ក្រោយពីការសម្ភាសសាកល្បងត្រូវបានផ្តល់ជូន ដើម្បីបញ្ជាក់ចំណុចមិនច្បាស់លាស់ណាមួយ ហើយការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមត្រូវបានផ្តល់ជូន ប្រសិនបើមានតម្រូវការចាំបាច់ ឬត្រូវបានសង្កេតឃើញថាមានភាពមិនស្របគ្នាក្នុងចំណោមអ្នកសម្ភាសន៍
- អង្កេតនេះ ប្រើប្រាស់ក្រដាសកម្រងសំណួរ (hard questionnaire) រាល់កម្រងសំណួរដែលបានសម្ភាសន៍រួចត្រូវធ្វើការសម្អាត (clean questionnaire) ឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាមុនសិន មុននឹងក្រុមការងារបញ្ជូន ឬធ្វើជាទម្រង់ PDF ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ ហើយកម្រងសំណួរទាំងអស់ត្រូវប្រមូល និងបញ្ជូនត្រឡប់មកភ្នំពេញវិញក្រោយពេលការប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានបញ្ចប់។ ការបញ្ជូន ឬធ្វើកម្រងសំណួរជាទម្រង់ PDF តម្រូវឱ្យធ្វើជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីអាចឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង និងពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងអាចផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់ឱ្យទាន់ពេលវេលា
- ក្រោយពីបញ្ចប់ការប្រមូល និងបញ្ចូលទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យត្រូវការពេល ដើម្បីសម្អាត និងត្រួតពិនិត្យរាល់ទិន្នន័យណាដែលមិនប្រក្រតី ហើយធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ ឬខលសាកសួរត្រឡប់ទៅកាន់អ្នកឆ្លើយតបសម្ភាសន៍ឡើងវិញដើម្បីបញ្ជាក់អំពីទិន្នន័យជាក់លាក់
- បន្ទាប់ពីសម្អាតទិន្នន័យរួចរាល់ ក្រុមការងារប្រើប្រាស់កម្មវិធី STATA និង Excel សម្រាប់ការវិភាគ និងការធ្វើក្រាហ្វិក (Chart) ឬតារាងផ្សេងៗទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង។

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO)

ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISCO) គឺជាប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់អន្តរជាតិ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការអន្តរជាតិការងារ (ILO)។ ប្រព័ន្ធនេះចែកចេញកម្រិតមុខរបរការងារផ្សេងៗគ្នាទៅតាមកិច្ចការ និងភារកិច្ចការងារជាក់លាក់។ គោលដៅចម្បងរបស់ប្រព័ន្ធនេះ ដើម្បីសម្រួលការរាយការណ៍, ការប្រៀបធៀប, និងការផ្លាស់ប្តូរទិន្នន័យមុខរបរជាសកល ដោយដើរតួនាទីជាមខែលសម្រាប់ការធ្វើការចាត់ថ្នាក់មុខរបរថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់តំបន់ ក៏ដូចជាផ្តល់នៅប្រព័ន្ធមួយដែលអាចប្រើប្រាស់បានដោយប្រទេសដែលមិនមានប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរជាតិផ្ទាល់ខ្លួន។ ISCO មានកម្រិតជំនាញចំនួន ៤ ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងចំណុចបន្ទាប់ ដើម្បីពន្យល់អំពីភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតជំនាញ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលការអប់រំផ្លូវការមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ និយមន័យនីមួយៗរួមមានឧទាហរណ៍នៃភារកិច្ចការងារ តម្រូវការជំនាញ និងមុខរបរដែលត្រូវបានចាត់ជាចំណាត់ថ្នាក់នៅកម្រិតជំនាញនោះ។

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

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

ការងារជំនាញកម្រិត៣ ពាក់ព័ន្ធកិច្ចការបច្ចេកទេសដែលមានភាពស្មុគស្មាញ និងទាមទារជំនាញឯកទេសច្រើន។ តួនាទីទាំងនេះទាមទារឱ្យចេះអក្សរ ចេះគិតលេខ និងមានជំនាញទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់

រួមទាំងសមត្ថភាពក្នុងការយល់ព័ត៌មានស្មុគ្រស្មាញ ការសរសេររបាយការណ៍ និងចេះធ្វើការជាមួយមនុស្សដែលមានជួបការលំបាក។ ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ជំនាញកម្រិតនេះ ជាទូទៅទទួលបានពីការអប់រំក្នុងកម្រិតឧត្តមសិក្សា សម្រាប់រយៈពេលពីមួយទៅបីឆ្នាំ (ISCED កម្រិត 5b) បន្ថែមពីលើកម្រិតមធ្យមសិក្សា។ ក្នុងករណីមួយចំនួន បទពិសោធន៍ការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនទទួលបានពីកន្លែងធ្វើការ អាចជំនួសការអប់រំផ្លូវការបាន។ ឧទាហរណ៍នៃការងារជំនាញកម្រិត៣ មានដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រងហាង អ្នកបច្ចេកទេសមន្ទីរពិសោធន៍វេជ្ជសាស្ត្រ លេខាធិការផ្នែកច្បាប់ តំណាងផ្នែកលក់ អ្នកបច្ចេកទេសគាំទ្រផ្នែកកុំព្យូទ័រ និងអ្នកបច្ចេកទេសផ្សាយ និងថតសំឡេង។

តារាង ២.១៖ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមមុខរបរធំៗ ISCO-០៨ និងកម្រិតជំនាញ

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

ចំណាំ៖ បញ្ហាសំខាន់ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលគំនិតនៃ "កម្រិតជំនាញ" ក្នុង ISCO-៨៨ ទាក់ទងទៅនឹងការងារដែលមានភារកិច្ច និងតួនាទីដូចគ្នា (ឬខ្លឹមសារដូចគ្នា) ប៉ុន្តែជាមួយនឹងតម្រូវការ "កម្រិតជំនាញ" ខុសគ្នា (ខ្ពស់ជាងឬទាបជាង) ដូចដែលបានវាយតម្លៃនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាក់លាក់មួយចំនួន។ នេះបណ្តាលមកពីភាពខុសគ្នាជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំជាតិនៅក្រុមប្រទេសនីមួយៗ ដែលតម្រូវឱ្យមុខរបរដូចគ្នា (ជាមួយនឹងភារកិច្ច និងតួនាទីដូចគ្នា) អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយបុគ្គលដែលមានកម្រិតអប់រំខុសៗគ្នាដោយមិនប៉ះពាល់ដល់កម្រិតជំនាញចាំបាច់ណាមួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចការងារប្រកបដោយជំនាញ។ នេះជាករណីសម្រាប់មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ សិប្បកម្ម និងការងារបច្ចេកទេសមួយចំនួន ដែលនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនត្រូវការកម្រិតអប់រំខ្ពស់ជាងការងារដែលបានកំណត់ក្នុង ISCO_៨៨ ។ ប្រភពៈ (ILO, ២០១២)
ប្រភព៖ ISCO-០៨ Volume ១, ILO ២០១២

ការងារជំនាញកម្រិត៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើចំណេះដឹងឯកទេសទូលំទូលាយ។ តួនាទីទាំងនេះរួមមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ និងព្យាបាល ការអប់រំ ការរចនា និងដំណើរការអេកិវឌ្ឍ។ អ្នកបំពេញការងារក្នុងកម្រិតជំនាញនេះត្រូវការជំនាញពិសេសទាំងខាងអក្សរសាស្ត្រ ការគិតលេខ និងជំនាញអន្តរបុគ្គល ដែលរួមទាំងការយល់ដឹងអំពីព័ត៌មានស្មុគ្រស្មាញ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ទាំងនេះ ជាទូទៅ ទទួលបានពីការអប់រំក្នុងកម្រិតឧត្តមសិក្សា ក្នុងរយៈពេលពីបីទៅប្រាំមួយឆ្នាំ ដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រទី១ ឬខ្ពស់ជាងនេះ (ISCED កម្រិត 5b ឬខ្ពស់ជាងនេះ)។ ខណៈពេលដែលបទពិសោធន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ពេលខ្លះអាចជំនួសការអប់រំផ្លូវការ ដោយឡែកគុណវុឌ្ឍិសមរម្យជាញឹកញាប់មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបំពេញការងារក្នុងមុខរបរទាំងនេះ។ ឧទាហរណ៍ នៃការងារជំនាញកម្រិត៤ មានដូចជា៖ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់ និង

ទីផ្សារ វិស្វករសំណង់ស៊ីវិល គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សា គ្រូពេទ្យជំនាញ គិលានុបដ្ឋាយិកាផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងអ្នកវិភាគប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

កម្រិតជំនាញនៃមុខរបរការងារមួយត្រូវបានវាស់វែងមួយផ្នែកនៃតម្រូវការការអប់រំ និងការផ្តល់បណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ ដែលកំណត់ដោយចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដាអប់រំអន្តរជាតិ (ISCED-97)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជំនាញទាំងនេះក៏អាចទទួលបានតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅផ្លូវការ និងបទពិសោធន៍ផងដែរ។ ទាំងអស់នេះដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីកំណត់សម្គាល់ថា ISCO-08 ផ្តោតលើតម្រូវការជំនាញជាក់លាក់ដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចការងារណាមួយ, មិនសំដៅលើការប្រៀបធៀបកម្រិតជំនាញរបស់កម្មករម្នាក់ៗក្នុងមុខរបរដូចគ្នានោះទេ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ ISCO និងកម្រិតអប់រំ ISCED-97។

តារាង ខ.២៖ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតជំនាញ និង ISCED-៩៧

កម្រិតជំនាញ		ISCED-97
៤	៦-	ដំណាក់កាលទី ២ នៃការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា (ឈានទៅរកគុណវឌ្ឍិស្រាវជ្រាវកម្រិតខ្ពស់)
	៥a-	ដំណាក់កាលទី ១ នៃការអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា សញ្ញាបត្រទី ១ (រយៈពេលមធ្យម)
២	៥b-	ដំណាក់កាលដំបូងនៃការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា (រយៈពេលខ្លី ឬមធ្យម)
៣	៤-	ការអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សា មិនមែនថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា
	៣-	កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
	២-	កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋម
១	១-	កម្រិតបឋមសិក្សា

ប្រភព៖ ISCO-០៨ Volume ១, ILO ២០១២

ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ចំណាត់ថ្នាក់ស្តង់ដាវិស័យសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិ (ISIC)

អនុវិស័យទាំង ១៣ ដែលបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការអង្កេត និងនិយមន័យតាម ISIC (កែសម្រួលលើកទី ៤)

ISIC កូដ	ពិពណ៌នា	ISIC កូដ	ពិពណ៌នា
	ស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន		**សំណង់**
55	សកម្មភាពបំរើសេវាស្នាក់នៅ	*41*	*ការសាងសង់អគារ*
5510	សកម្មភាពសេវាកន្លែងស្នាក់នៅរយៈពេលខ្លី	4100	ការសាងសង់អគារ
5520	សកម្មភាពខាងការបោះជំរុំសម្រាប់អ្នកទេសចរណ៍ ការរៀបចំកន្លែងចូលចតសម្រាប់យានយន្តកំសាន្ត និងរថយន្តសណ្តាង	*42*	*វិស្វកម្មស៊ីវិល*
5590	កន្លែងស្នាក់នៅផ្សេងទៀត	4210	ការសាងសង់ផ្លូវ និងផ្លូវដែក
56	*សកម្មភាពសេវាបំរើអាហារ និងភេសជ្ជៈ*	4220	ការសាងសង់គម្រោងអគារសាធារណៈ
5610	សកម្មភាពសេវាអាហារដ្ឋាន និងសេវាអាហារចល័ត	4290	ការសាងសង់លើគម្រោងសំណង់វិស្វកម្មស៊ីវិលផ្សេងទៀត
5621	ការធ្វើម្ហូបអាហារក្នុងពិធីផ្សេងៗ	*43*	*សកម្មភាពឯកទេសផ្នែកសំណង់*
5629	សកម្មភាពសេវាបម្រើអាហារផ្សេងទៀត	4311	ការវាយកំទេចសំណង់ចាស់
5630	សកម្មភាពបម្រើភេសជ្ជៈ	4312	ការរៀបចំទីតាំងសាងសង់ថ្មី
5610	សកម្មភាពសេវាភោជនីយដ្ឋាន និងសេវាអាហារចល័ត	4321	ការតម្លើងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី
	ការអប់រំ	4322	ការតម្លើងប្រព័ន្ធបំពង់បង្ហូរទឹក កម្តៅ និងម៉ាស៊ីនត្រជាក់
85	*ការអប់រំ*	4329	ការតម្លើងឧបករណ៍សំណង់ផ្សេងទៀត
8521	ការអប់រំនៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទូទៅ	4330	ផ្នែកបង្ហើយការសំណង់អគារ
8522	ការអប់រំបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់មធ្យមសិក្សា	4390	សកម្មភាពឯកទេសផ្នែកសំណង់ផ្សេងទៀត
8530	ការអប់រំជាន់ខ្ពស់		**សកម្មភាពផ្នែកសុខភាពមនុស្ស និងសង្គម**
	ការផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីជ័រកៅស៊ូ និងជ័រផ្លាស្ទិក	*86*	*សកម្មភាពសុខភាពមនុស្ស*
20	*ការផលិតជាតិគីមី និងផលិតផលគីមី*	8610	សកម្មភាពមន្ទីរពេទ្យ
2011	ការផលិតរូបធាតុគីមី	8620	សកម្មភាពវេជ្ជសាស្ត្រ និងទន្តពេទ្យ
2012	ការផលិតជី និងសមាសធាតុអាហ្សូត	8690	សេវាសុខភាពផ្សេងទៀត
2013	ការផលិតប្លាស្ទិក និងធ្វើបង្កកជ័រកៅស៊ូ		**ការដឹកជញ្ជូន ឃ្លាំង និងភស្តុភារ**
2021	ការផលិតថ្នាំសម្លាប់សត្វល្អិត និងផលិតផលគីមីកសិកម្មផ្សេងទៀត	*49*	*ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក និងការដឹកជញ្ជូនតាមប្រព័ន្ធបំពង់*
2022	ការផលិតថ្នាំលាប ថ្នាំប៉ូលា និងថ្នាំស្រោបពីក្រៅ ទឹកថ្នាំសម្រាប់បោះពុម្ព និងជ័រកៅស៊ូស្អិត	4911	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវដែក
2023	ការផលិតសាប៊ូដុំ ម្សៅសាប៊ូ ថ្នាំសម្រាប់ការសម្អាត និងថ្នាំខាត់ ទឹកអប់ និងគ្រឿងសម្អាងខ្លួនស្រី	4912	ការដឹកជញ្ជូនទំនិញតាមផ្លូវដែក
2029	ការផលិតនូវផលិតផលគីមីផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់	4921	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវគោកតាមទីក្រុង និងជាយក្រុង
2030	ការផលិតសរសៃអំបោះធ្វើដោយដៃ	4922	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវគោកផ្សេងទៀត
22	*ការផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីជ័រកៅស៊ូ និងជ័រផ្លាស្ទិក*	4923	ការដឹកទំនិញតាមផ្លូវគោក/ផ្លូវថ្នល់
2211	ផលិតកម្មសំបកកង់កៅស៊ូ និងពោះវៀនកង់ ហើយនឹងការធ្វើសំបកកង់កៅស៊ូឡើងវិញ	4930	ការដឹកជញ្ជូនតាមប្រព័ន្ធបំពង់
2219	ការផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីជ័រកៅស៊ូផ្សេងទៀត	*50*	*ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវទឹក*
2220	ផលិតកម្មផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីជ័រផ្លាស្ទិក	5011	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមសមុទ្រ
	ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	5012	ការដឹកជញ្ជូនទំនិញតាមសមុទ្រ
64	*សកម្មភាពសេវាហិរញ្ញវត្ថុ លើកលែងធានារ៉ាប់រង និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍*	5021	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវទឹកសាប
6411	ធនាគារកណ្តាល	5022	ការដឹកជញ្ជូនទំនិញតាមផ្លូវទឹកសាប
6419	អន្តរការីរូបិយវត្ថុផ្សេងទៀត	*51*	*ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាស*
6420	សកម្មភាពក្រុមហ៊ុនមេ	5110	ការដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរតាមផ្លូវអាកាស
6430	អង្គភាពទិញលក់ហ៊ុន មូលនិធិ និងអង្គភាពហិរញ្ញវត្ថុដែលពាក់ព័ន្ធ	5120	ការដឹកជញ្ជូនទំនិញតាមផ្លូវអាកាស
6491	ការធ្វើកិច្ចសន្យាហិរញ្ញវត្ថុ (ការទទួលបញ្ចាំវត្ថុនានា)	*52*	*ឃ្លាំង និងសកម្មភាពទ្រទ្រង់ដល់ការដឹកជញ្ជូន*
6492	ការផ្តល់ឥណទានផ្សេងទៀត	5210	ឃ្លាំង និងការស្តុកទំនិញ
6499	សកម្មភាពមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់	5221	សកម្មភាពសេវាបន្ទាប់បន្សំផ្តល់ដល់ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក
65	*ការធានារ៉ាប់រង ការធានារ៉ាប់រងបន្ត និងមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ លើកលែងសន្តិសុខសង្គមចាំបាច់*	5222	សកម្មភាពសេវាបន្ទាប់បន្សំផ្តល់ដល់ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវទឹក
6511	ការធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត	5223	សកម្មភាពសេវាបន្ទាប់បន្សំផ្តល់ដល់ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាស
6512	ការធានារ៉ាប់រងទូទៅ	5224	ការលើកដាក់/លីសែងទំនិញដោយប្រើកំលាំង
6520	ការធានារ៉ាប់រងបន្ត	5229	សកម្មភាពទ្រទ្រង់ការដឹកជញ្ជូនផ្សេងទៀត
6530	សកម្មភាពមូលនិធិសោធននិវត្តន៍		Garment, Footwear and Apparels

ISIC កូដ	ពិពណ៌នា	ISIC កូដ	ពិពណ៌នា
66	*សកម្មភាពជំនួយដល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង*	*13*	*ផលិតកម្មវាយនភណ្ឌ*
6611	ការគ្រប់គ្រងទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុ	1311	ការរៀបចំ និងរវៃសរសៃអំបោះ
6612	ការធានា និងការចុះកិច្ចសន្យាផ្នែកជំនួញជើងសារលើទំនិញ	1312	ការត្បាញវាយនភណ្ឌ
6619	សកម្មភាពជំនួយដល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត	1313	វាយនភណ្ឌសម្រេច
6621	ការវាយតំលៃពីគ្រោះថ្នាក់ និងការខូចខាត	1391	ការផលិតក្រណាត់ប៉ាក់ និងក្រណាត់ចាក់ត្បាញ
6622	សកម្មភាពរបស់ភ្នាក់ងារធានារ៉ាប់រង និងឈ្មួញកណ្តាល	1392	ការផលិតសម្ភារវាយនភណ្ឌសម្រាប់លំអ (លើកលែងសំលៀកបំពាក់)
6629	សកម្មភាពជំនួយដល់សេវាធានារ៉ាប់រង និងមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ផ្សេងទៀត	1393	ការផលិតព្រំ និងកម្រាល
6630	សកម្មភាពគ្រប់គ្រងមូលនិធិ	1394	ការផលិតខ្សែពួរ ខ្សែ សំណាញ់ មុង មង អួន
	ផលិតកម្មអាហារ និងភេសជ្ជៈ	1399	ផលិតកម្មវាយនភណ្ឌផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់
10	*ផលិតកម្មចំណីអាហារ*	*14*	*ផលិតកម្មសម្លៀកបំពាក់*
1010	ការកែច្នៃ និងរក្សាសាច់អោយទុកបានយូរ	1410	ផលិតកម្មផលិតសម្លៀកបំពាក់ លើកលែងសម្លៀកបំពាក់ធ្វើពីរោមសត្វ
1020	ការកែច្នៃ និងរក្សាសាច់ត្រី សត្វវន្តជាតិ និងសិប្បីជាតិអោយទុកបានយូរ	1420	ផលិតកម្មផលិតសម្ភារធ្វើពីរោមសត្វ
1030	ការកែច្នៃ និងរក្សាផ្លែឈើ និងបន្លែ អោយទុកបានយូរ	1430	ផលិតកម្មប៉ាក់ និងចាក់ក្រងសម្លៀកបំពាក់
1040	ផលិតកម្មប្រេងធ្វើពីបន្លែ និងខ្លាញ់សត្វ	*15*	*ការផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីស្បែកសត្វ និងផលិតផលប្រហាក់ប្រហែល*
1050	ការផលិតគ្រឿងបរិភោគធ្វើពីទឹកដោះគោ	1511	ការកែច្នៃ និងការផលិតសម្លៀកបំពាក់ធ្វើពីស្បែកសត្វ ហើយនិងសម្លៀកបំពាក់ធ្វើពីរោមសត្វជ្រលក់ពណ៌
1061	ផលិតកម្មកិនគ្រាប់ធញ្ញជាតិ	1512	ផលិតកម្មផលិតវ៉ាលី កាបូបយួរដៃ និងផលិតផលប្រហាក់ប្រហែល ព្រមទាំងកែបសេះ និងបង្ហៀរសេះ
1062	ផលិតកម្មម្សៅ និងផលិតផលធ្វើពីម្សៅ	1520	ផលិតកម្មស្បែកជើង
1071	ផលិតកម្មនំ		*ព័ត៌មានវិទ្យា និងទំនាក់ទំនង*
1072	ផលិតកម្មស្ករស	*61*	*ទូរគមនាគមន៏*
1073	ផលិតកម្មកាការ សុកូឡា និងស្ករដំណាប់	6110	សកម្មភាពទូរគមនាគមន៍ប្រើប្រព័ន្ធខ្សែ
1074	ផលិតកម្មធ្វើសរសៃគុយទាវ មី នំបញ្ចុក និងផលិតផលធ្វើពីជាតិម្សៅផ្សេងទៀត	6120	សកម្មភាពទូរគមនាគមន៍តាមរលកធាតុអាកាស
1075	ផលិតកម្មម្ហូបអាហារឆ្អិនស្រាប់ និងអាហារកញ្ចប់	6130	សកម្មភាពទូរគមនាគមន៍តាមប្រព័ន្ធផ្កាយរណប
1079	ផលិតកម្មចំណីអាហារផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់	6190	សកម្មភាពទូរគមនាគមន៍ផ្សេងទៀត
1080	ផលិតកម្មចំណីសត្វ	*62*	*សកម្មភាពបង្កើតកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ ពិគ្រោះយោបល់ និងសកម្មភាពប្រហាក់ប្រហែលផ្សេងទៀត*
11	*ផលិតកម្មភេសជ្ជៈ*	6201	សកម្មភាពបង្កើតកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ
1101	ការបិតចំហុយស្រា ចម្រាញ់ស្រា និងការលាយរបាយស្រា	6202	សកម្មភាពពិគ្រោះយោបល់តាមកុំព្យូទ័រ និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងសម្ភារប្រើប្រាស់ក្នុងកុំព្យូទ័រ
1102	ផលិតកម្មស្រា	6209	សកម្មភាពសេវាព័ត៌មានវិទ្យា និងសកម្មភាពសេវាកុំព្យូទ័រផ្សេងទៀត
1103	ផលិតកម្មស្រាតាប៉ែ និងតាប៉ែ	*63*	*សកម្មភាពសេវាព័ត៌មានវិទ្យា*
1104	ផលិតកម្មភេសជ្ជៈ ទឹករ៉ែខនិជ និងទឹកបរិសុទ្ធផ្សេងទៀត	6311	ដំណើរការទិន្នន័យ ការបង្ហោះគេហទំព័រ និងសកម្មភាពប្រហាក់ប្រហែល
	ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	6312	គេហទំព័រវេប
26	*ការផលិតកុំព្យូទ័រ គ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងគ្រឿងអុបទិច*	6391	សកម្មភាពភ្នាក់ងារសារព័ត៌មាន
2610	ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងបន្ទះអេឡិចត្រូនិក	6399	សកម្មភាពសេវាព័ត៌មានវិទ្យាផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់
2620	ការផលិតកុំព្យូទ័រ និងគ្រឿងកុំព្យូទ័រផ្សេងៗ		*ការផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស*
2630	ការផលិតគ្រឿងបរិក្ខារទំនាក់ទំនង	*16*	*ផលិតកម្មឈើ និងផលិតផលធ្វើពីឈើ និងឆ្នុកដបលើកលែងគ្រឿងសង្ហារឹម ផលិតកម្មផលិតសម្ភារធ្វើពីចំបើង និងសម្ភារសម្រាប់ត្បាញ*
2640	ការផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់	1610	ការកែច្នៃឈើ
2651	ការផលិតឧបករណ៍វាស់វែង ពិសោធន៍ ត្រីអនុវស័យ និងបរិក្ខារត្រួតពិនិត្យ	1621	ផលិតកម្មក្តារបន្ទះស្តើង និងក្តារបន្ទះពីឈើ
2652	ការផលិតនាឡិកាដៃ និងនាឡិកាប៉ោល	1622	ការផលិតសម្ភារធ្វើពីឈើសម្រាប់សាងសង់
2660	ការផលិតឧបករណ៍បញ្ចាំងពន្លឺ ឧបករណ៍អគ្គិសនីពិសោធន៍ពេទ្យ និងឧបករណ៍ព្យាបាលជម្ងឺដោយអគ្គិសនី	1623	ការផលិតរបស់ដាក់អីវ៉ាន់ធ្វើពីឈើ
27	**ផលិតកម្មផលិតគ្រឿងអគ្គិសនី**	1629	ផលិតកម្មផលិតនូវផលិតផលធ្វើពីឈើ ហើយនឹងការផលិតសម្ភារធ្វើពី/ដូចជាឆ្នុកដប ចំបើង និងសម្ភារសម្រាប់ត្បាញ
2710	ផលិតកម្មផលិតម៉ូទ័រអគ្គិសនី ម៉ាស៊ីនភ្លើង ប្រដាប់ប្តូរចរន្តអគ្គិសនី និងប្រដាប់ចែកចាយអគ្គិសនី និងឧបករណ៍ពិនិត្យវាស់អគ្គិសនី		កម្មន្តសាលផ្សេងទៀត
2720	ផលិតកម្មថ្មពិល/អាគុយ និងប្រដាប់សាកថ្ម	17	ផលិតក្រដាស និងផលិតផលពីក្រដាស

ISIC កូដ	ពិពណ៌នា	ISIC កូដ	ពិពណ៌នា
2731	ផលិតកម្មខ្សែកាបអុបទិច	1701	ផលិតកម្មក្រដាសទន់ ក្រដាស និងក្រដាសកាតុង
2732	ការផលិតឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក ខ្សែភ្លើង និងខ្សែកាបអគ្គិសនី	1702	ផលិតកម្មក្រដាសរួញ និងក្រដាសការតុង ហើយនឹងការផលិតរបស់ដាក់ឥវ៉ាន់ធ្វើពីក្រដាស និងក្រដាសកាតុង
2733	ការផលិតឧបករណ៍ភ្ជាប់ខ្សែភ្លើងអគ្គិសនី	1709	ការផលិតសម្ភារផ្សេងទៀតធ្វើពីក្រដាស និងក្រដាសកាតុង
2740	ការផលិតគ្រឿងបរិក្ខារអំពូលអគ្គិសនី		*កម្មន្តសាលផ្សេងៗ*
2750	ការផលិតប្រដាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ	-	ផលិតកម្មផ្សេងទៀតដែលពុំបានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់
2790	ការផលិតគ្រឿងបរិក្ខារអគ្គិសនី		

ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ៖ រូបភាព និងតារាងបន្ថែម

តារាង ឃ.១៖ ចំនួនសំណាកសរុប និងដែលបានចូលរួមអង្កេតតាមអនុវិស័យ និងតាមខេត្ត

	អនុវិស័យ	កណ្ដាល	កំពង់ចាម	កំពង់ឆ្នាំង	កំពង់ស្ពឺ	តាកែវ	បាត់ដំបង	ព្រះសីហនុ	ភ្នំពេញ	សៀមរាប	ស្វាយរៀង	សរុប
សំណាកសរុប	សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៣	៣	០	០	០	១	០	៩១	៨៣	០	១៨១
	សំណង់	៣៧	៤	០	២៨	០	៤	០	១៦១	១២	០	២៤៦
	ការអប់រំ	៧	១	០	៩	១	២	០	១៣៨	៨	០	១៦៦
	ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	១៥	៩	០	៩	៩	៩	០	១៣៨	២	០	១៩១
	វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិត ផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	០	០	៦	០	០	០	៣	៣១	០	២	៤២
	សេវាថែទាំថែទាំសុខភាព	១	១	០	០	០	៤	០	៧១	៤	០	៨១
	បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៤	០	០	២	១	៦	០	៨៨	៥	០	១០៦
	ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៧	០	០	៧	១០	០	០	៣៣	០	០	៥៧
	ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៨	២	០	២	០	៤	០	៧៩	១២	០	១០៧
	ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	១៨	២	០	១៤	០	០	០	៣៩	០	០	៧៣
	ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	៩	១	០	១៤	៣	០	០	៤៥	០	០	៧២
	កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៤៥	៤	០	៦២	៤	២	០	៨១	៦	០	២០៤
	ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៨	១	០	៣	០	០	០	១៣៣	៣	០	១៤៨
	សរុប	**១៦២**	**២៨**	**៦**	**១៥០**	**២៨**	**៣២**	**៣**	**១ ១២៨**	**១៣៥**	**២**	**១ ៦៧៤**

	អនុវិស័យ	កណ្ដាល	កំពង់ចាម	កំពង់ឆ្នាំង	កំពង់ស្ពឺ	តាកែវ	បាត់ដំបង	ព្រះសីហនុ	ភ្នំពេញ	សៀមរាប	ស្វាយរៀង	សរុប
សំណាកដែលបានចុះអង្កេត	សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	០	២	០	០	០	០	០	២០	២៣	០	៤៥
	សំណង់	០	១	០	១	០	២	០	៣០	០	០	៣៤
	ការអប់រំ	២	០	០	២	០	២	០	៧៨	៦	០	៩០
	ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៣	៥	០	៦	៦	៦	០	៩៨	០	០	១២៤
	វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៧	០	៦	៨	២	០	៣	៣១	០	២	៥៩
	សេវា ថែទាំសុខភាព	១	០	០	០	០	២	០	២៩	២	០	៣៤
	បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	០	០	០	០	០	៣	០	១១	០	០	១៤
	ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៣	០	០	២	៥	០	០	១៣	០	០	២៣
	ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៤	០	០	០	០	៤	០	១៤	២	០	២៤
	ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	៣	១	០	១	០	០	០	១៩	០	០	២៤
	ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	៣	០	០	២	០	០	០	១៤	០	០	១៩
	កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	១	១	០	៨	១	២	០	៣១	១	០	៤៥
	ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១	០	០	០	០	០	០	៤១	០	០	៤២
	សរុប	**២៨**	**១០**	**៦**	**៣០**	**១៤**	**២១**	**៣**	**៤២៩**	**៣៤**	**២**	**៥៧៧**

តារាង ឃ.២៖ របាយសំណាកតាមទំហំសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

អនុវិស័យ	តូច	មធ្យម	ធំ	សរុប
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	១០	២៤	១១	៤៥
សំណង់	១២	១៦	៦	៣៤
ការអប់រំ	១៨	៤៨	២៤	៩០
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៣៤	៥៧	៣៣	១២៤
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផល ធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១	៣	៥៥	៥៩
សេវាថែទាំសុខភាព	២១	១១	២	៣៤
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៧	៤	៣	១៤
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	១	៣	១៨	២២
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៥	៦	១៣	២៤
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	៦	១០	៨	២៤
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	២	៩	៨	១៩
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៧	២២	១៧	៤៦
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៩	២៤	៩	៤២
សរុប	**១៣៣**	**២៣៧**	**២០៧**	**៥៧៧**
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	២២,២%	៥៣,៣%	២៤,៤%	១០០,០%
សំណង់	៣៥,៣%	៤៧,១%	១៧,៦%	១០០,០%
ការអប់រំ	២០,០%	៥៣,៣%	២៦,៧%	១០០,០%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	២៧,៤%	៤៦,០%	២៦,៦%	១០០,០%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផល ធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១,៧%	៥,១%	៩៣,២%	១០០,០%
សេវាថែទាំសុខភាព	៦១,៨%	៣២,៤%	៥,៩%	១០០,០%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៥០,០%	២៨,៦%	២១,៤%	១០០,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៤,៥%	១៣,៦%	៨១,៨%	១០០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	២០,៨%	២៥,០%	៥៤,២%	១០០,០%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	២៥,០%	៤១,៧%	៣៣,៣%	១០០,០%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	១០,៥%	៤៧,៤%	៤២,១%	១០០,០%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	១៥,២%	៤៧,៨%	៣៧,០%	១០០,០%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	២១,៤%	៥៧,១%	២១,៤%	១០០,០%
សរុប	**២៣,១%**	**៤១,១%**	**៣៥,៩%**	**១០០,០%**

តារាង ឃ.៣៖ របាយសំណាកតាមឆ្នាំបង្កើតសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

អនុវិស័យ	មុនឆ្នាំ ២០០០	២០០០-២០១០	២០១១-២០២០	២០២១-២០២៤	សរុប
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៦,៧%	១៣,៣%	៤៦,៧%	៣៣,៣%	១០០,០%
សំណង់	០,០%	២,៩%	៦៤,៧%	៣២,៤%	១០០,០%
ការអប់រំ	៣,៣%	១៦,៧%	៤៨,៩%	៣១,១%	១០០,០%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៨,១%	២៣,៤%	៤៦,០%	២២,៦%	១០០,០%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិត ផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១,៧%	១១,៩%	៧៦,៣%	១០,២%	១០០,០%
សេវាថែទាំសុខភាព	០,០%	៥,៩%	៣៥,៣%	៥៨,៨%	១០០,០%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៧,១%	១៤,៣%	៣៥,៧%	៤២,៩%	១០០,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	០,០%	៤,៥%	៦៣,៦%	៣១,៨%	១០០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៨,៣%	១៦,៧%	៣៧,៥%	៣៧,៥%	១០០,០%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	០,០%	២០,៨%	៤១,៧%	៣៧,៥%	១០០,០%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	០,០%	១០,៥%	៦៣,២%	២៦,៣%	១០០,០%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៨,៧%	១៥,២%	៤៧,៨%	២៨,៣%	១០០,០%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៧,១%	១៩,០%	៥០,០%	២៣,៨%	១០០,០%
សរុប	**៤,៧%**	**១៥,៤%**	**៥១,០%**	**២៨,៩%**	**១០០,០%**

តារាង ឃ.៤៖ របាយសំណាកតាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសញ្ជាតិម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

អនុវិស័យ	ប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន			ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន			សរុប
	អង្គភាពទោល	ទីស្នាក់ការកណ្ដាល	សាខា	ខ្មែរ	បរទេស	ខ្មែរ + បរទេស	
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៦៨,៩%	១៥,៦%	១៥,៦%	៦៨,៩%	២២,២%	៨,៩%	១០០,០%
សំណង់	៦០,០%	២៥,៧%	១១,៤%	៥៧,១%	២៥,៧%	១៧,១%	១០០,០%
ការអប់រំ	៣៤,៨%	៣០,៣%	៣៦,០%	៨៥,៤%	១២,៤%	២,២%	១០០,០%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៨,៩%	៣៣,១%	៥៨,១%	៣៣,៩%	៤៩,២%	១៦,៩%	១០០,០%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៧២,៤%	១២,១%	១៧,២%	១០,៣%	៨៦,២%	៣,៤%	១០០,០%
សេវាថែទាំសុខភាព	៨២,៤%	១១,៨%	៥,៩%	៧៣,៥%	១៤,៧%	១១,៨%	១០០,០%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៧១,៤%	២៨,៦%	០,០%	៨៥,៧%	១៤,៣%	០,០%	១០០,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៣៦,៤%	១៨,២%	៤៥,៥%	៩,១%	៧២,៧%	១៨,២%	១០០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៥៨,៣%	២៩,២%	១២,៥%	៥០,០%	២៥,០%	២៥,០%	១០០,០%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	៨៧,៥%	១២,៥%	០,០%	៥០,០%	៣៧,៥%	១២,៥%	១០០,០%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	៧០,០%	១៥,០%	១០,០%	៣០,០%	៦៥,០%	៥,០%	១០០,០%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៥៤,៣%	២៨,៣%	១៧,៤%	៣៤,៨%	៥៦,៥%	៨,៧%	១០០,០%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	៥៩,៥%	២១,៤%	១៩,០%	៣៨,១%	៤៧,៦%	១៤,៣%	១០០,០%
សរុប	**៤៨,៧%**	**២៣,៩%**	**២៧,៤%**	**៤៧,៨%**	**៤១,២%**	**១០,៩%**	**១០០,០%**

តារាង ឃ.៥៖ របាយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតាមប្រភេទអាជីវកម្ម

អនុវិស័យ	ក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ	ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធិទូទៅ	ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	ក្រុមហ៊ុនមហាជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ (រួមទាំងស្វយ័ត)	សហគ្រាសផ្សេងៗ	សរុប
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៤៨,៩%	០,០%	៦,៧%	៤០,០%	២,២%	០,០%	២,២%	១០០,០%
សំណង់	២០,៦%	០,០%	៥,៩%	៦៤,៧%	២,៩%	២,៩%	២,៩%	១០០,០%
ការអប់រំ	២៧,៨%	៥,៦%	៣,៣%	៥៣,៣%	៤,៤%	០,០%	៥,៦%	១០០,០%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	៤,០%	០,៨%	៦,៥%	១២,៩%	៧៥,០%	០,៨%	០,០%	១០០,០%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១៦,៩%	០,០%	១,៧%	៧៩,៧%	០,០%	០,០%	១,៧%	១០០,០%
សេវាថែទាំសុខភាព	៣៨,២%	២,៩%	៥,៩%	៣៨,២%	៨,៨%	០,០%	៥,៩%	១០០,០%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	៤២,៩%	០,០%	០,០%	៤២,៩%	១៤,៣%	០,០%	០,០%	១០០,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	២២,៧%	០,០%	៤,៥%	៧២,៧%	០,០%	០,០%	០,០%	១០០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	២០,៨%	០,០%	០,០%	៦៦,៧%	៤,២%	០,០%	៨,៣%	១០០,០%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	២០,៨%	០,០%	៤,២%	៧៥,០%	០,០%	០,០%	០,០%	១០០,០%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	១៥,៨%	០,០%	០,០%	៧៨,៩%	០,០%	០,០%	៥,៣%	១០០,០%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	២៣,៩%	០,០%	៦,៥%	៦៩,៦%	០,០%	០,០%	០,០%	១០០,០%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១១,៩%	០,០%	៤,៨%	៧៣,៨%	៤,៨%	០,០%	៤,៨%	១០០,០%
សរុប	**២១,១%**	**១,២%**	**៤,៥%**	**៥១,៦%**	**១៨,៥%**	**០,៣%**	**២,៦%**	**១០០,០%**

តារាង ឃ.៦៖ របាយការងារតាមមុខរបរ និងអនុវិស័យ

អនុវិស័យ	អ្នកគ្រប់គ្រង	អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ	អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង	ស្មៀន	កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់	កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ	អ្នកជំនាញបញ្ជានិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង	មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ	សរុប
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៦,៨%	១១,៣%	១៧,២%	៣,៣%	៤០,៥%	៥,៣%	១,៤%	១៤,៣%	១០០,០%
សំណង់	៦,៥%	៦៤,៨%	២,២%	១,៧%	៣,៤%	១៤,០%	៣,៥%	៤,១%	១០០,០%
ការអប់រំ	៩,៨%	៥១,៥%	១៦,២%	៥,៨%	២,២%	០,៥%	១,១%	១២,៨%	១០០,០%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	១០,៥%	៤៦,៦%	១៧,៦%	៣,៨%	១៦,៣%	០,៨%	០,១%	៤,៣%	១០០,០%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	១,១%	១,៥%	២,១%	០,៧%	០,១%	៣៦,៥%	២៧,៩%	៣០,០%	១០០,០%
សេវាថែទាំសុខភាព	១៣,៣%	៣៤,២%	៣៤,៤%	៣,៣%	៦,៣%	១,៣%	០,១%	៧,២%	១០០,០%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	១០,២%	៣៥,៤%	១៦,៤%	១១,៥%	២៤,៨%	០,០%	០,៤%	១,៣%	១០០,០%
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	៣,៧%	៣,៥%	០,៩%	១,៨%	១,៣%	៦,៥%	៧៥,២%	៧,១%	១០០,០%
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៤,៤%	១៤,៦%	១១,៩%	០,៩%	៨,២%	២៨,៩%	៣,០%	២៨,១%	១០០,០%
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	៥,៩%	៥,៥%	៩,១%	១,៤%	២,៩%	៩,៣%	៥,២%	៦០,៧%	១០០,០%
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	៦,៨%	៣,៤%	២,១%	១,១%	១,២%	២៩,១%	២០,៥%	៣៥,៧%	១០០,០%
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	៥,៥%	១៤,២%	៦,៣%	១,៩%	៨,៧%	១៧,៤%	៣០,៦%	១៥,៤%	១០០,០%
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	១៤,៣%	២៦,៣%	៩,២%	៧,៥%	២៥,០%	២,០%	១០,៧%	៥,២%	១០០,០%

តារាង ឃ.៧៖ ការប៉ះពាល់លើដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដោយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមអនុវិស័យ

អនុវិស័យ	មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបាន	ចំណាយពេលយូរជាងធម្មតាដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិនៃជ្រើសរើស (ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល)	កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌបទពិសោធការងារនៃជ្រើសរើស	កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌជំនាញនៃជ្រើសរើស	ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតពីបរទេស	ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងមុន	ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតបន្ថែម	មិនមានផលប៉ះពាល់	ផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗ
សេវាស្នាក់នៅ និងភោជនីយដ្ឋាន	៥៨,០%	៩៤,៧%	៥៩,២%	៤៨,៥%	២៣,៦%	-	៦៤,៥%	១៣,០%	-	-
សំណង់	៧,៣%	៣៩,៦%	១៦,១%	១៦,១%	-	៧,៣%	១៦,១%	-	-	៦០,៤%
ការអប់រំ	២៣,៧%	៨៨,២%	១៥,១%	១៩,៤%	១១,៨%	៣៨,៨%	៣១,២%	២៣,៧%	-	២៥,៧%
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	២៧,០%	៨៣,៣%	៣៥,១%	១៦,៧%	២៥,៩%	៨,៣%	២១,២%	៨,៣%	-	៨,៣%
វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប	៤៦,៤%	៤៩,៧%	៣៥,០%	២៦,៨%	២៦,៨%	១៩,១%	១៩,១%	៤២,៦%	៣,៨%	៧,៧%
សេវាថែទាំសុខភាព	-	៦៨,៤%	១៨,៤%	១៨,៤%	៣៦,៨%	១៨,៤%	៥០,០%	១៨,៤%	-	៣១,៦%
បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)	-	១០០,០%	-	-	-	-	-	១០០,០%	-	-
ផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងឧបករណ៍អគ្គិសនី	-	៤៣,០%	៤៣,០%	៤៣,០%	-	៤៣,០%	១០០,០%	៥៧,០%	-	-
ផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ	៥០,០%	១០០,០%	៥០,០%	៥០,០%	-	-	១០០,០%	-	-	-
ផលិតជ័រកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក	-	-	-	-	-	-	១០០,០%	១០០,០%	-	-
ផលិតផលិតផលឈើ និងក្រដាស	-	១០០,០%	-	១០០,០%	-	-	១០០,០%	-	-	-
កម្មន្តសាលផ្សេងៗ	២៤,៣%	១០០,០%	២៧,២%	២៤,៣%	២៤,៣%	-	២៤,៣%	១៣,៦%	១៣,៦%	-
ដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ	-	៩១,៨%	-	៤៨,៧%	-	-	៤៣,០%	៤៣,០%	៨,២%	-

N=សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចមួយនាក់ ៤ ៩០៩

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ កម្រងសំណួរ

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ

អង្កេតស្តីពី
តម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៤

សូមជម្រាបសួរ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ឈ្មោះ……………ជាមន្ត្រីទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ។ ស្ថាប័នខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំកំពុងតែធ្វើការអង្កេតលើនិយោជក ក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់អំពីតម្រូវការជំនាញទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត នៅតាមបណ្តាក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស។ រាល់ព័ត៌មានដែលនឹងត្រូវបានប្រមូលទាំងអស់នឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើប្រាស់សម្រាប់តែគោលដៅក្នុងការកសាងស្ថិតិតែ ប៉ុណ្ណោះដែលអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីស្ថិតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ។ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ប្រសិនបើលោក លោកស្រី អាចចំណាយពេលវេលាដើម្បីឆ្លើយសំណួរទាំងអស់ដូចខាងក្រោម។

លេខរៀងបញ្ជីសំណួរ៖ ____________________

លេខបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម៖ ____________________

កំណត់ត្រាកិច្ចសម្ភាសន៍

ឈ្មោះអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍ ____________________

លេខទូរស័ព្ទអ្នកសម្ភាន៍ ____________________

កាលបរិច្ឆេទសម្ភាសន៍ ____________________

ម៉ោងចាប់ផ្តើម ____________________ ម៉ោងបញ្ចប់ ____________________

កំណត់ត្រាត្រួតពិនិត្យគុណភាពដោយប្រធានក្រុម

ឈ្មោះប្រធានក្រុម ____________________ កាលបរិច្ឆេទ ____________________

លេខទូរស័ព្ទប្រធានក្រុម ____________________ ហត្ថលេខា ____________________

កំណត់សំគាល់ ____________________

កំណត់ត្រាក្រុមការងារបច្ចេកទេស

ឈ្មោះអ្នកទទួល ____________________ កាលបរិច្ឆេទ ____________ ហត្ថលេខា ____________

កំណត់សំគាល់ ____________________

កំណត់ត្រាការបញ្ចូលទិន្នន័យ

ឈ្មោះអ្នកបញ្ចូលទិន្នន័យ ____________________ កាលបរិច្ឆេទ ____________________

កំណត់សំគាល់ ____________________

កំណត់ត្រាត្រួតពិនិត្យការសំអាត និងបញ្ចូលទិន្នន័យ

ឈ្មោះអ្នកត្រួតពិនិត្យ ____________________ កាលបរិច្ឆេទ ____________________

កំណត់សំគាល់ ____________________

កម្រងសំណួរ

ផ្នែក A- ព័ត៌មានមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស

A1. ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសជាភាសាខ្មែរ____

A2. ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសជាភាសាអង់គ្លេស____

A3. អាសយដ្ឋានក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស៖ ផ្ទះ/អគារលេខ __________________ផ្លូវ______ ភូមិ________________________

ឃុំ/សង្កាត់________________ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង___________________ខេត្ត/រាជធានី__________________________

A4. កំណត់សម្គាល់អាសយដ្ឋាន____

A5. ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទំនាក់ទំនង____________________________A6. មុខតំណែង__________________________

A7. លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងចល័ត (១)______________________________ (២)__________________________________

A8. លេខទូរស័ព្ទការិយាល័យ ____________________________________ A9. អ៊ីម៉ែល_______________________________

ករណីអ្នកដែលផ្តល់សម្ភាសន៍ផ្សេងពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទំនាក់ទំនង

A10. ឈ្មោះអ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍ ___________________________________A11. មុខតំណែង______________________________

A12. លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង____________________________________A13. លេខទូរស័ព្ទការិយាល័យ______________________

A14. អ៊ីម៉ែល ____

A15. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសរបស់លោក លោកស្រីបានចាប់ផ្តើមដំណើរការតាំងពីឆ្នាំណា? ឆ្នាំ |___|___|___|___|

A16. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីបានចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ឬមន្ទីរពាណិជ្ជកម្មខេត្តដែរឬទេ?	បានចុះបញ្ជី	1
	មិនបានចុះបញ្ជី	2

A17. ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស លោក លោកស្រីជាប្រភេទ៖	ក្រុមហ៊ុនឯកកម្មសិទ្ធិ	1
	ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធិទូទៅ	2
	ក្រុមហ៊ុនសហកម្មសិទ្ធទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	3
	ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	4
	ក្រុមហ៊ុនមហាជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត	5
	ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ (រួមទាំងស្វយ័ត)	6
	សហគ្រាសផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖______________________________)	7

A18. ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីជា៖	អង្គភាពទោល	1
	ទីស្នាក់ការកណ្តាល	2
	សាខា	3

A19. ភាគហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស លោក លោកស្រីជាប្រភេទ៖	កម្ពុជា (១០០%)	1
	បរទេស (១០០%); សូមបញ្ជាក់សញ្ជាតិ៖ ______________________________	2
	ភាគហ៊ុនរួមគ្នាក្នុងស្រុក-បរទេស; *(សូមបញ្ជាក់សញ្ជាតិរបស់ម្ចាស់ភាគហ៊ុនច្រើនជាងគេ៖ __________________)*	3

A20. សូមលោក លោកស្រីពណ៌នាដោយសង្ខេបពីសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បងនៃក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស និងសូមប្រាប់ពីផលិតផលឬសេវា កម្មចម្បង និងអតិថិជនរបស់លោក លោកស្រី?

Code ISIC: |___|___|___|___|

A21.សូមមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីភាគរយចំណូលនៃការលក់ធៀបនឹងចំណូលសរុប	ការលក់នៅក្នុងប្រទេស	________%
	ការនាំចេញដោយផ្ទាល់	________%
	ការនាំចេញតាមរយៈអន្តរការី (នាំចេញដោយប្រយោល)	________%

ផ្នែក B-កម្មករនិយោជិត

B1. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រី តាមកាលបរិច្ឆេទខាងក្រោមនេះ រាប់បញ្ចូលទាំងខ្លួនអ្នកផ្ទាល់។ *(សូមលោក លោកស្រីធ្វើការប៉ាន់ស្មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលដោយផ្អែកទៅលើការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស និងអនុវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស)*

	30/06/2023	31/12/2023	30/06/2024	31/12/2024	30/06/2025	31/12/2025
	_______	_______	_______	_______	_______	_______

B2. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងមុខ តំណែងដូចខាងក្រោម ព្រមទាំងកម្រិតនៃការអប់រំរបស់ពួកគាត់? *(ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់បម្រើការងារច្រើនមុខតំណែង សូមជ្រើសរើសមុខតំណែងចម្បង ឧទាហរណ៍ មុខដំណែងដែលចំណាយពេលវេលាបំពេញការងារច្រើនជាងគេបំផុត)៖*

មុខតំណែង	**ចំនួនកម្មករនិយោជិត** *(ប្រសិនបើអត់មាន សូមសរសេរ 0)*		
	31/05/2024		
	សរុប	ស្រី	បរទេស
អ្នកគ្រប់គ្រង *មុខតំណែងប្រភេទនេះរាប់បញ្ចូលទាំង នាយកប្រតិបត្តិ, ប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ, នាយកគ្រប់គ្រង, ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាល, ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ, ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកផលិតកម្ម ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកសេវាកម្មនិងការលក់, និងប្រធានគ្រប់គ្រងតាមតំបន់និងតាមសាខាដែលមានតួនាទីក្នុងការរៀបចំផែនការ កំណត់ទិសដៅ និងសម្របសម្រួលគោលនយោបាយ ព្រមទាំងសកម្មភាពអាជីវកម្មនិងការរៀបចំផែនការផ្សេងៗ។*			
អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ *អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈមានតួនាទីក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹងកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការ ប្រើប្រាស់នូវគោលគំនិតបែបសិល្បៈ ឬវិទ្យាសាស្ត្រ និងទ្រឹស្តី ឬក៏បង្ហាត់បង្រៀនក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ មុខតំណែងភាគច្រើនក្នុងប្រភេទនេះមានដូចជា វិស្វករ, មេធាវី, សេដ្ឋវិទូ, អ្នកជំនាញខាងកុំព្យូទ័រ, គ្រូបង្រៀន និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈផ្នែកសុខភាព គឺតម្រូវឱ្យមានជំនាញត្រឹមកម្រិតការសិក្សាថ្នាក់ឧត្តម និងក្រោយឧត្តម។*			
អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង *មុខតំណែងប្រភេទនេះភាគច្រើនបំពេញកិច្ចការបច្ចេកទេស និងការងារពាក់ព័ន្ធដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយការស្រាវជ្រាវ និងការអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ សិល្បៈ និងប្រតិបត្តិការការងារ។ មុខតំណែងប្រភេទនេះទាមទារឱ្យមានជំនាញកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬកម្រិតឧត្តមសិក្សា។ មុខតំណែងភាគច្រើនក្នុងប្រភេទនេះរួមមានអ្នកត្រួតពិនិត្យគ្រឿងយន្តឧស្សាហកម្ម អ្នកជំនាញផ្នែកថតរូប និងជំនួយការគ្រូពេទ្យជាដើម។*			
ស្មៀន អ្នកកាន់មុខតំណែងប្រភេទនេះគឺបំពេញតួនាទីទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងប្រាក់កាស ការរៀបចំកម្មវិធីធ្វើដំណើរ ស្នើសុំព័ត៌មាន និងការរៀបចំផ្សេងៗ។ ការងារជាស្មៀនភាគច្រើនជាលេខា អ្នកគិតប្រាក់ លេខាផ្នែកដឹកជញ្ជូនជាដើម ដែលតម្រូវឱ្យមានជំនាញនៃកម្រិតការអប់រំយ៉ាងតិចត្រឹមមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។			
កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់			

មុខតំណែងប្រភេទនេះផ្តល់នូវសេវាកម្មផ្ទាល់ខ្លួនដែលទាក់ទងជាមួយការធ្វើដំណើរកំសាន្ត គេហកិច្ច ការបម្រើម្ហូបអាហារ ការផ្តល់សេវាថែទាំមនុស្ស ឬការគាំពារ ឬក៏ដាក់បង្ហាញផ្សព្វផ្សាយ និងលក់ទំនិញ។ មុខតំណែងប្រភេទនេះភាគច្រើនតម្រូវឱ្យមានជំនាញនៃកម្រិតការអប់រំយ៉ាងតិចត្រឹមមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។			
កម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាកម្ម និងនេសាទ មុខតំណែងប្រភេទនេះភាគច្រើនតម្រូវឱ្យមានជំនាញនៃកម្រិតការអប់រំយ៉ាងតិចត្រឹមមធ្យមសិក្សាឬជំនាញ និង ចំណេះដឹងជាក់លាក់ដែលមានតម្លៃស្មើ ដូចជា អ្នកដាំដំណាំ អ្នកថែសួន អ្នកចិញ្ចឹមសត្វយកទឹកដោះ និងអ្នកផលិតកម្មពីសត្វ។			
កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ អ្នកស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងនេះ ប្រើប្រាស់ជំនាញក្នុងអនុវិស័យជីករ៉ែ និងសំណង់, ដំឡើង ឬជួសជុលគ្រឿងយន្ត, បោះពុម្ព, កែច្នៃម្ហូបអាហារ, វាយនភ័ណ្ឌ ឬផលិតផលសិប្បកម្មដែលជាទូទៅទាក់ទងទៅនឹងការផ្តួចផ្តើមនូវភាពថ្មីក និងជំនាញអនុវត្តផ្សេងទៀត។ មុខតំណែងភាគច្រើនក្នុងប្រភេទនេះមានដូចជា ជាងសំណង់ អ្នកជំនាញរៀបតដ្ឋ ជាងទឹក កម្មករអគ្គិសនីនិងមេកានិកត្រូវការដែលតម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលច្រើន។			
អ្នកជំនាញបញ្ជានិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង អ្នកស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងនេះបញ្ជា និងត្រួតពិនិត្យគ្រឿងបរិក្ខារ និងគ្រឿងយន្តឧស្សាហកម្ម និងកសិកម្ម បើកបរ ឬ បញ្ជាយានយន្ត និងម៉ាស៊ីនចល័ត ឬដំឡើងផលិតផល។ មុខតំណែងប្រភេទនេះពុំមានស្តង់ដានៃការអប់រំជាក់លាក់ណាមួយទេ ប៉ុន្តែជាទូទៅមានបទពិសោធន៍ដែលធ្លាប់ទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល។			
មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ មុខតំណែងប្រភេទនេះទាក់ទងនឹងកិច្ចការសាមញ្ញនិងប្រចាំថ្ងៃដែលតម្រូវឱ្យធ្វើកិច្ចការដោយដៃ និងកម្លាំងកាយ។ មុខតំណែងប្រភេទនេះមានដូចជា អ្នកសំអាត អ្នកថែរក្សាអគារ ឬកម្មករមិនទាមទារឱ្យមានការអប់រំជាផ្លូវការណាមួយទេ។			

B3. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ឬនឹងឈប់ និងកម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើសឬនឹងត្រូវ ជ្រើសរើសក្នុងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីទៅក្នុងតារាងខាងក្រោម *(សូមបញ្ជាក់ពីចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងធ្វើការ ប៉ាន់ស្មានពីចំនួនកម្មករនិយោជិតនាពេលអនាគត)*

	៦ ខែមុន	៦ ខែក្រោយ
-ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបាន ឬនឹងឈប់ (ដោយការចូលនិវត្តន៍ និងមូលហេតុផ្សេងៗ)	________	________
-ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបាន ឬនឹងត្រូវជ្រើសរើស (ជំនួសអ្នកដែលឈប់ និងជ្រើសរើសថ្មីបន្ថែម)	________	________

B4. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីក្នុងអំឡុងពេល ៦ខែមុន *(**ការលាឈប់**ជាទូទៅជាការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត, **ការបញ្ឈប់ ឬការបណ្តេញចេញពីការងារគឺ**ជាការលាឈប់ដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយនិយោជក។ **ការចាកចេញផ្សេងៗ** រួមមានការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់ជីវិត ពិការភាព និងការបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅទីកន្លែងផ្សេងដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសតែមួយ។)*

	លាឈប់	បញ្ឈប់ ឬបណ្តេញ	មូលហេតុផ្សេងៗ
ចំនួនសរុប			
អ្នកគ្រប់គ្រង			
អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ			
អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង			
ស្មៀន			
កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់			
កម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាកម្ម និងនេសាទ			
កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ			
អ្នកជំនាញបញ្ជានិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង			

មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ			

B5. សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើសចូលបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីក្នុងអំឡុងពេល ៦ ខែកន្លងមក?

	ចំនួនជ្រើសរើសសរុប	ចំនួនជ្រើសរើសដើម្បី ជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ ចូលនិវត្តន៍ ឬឡើងតំណែង
ចំនួនសរុប		
អ្នកគ្រប់គ្រង		
អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ		
អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង		
ស្មៀន		
កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងលក់		
កម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាកម្ម និងនេសាទ		
កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកម្មករជំនាញពាក់ព័ន្ធ		
អ្នកជំនាញបញ្ជានិងប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន និងរោងចក្រ, និងអ្នកផ្គុំដំឡើង		
មុខរបរមិនត្រូវការជំនាញ		

ផ្នែក C-ឧស្សាហៈរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទើបស្វែងរកការងារលើកដំបូង

C1. ក្នុងអំឡុងពេល ៦ខែមុន តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីបានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារពេញម៉ោង ឬក្រៅ ម៉ោងដែរឬទេ?

មាន	1	បន្តទៅសំណួរ D.2
គ្មាន	2	បន្តទៅសំណួរ E.1

C2. ប្រសិនបើមាន តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីធ្លាប់បានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីដែលទើបតែបញ្ចប់ការសិក្សាមកពីសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ឬសាកលវិទ្យាល័យដែរឬទេ?

មាន (សូមបញ្ជាក់ចំនួន_____________)	1	បន្តទៅសំណួរ D.3
គ្មាន	2	បន្តទៅសំណួរ E.1

C3. តើកម្មករនិយោជិតថ្មីដែលទើបស្វែងរកការងារលើកដំបូងទាំងនោះបានបញ្ចប់ការសិក្សាមកពីណា? តើពួកគេបានត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការបំពេញការងារបានល្អកម្រិតណាដែរ? (សូមប្រើលេខ *1-ត្រៀមលក្ខណៈមិនបានល្អទាល់តែសោះ* ដល់លេខ *5-ត្រៀមលក្ខណៈបានល្អប្រសើរ* ដើម្បី ធ្វើការវាយតម្លៃ)

	សូមបញ្ជាក់ចំនួនជ្រើសរើស	ពិន្ទុ (ពី 1 ដល់ 5)
ចំណេះដឹងទូទៅ – ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា (កម្រិតបរិញ្ញាបត្រឡើង)		
ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (ថ្នាក់ទី១២)		
ចំណេះដឹងទូទៅ – បញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (ថ្នាក់ទី៩)		
សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) - (កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ)		
សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) - (កម្រិតបរិញ្ញាបត្ររង)		
សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស C3		
សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស C2		
សាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) - សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស C1		

ផ្នែក D-គម្លាតជំនាញ

D1. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រី បច្ចុប្បន្នមានជួបបញ្ហាដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសដែរឬទេ?

មាន	1	**បន្តទៅសំណួរ D.2**
គ្មាន	2	**បន្តទៅសំណួរ D.3**

D2. តើមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីមិនអាចបំពេញការងារបានតាមតម្រូវការ? *(អ្នកអាចជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*

ការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់បានបញ្ចប់ទាំងស្រុង	1
កម្មករនិយោជិតទើបតែទទួលបានតួនាទីថ្មីក្នុងការងារ	2
កម្មករនិយោជិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែលទ្ធផលការងារពុំសូវមានការរីកចម្រើន	3
កម្មករនិយោជិតខ្វះការជំរុញលើកទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ	4
ការប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រថ្មីក្នុងការងារ	5
កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប	6
ការប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី	7
មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតទៅតាមជំនាញដែលក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសត្រូវការ	8
មានបញ្ហាក្នុងការរក្សាទុកកម្មករនិយោជិតឱ្យនៅបំពេញការងារបានជាប់លាប់	9
មូលហេតុផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖____)	10

D3. ក្នុងអំឡុងពេល 6 ខែកន្លងមក តើកម្មករនិយោជិតរបស់លោក លោកស្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងឬនៅក្រៅដែលត្រូវបានរៀបចំ និងចំណាយទាំងស្រុង ឬមួយចំណែកដោយក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសដែរឬទេ?

មាន	1	បន្តទៅសំណួរ D.4
គ្មាន	2	បន្តទៅសំណួរ E.1

D4. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីមានធ្វើគម្រោងថវិកា ឬផែនការបណ្តុះបណ្តាលដែលបញ្ជាក់ពីកម្រិត និងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយដែរឬទេ?

ផែនការបណ្តុះបណ្តាល	1
គម្រោងថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល	2

D5. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីធ្លាប់ជួបប្រទះភាពលំបាកក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល ឬការស្វែងរកគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ដែរឬទេ?

មាន	1	បន្តទៅសំណួរ D.6
គ្មាន	2	បន្តទៅសំណួរ E.1

D6. តើមូលហេតុចម្បងអ្វីខ្លះដែលបង្កឱ្យមានភាពលំបាកទាំងនោះ? (អាចជ្រើសរើសបានចម្លើយច្រើន)

គ្មាន ឬខ្វះព័ត៌មានអំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាល	1
គ្មាន ឬខ្វះវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូបណ្តុះបណ្តាល	2
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាពទាប ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់	3
មូលហេតុផ្សេងៗទៀត (សូមបញ្ជាក់៖______________________________)	4

ផ្នែក E-តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម

E1. ក្នុងអំឡុងពេល ៦ខែខាងមុខ តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីមានតម្រូវការកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?

	៦ ខែខាងមុខ	
មាន (សូមបញ្ជាក់ចំនួន)	1_________	បន្តទៅសំណួរ E.2
គ្មាន	2	បន្តទៅសំណួរ F.1

E2. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់មធ្យោបាយអ្វីក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត?

ល.រ	ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	មធ្យោបាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	ភាពញឹកញាប់ 1 =ម្តងម្កាល 2 = ញឹកញាប់ 3= ជានិច្ចកាល		
1	ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឯកជន	☐	1	2	3
2	ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ / មជ្ឈមណ្ឌលការងារ	☐	1	2	3
3	គេហទំព័រ/បណ្តាញសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីផ្ទាល់	☐	1	2	3
4	មិត្តភក្តិ និងអ្នកស្គាល់គ្នា	☐	1	2	3
5	គ្រឹះស្ថានអប់រំសាធារណៈ	☐	1	2	3
6	គ្រឹះស្ថានអប់រំឯកជន	☐	1	2	3
7	ពិពរណ៌ការងារ	☐	1	2	3
8	ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់ ៖_________________________)	☐	1	2	3

E3. តើលោក លោកស្រីរំពឹងថាស្ថានភាពជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាសលោក លោកស្រីនឹងមានស្ថានភាពដូចម្តេច?

	៦ ខែខាងមុខ	
ងាយស្រួលណាស់	1	បន្តទៅសំណួរ F.1
ងាយស្រួល	2	បន្តទៅសំណួរ F.1
ធម្មតា	3	បន្តទៅសំណួរ F.1
ពិបាក	4	បន្តទៅសំណួរ E.4
ពិបាកណាស់	5	បន្តទៅសំណួរ E.4

E4. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រី ប៉ះពាល់ដូចម្តេចខ្លះដោយការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត? (អាចជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)

មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបាន	1
ចំណាយពេលយូរជាងធម្មតាដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	2
កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិនៃជ្រើសរើស (ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល)	3
កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌបទពិសោធការងារនៃជ្រើសរើស	4
កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌជំនាញនៃជ្រើសរើស	5
ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតពីបរទេស	6
ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងមុន	7

ផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតបន្ថែម	8
មិនមានផលប៉ះពាល់	9
ផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖_________________________________)	10

E5. តើភាពលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសអ្វីខ្លះ? *(អាចជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*

ខាតបង់អាជីវកម្ម ឬការបញ្ជាទិញទៅក្រុមហ៊ុនប្រកួតប្រជែង	1
មានភាពយឺតយាវក្នុងការអភិវឌ្ឍផលិតផល ឬសេវាកម្មថ្មីៗ	2
មានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងកម្រិតស្តង់ដាគុណភាព	3
ជួបប្រទះនូវការកើនឡើងនៃចំណាយប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម	4
មានការលំបាកក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីក្នុងការងារ	5
បង្កើនបន្ទុកការងារដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត	6
ជួលកម្មករនិយោជិតឬភ្នាក់ងារផ្សេងទៀតពីខាងក្រៅឱ្យបំពេញការងារជំនួស	7
បោះបង់ការផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល ឬសេវាកម្មជាក់លាក់ណាមួយពីទីផ្សារ	8
មានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយតបឱ្យស្របតាមគោលបំណងនៃការបម្រើសេវាកម្មអតិថិជន	9
មានការលំបាកក្នុងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី	10
ផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្ទៃក្នុងបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំរើការ	11
គម្រោងនៃការពង្រីកអាជីវកម្មត្រូវបានពន្យារពេល	12
ផ្លាស់ប្ដូរមួយផ្នែក ឬទាំងអស់នៃចង្វាក់ផលិតកម្មទៅក្រៅប្រទេសវិញ	13
គ្មានផលប៉ះពាល់	14
ផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖____)	15

E6. តើក្រុមហ៊ុនរបស់លោក លោកស្រីមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស? *(អាចជ្រើសរើសចម្លើយបានច្រើន)*

បង្កើនប្រាក់ឈ្នួល	1
បង្កើនការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលត្រូវផ្ដល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំពេញការងារ	2
ការកែសម្រួលការងារដែលមានស្រាប់	3
ការបង្កើនចំណាយទៅលើការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	4
ការបង្កើនចំនួន និងចំណាយលើកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកហ្វឹកហាត់ការងារ	5
ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីឬបណ្ដាញថ្មីក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	6
ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាជនជាតិខ្មែរ	7
ការចុះកិច្ចសន្យាជួលក្រុមហ៊ុនផ្សេងមកធ្វើការងារជំនួស ឬប្រគល់ការងារឱ្យធ្វើជំនួស	8
ការត្រៀមផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដល់កម្មករនិយោជិតថ្មីដែលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ	9
បង្កើនផលិតភាពកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	10
បង្កើនម៉ោងបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន	11
គ្មាន	12
វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់៖____)	13

ផ្នែក F -យុទ្ធសាស្រ្តរបស់ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស

F1. តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីមានផែនការបញ្ចេញនូវផលិតផល សេវាកម្ម ឬបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ក៏ដូចជាពង្រីក ឬផ្លាស់ប្តូរទីផ្សារថ្មីដែរឬទេ?	មាន	1
	គ្មាន (បន្តទៅសំនួរ F.3)	2

F2. ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការថ្មីខាងលើ តើក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសលោក លោកស្រីមានផែនការអនុវត្តនូវវិធានការណាមួយដូចខាងក្រោមដែរឬទេ?	បណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំពេញការងារ	1
	ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងឡើងវិញ ដើម្បីប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតឱ្យអស់លទ្ធភាពនិងសមត្ថភាព	2
	ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី	3
	វិធានការផ្សេងទៀត (សូមបញ្ជាក់៖___________________)	4

F3. តើលោក លោកស្រីគិតថា អ្វីដែលអាចជាយុទ្ធសាស្រ្តក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងនៃក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសរបស់អ្នក?

____

____

សូមអរគុណច្រើនចំពោះការចំណាយពេលវេលារបស់លោក លោកស្រីដើម្បីឆ្លើយនូវគ្រប់សំណួរទាំងអស់!

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

Hotline: 1297/1286

www.facebook/mlvt.gov.kh

www.mlvt.gov.kh

t.me/molvtkhmer

អាសយដ្ឋាន៖ អាគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ