គ្មានកន្លែងណាប្រសើរជាងផ្ទះយើងនោះទេ៖ ទស្សនៈកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ

១. សេចក្ដីផ្ដើម

ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ការរីកចម្រើនក្នុងការងារ ផលិតភាព និងការប្រកួតប្រជែង។ វាមិនត្រឹមតែជួយបង្កើនកម្មករម្នាក់ៗនូវជំនាញ ដែលទាក់ទងនឹងការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ វាក៏ធ្វើឱ្យផលិតភាពពួកគេ កាន់តែប្រសើរ ជាពិសេស នៅក្នុងបរិបទនៃការផ្លាស់ប្ដូរផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា និងតម្រូវការការងារ (Adhvaryu, Nyshadham, and Tamayo 2019)។ ទោះបីជាបែបនេះក៏ដោយ ក៏មិនមែនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ សុទ្ធតែមានឆន្ទៈក្នុងការវិនិយោគសម្រាប់ការអប់រំ ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែមទៀតនោះទេ។ ការសិក្សាមុនៗបានឱ្យឃើញពីលទ្ធផលប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ស្ដីពីកម្រិតនៃការចូលរួមទាប ជាពិសេស សម្រាប់កម្មវិធីដែលផ្ដោតលើកម្មករដែលមានការអប់រំ និងគុណវុឌ្ឍិទាប (Thangavelu et al. 2011; Carneiro and Heckman 2002; Carneiro, Dearden, and Vignoles 2010)។ នេះតម្រូវឱ្យមានការស្វែងយល់បន្ថែម ពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

នៅប្រទេសកម្ពុជា រដ្ឋាភិបាលមានការទទួលស្គាល់ថា ការវិនិយោគលើការអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាល គឺជារឿងល្អ ហើយប្ដេជ្ញាវិនិយោគលើធនធានមនុស្ស រួមទាំង ការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ដែលជាមធ្យោបាយមួយ ដើម្បីធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងវិបុលភាពជាតិ។ ទោះជាយ៉ាងណា រហូតមកដល់ពេលនេះ យើងមានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីកម្មករនៅក្នុងវិស័យមួយ ពោលគឺវិស័យ សម្លៀកបំពាក់ និងកាត់ដេរ ទាក់ទងនឹងការប្រាថ្នាចង់អភិវឌ្ឍជំនាញរបស់ពួកគេ និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាល ឬការរៀនសូត្រ។ ដូច្នេះ អត្ថបទនេះនឹងផ្ដល់នូវការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែប្រសើរ លើស្ថានភាពការងាររបស់កម្មករកាត់ដេរ អំពីជំនាញដែលពួកគេមាន ក៏ដូចជា គោលបំណងក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ។ អត្ថបទនេះ ក៏នឹងចូលរួមលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបញ្ហារបស់កម្មករចំពោះការអភិវឌ្ឍជំនាញស្របនឹងសំណើឱ្យមានដំណោះស្រាយមួយចំនួន ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងជួយសម្រួលដល់ពួកគេក្នុងសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាល រួមទាំងការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ផងដែរ។ ការសិក្សានេះនឹងមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់អ្នកដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកម្មករកាត់ដេរ ជំនាញ និងអនាគតការងាររបស់ពួកគេ។

ប្រព័ន្ធ TVET កម្ពុជារួមមានការបណ្ដុះបណ្ដាលរយៈពេលខ្លី និងវែង ព្រមទាំងមានការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់ឧត្ដមសិក្សា ផងដែរ។ ការបណ្ដុះបណ្ដារយៈពេលខ្លី មានការពេញនិយមខ្លាំងនៅកម្ពុជា ដែលវគ្គសិក្សានេះ រួមមាន សិក្ខាសាលា និងការបណ្ដុះបណ្ដាលក្រៅផ្លូវការ និងមានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែគេបានរកឃើញថា ការបណ្ដុះបណ្ដាលជាទូទៅចំណាយពេលក្នុងចន្លោះពី ៣.៦ ទៅ ៤ខែ ហើយគុណភាព គឺទាបជាងអ្វីដែលឧស្សាហកម្ម ឬទីផ្សារការងាររំពឹងទុក (Jeong 2014)។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការបណ្ដុះបណ្ដាលរយៈពេលវែង ត្រូវការរយៈពេលមួយឆ្នាំពេញឡើងទៅ ហើយអ្នកដែលបញ្ចប់កម្មវិធីបែបនេះ នឹងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មាន ៣កម្រិត។ ប៉ុន្តែការបណ្ដុះបណ្ដាលប្រភេទនេះ ជាធម្មតា មានអ្នកចូលរួមតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ហើយភាគច្រើនជាបុរស។ ចំណែកឯខ្លឹមសារ/មុខជំនាញនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល ក៏អាចជាបញ្ហាចោទផងដែរ។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ប្រហែលជា ៨០% នៃអ្នកចូលរួមទាំងអស់ក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលខ្លីនៅតាមសាលា TVET មួយចំនួន គឺបានចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីទាក់ទងនឹងកសិកម្ម បន្ទាប់មកទៀតគឺ វគ្គជួសជុល និងថែទាំឧបករណ៍អគ្គិសនី ឬអេឡិចត្រូនិចប្រហែល ១២% និងក្រៅពីនេះ គឺវគ្គកែសម្ផស្ស និងសម្អាងការមាន ៣% (នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ២០២០)។ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ ហាក់បីដូចជាមិនមានបំណងសម្រាប់កម្មករឧស្សាហកម្មទេ ប៉ុន្តែផ្ដោតលើប្រជាជននៅតាមជនបទដែលមានប្រភពចំណូលសំខាន់ពីកសិកម្ម និងដាំដំណាំ។ ដូច្នេះ ការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម គួរតែមានលើការអភិវឌ្ឍជំនាញដល់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ដែលជាវិស័យចម្បងក្នុងការទ្រទ្រង់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។

អត្ថបទខាងក្រោម រៀបចំដូចតទៅ៖ ផ្នែកទី២ យើងនឹងពិភាក្សាអំព ីមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការវិនិយោគទាប ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ។ ផ្នែកទី៣ យើងនឹងបង្ហាញពី វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ នឹងស្ថិតនៅផ្នែកទី៤។ ផ្នែកចុងក្រោយ អត្ថបទនឹងផ្ដល់នូវសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍។

២. តើអ្វីដែលធ្វើឱ្យការវិនិយោគ ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនៅមានកម្រិត?

យោងតាមទ្រឹស្ដីមូលធនមនុស្ស (HCT) ដែលគេនិយមប្រើក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចអប់រំ (Becker ១៩៦២) ការអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាល គឺប្រៀបដូចជាការវិនិយោគរបស់បុគ្គល។ គេជឿជាក់ថា បុគ្គលម្នាក់ អាចនឹងជ្រើសរើសធ្វើវិនិយោគប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនទៅលើការអប់រំ ដោយសង្ឃឹមថា នាពេលអនាគត ពួកគេនឹងមានផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់ និងអាចទទួលបានប្រាក់ខែ ឬប្រាក់រង្វាន់កាន់តែច្រើន ទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រអប់រំដែលពួកគេមាន។ ដូច្នេះ ទ្រឹស្ដីនេះបង្ហាញ

អត្ថបទនេះរៀបរៀងដោយ យូ សៅកែវខន្ដី អ្នកស្រាវជ្រាវ នៅមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍អប់រំ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI និង ជា វឌ្ឍនា អ្នកសម្របសម្រួលស្រាវជ្រាវ និងនាយកមណ្ឌលបណ្ដុះបណ្ដាល និងអប់រំជំនាញ នៃសាកលវិទ្យាល័យបច្ចេកវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រកម្ពុជា។ សូមយោងអត្ថបទនេះថា៖ You Saokeo Khantey and Chea Vatana. 2021. “No Place Like Home: The Cambodian Garment Workers’ Perspective on Their Skills Development Needs.” *Cambodia Development Review* 25 (1): 7–15។

ថា មនុស្សម្នាក់ អាចនឹងមានឆន្ទៈក្នុងការចំណាយខ្ពស់ក្នុងការរៀនសូត្រ ប្រសិនបើពួកគេដឹងថា លទ្ធផលដែលបានមកវិញគឺខ្ពស់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបំពេញការខាតបង់លើ ការចំណាយលើការអប់រំក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ទាក់ទងនឹងការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញការងារ បុគ្គលអាចនឹងចំណាយទាំងឱកាស និងប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងការទទួលបានជំនាញថ្មីៗ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព ក៏ដូចជាប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ។ ក្នុងចំណុចនេះ មានការសិក្សាមួយចំនួន បានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងការបណ្ដុះបណ្ដាលទាក់ទងនឹងការងារ និងការកើនឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុគ្គលិកនោះ (Leuven and Oosterbeek 2008)។ ដោយសារតែផលដែលទទួលបានពីការ វិនិយោគលើការអប់រំ ឬការបណ្ដុះបណ្ដាល គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងប្រាក់ចំណូលសរុប ដែលបុគ្គលអាចនឹងរកបានក្នុងមួយជីវិត ទ្រឹស្ដី HCT ក៏លើកឡើងផងដែរថា អ្នកដែលនៅវ័យក្មេង ទំនងជាមានភាគរយខ្ពស់ក្នុងការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល ដោយសារតែពួកគេមានពេលវែងក្នុងការបំពេញការងារ ក៏ដូចជាពេលវែងក្នុងការទទួលបានផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលបានមកពីការវិនិយោគលើការបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់ពួកគេ។ ការវិនិយោគលើការបណ្ដុះបណ្ដាល ក៏ផ្ដល់ជូននិយោជិតនូវអត្ថប្រយោជន៍ការងារផ្សេងៗ ដូចជា ឱកាសក្នុងការផ្លាស់ទៅរកការងារផ្សេងដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ក្នុងទីផ្សារការងារ។ ដូចគ្នានេះដែរ និយោជកក៏អាចផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងស្ថាប័នខ្លួន ដើម្បីបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញបន្ថែមដល់បុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យពួកគេទៅបំពេញការងារណាដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ហើយការអនុវត្តបែបនេះ ក៏នឹងអាចជួយកាត់បន្ថយបញ្ហាគំលាតជំនាញនៅក្នុងកន្លែងការងារផងដែរ។

ទោះបីជាយ៉ាងណា ការជំរុញបុគ្គលឱ្យចូលរួមកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមមួយ សូម្បីតែនៅប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់មួយចំនួន ក៏ប្រឈមបញ្ហានេះដែរ។ អត្រាចូលរួមនៅតែទាប និងខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ នៅតាមបណ្ដាប្រទេសនីមួយៗ (Thangavelu et al. 2011)។ កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលខ្លះ ដែលផ្ដល់ដោយស្ថាប័នសាធារណៈដល់និយោជិតគ្មានជំនាញ ស្ទើរតែបរាជ័យទាំងស្រុង ដោយទទួលបានការវាយតម្លៃជារឿយៗថា កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងនោះ ផ្ដល់តម្លៃសេដ្ឋកិច្ចតិចតួចពេក (Carneiro, Dearden, and Vignoles 2010; Torgerson et al. 2004)។ ទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ សេដ្ឋវិទូខ្លះបានលើកឡើងថា ឧបសគ្គផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាចជាហេតុផលមួយ ព្រោះនិយោជិតដែលមានជំនាញទាបអាចនឹងជួបបញ្ហាកង្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីចំណាយលើការសិក្សា ក៏ដូចជាការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល (Stevens 2008; Acemoglu and Pischke 1999)។ ប៉ុន្តែរបាយការណ៍មួយចំនួន ក៏មានលើកឡើងផ្ទុយពីនេះ ដែលបានន័យថា បញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនជាឧបសគ្គរាំងបុគ្គល មិនឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងស្រុងនោះទេ (Dalziel 2017)។ ឧទាហរណ៍ប្រាក់ជំនួយពីសហព័ន្ធភែល និងប្រាក់កម្ចីភឺឃីន (Federal Pell Grants and Perkins Loans) នៅសហរដ្ឋអាមេរិក (Carneiro and Heckman 2002) និងគម្រោងបណ្ដុះបណ្ដាលមួយឈ្មោះថា Train to Gain នៅអង់គ្លេស (Carneiro, Dearden and Vignoles 2010) ដែលបានផ្ដល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់និស្សិត និងកម្មករដែលងាយរងគ្រោះ ប៉ុន្តែគម្រោងទាំងពីរមិនបានទទួលបានលទ្ធផលនោះទេ ដោយសារកង្វះបេក្ខជនចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនោះ។

ការសិក្សាផ្សេងទៀត ក៏បានបង្ហាញអំពីបញ្ហារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាបញ្ហាផ្លាស់ប្ដូរ ឬលាលែងពីការងារច្រើនពេករបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលទាំងនេះធ្វើឱ្យមានការធ្លាក់ចុះចំណាប់អារម្មណ៍លើការវិនិយោគជំនាញរបស់បុគ្គល ក៏ដូចជាការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញបន្ថែម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន (Moen and Rosén 2004)។ មានបុគ្គលិកខ្លះយល់ថា មានជំនាញខ្លះគឺមានភាពជាក់លាក់ពេក និងមិនអាចផ្ទេរ ឬយកទៅប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតបាន។ ដូច្នេះ ការវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍជំនាញ ដែលអាចប្រើប្រាស់បានត្រឹមតែក្នុងសហគ្រាសមួយជាក់លាក់ពេកបែបនេះ គឺជាការប្រថុយប្រថាន ហើយមិនសក្តិសមនឹងការចំណាយនោះទេ។ ការវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍជំនាញធ្វើឡើងបាន លុះត្រាតែនិយោជក អាចធានាបាននូវការលើកទឹកចិត្តជាផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ ដូចជា ការតម្លើងតំណែង ឬការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ក្រោយពីពួកគេទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនោះរួចហើយ។ ប៉ុន្តែវានៅតែមានភាគរយដែលថា ក្រុមហ៊ុនមួយនឹងបំភ្លេចការសន្យារបស់ខ្លួន ឬគ្រាន់តែតម្លើងប្រាក់ខែបន្តិចបន្តួច បន្ទាប់ពីការបណ្ដុះបណ្ដាលនោះរួចដើម្បីសន្សំថ្លៃពលកម្ម (Sloof, Sonnemans, and Oosterbeek 2007)។ ការពិនិត្យឡើងវិញលើការសិក្សាដែលមានស្រាប់របស់ Leuven (២០០៧) បានរកឃើញថា ភាគច្រើននៃផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការបណ្ដុះបណ្ដាល គឺមិនសូវមានភាពទាក់ទាញ ឬមិនសូវច្រើន សម្រាប់ឱ្យបុគ្គលិកមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការវិនិយោគលើជំនាញរបស់ខ្លួននោះទេ ។

៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះ ប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ សម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មានពិស្ដារលើ៥ផ្នែកផ្សេងគ្នា គឺ៖ ១) ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកផ្ដល់បទសម្ភាសន៍, ២) ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃ ការងារ និងជំនាញដែលមាន, ៣) ទស្សនៈអំពីការងារ និង ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនាពេលអនាគត, ៤) ជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពគ្រួសារ និង ៥) ការប្រើប្រាស់អ៊ីនធើណិត និងបណ្ដាញទាក់ទងសង្គម។ សំណួរជាច្រើននៅក្នុងផ្នែកទី២ បានយកចេញពីកម្រងសំណួរសម្រាប់ការវាយតម្លៃអន្តរជាតិនៃសមត្ថភាពមនុស្សពេញវ័យ (Background Questionnaire of the Program for the International Assessment of Adult Competencies) ដែលបង្កើតឡើងដោយ អង្គការដើម្បីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច (OECD) ក្នុងឆ្នាំ២០១០។ ដើម្បីវាយតម្លៃកម្រិតជំនាញរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ពួកគេត្រូវបានស្នើសុំឱ្យវាយតម្លៃលើកម្រិតជំនាញរបស់ពួកគេ ក្នុងចន្លោះពី ១ ដល់ ៥ ដែល ១ មានន័យថា ខ្សោយខ្លាំង រីឯ ៥ មានន័យថា ពូកែខ្លាំង ទៅលើសំណុំសំណួរ

ប្រហែលជា ៤០សំណួរ។

សម្រាប់សំណាកនៃការសិក្សានេះ គឺមានចំនួន ៧៨៧នាក់។ យើងបានអនុវត្តនីតិវិធីធ្វើសំណាក ២ដំណាក់កាល ដើម្បីធានាថា សំណាកទាំងអស់ នឹងត្រូវជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ។ នៅដំណាក់កាលដំបូង សំណាកដែលមានទំហំប្រហាក់ប្រហែលនឹងទីតាំង (stratified sampling with probability equal to size) ត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីជ្រើសរើសតំបន់សម្រាប់ធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យ និងចំនួនសំណាកសរុបដែលគួរជ្រើសយក នៅក្នុងតំបន់នីមួយៗ។ នៅដំណាក់កាលទី២ វិញ វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសសំណាកដោយចៃដន្យ (simple random sampling) ត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករម្នាក់ៗនៅតាមទីតាំងតំបន់នីមួយៗ។ ការប្រមូលសំណាកនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងចន្លោះខែមិថុនា និងកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលស្ថិតនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តចំនួន ៧ គឺបន្ទាយមានជ័យ កំពង់ចាម កំពង់ស្ពឺ កណ្ដាល ព្រះសីហនុ ស្វាយរៀង និងតាកែវ។ ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់មាត់ជាមួយអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗ មានរយៈពេលជាមធ្យមប្រហែល ៤៥នាទី ហើយទិន្នន័យប្រមូលបាន ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធី CSPro និងវិភាគជាមួយកម្មវិធីសូហ្វវែរ *R*។

៤. លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

៤.១. លក្ខណៈសំគាល់សំខាន់ៗរបស់អ្នកចូលរួម

អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ ភាគច្រើនជាមនុស្សវ័យជំទង់ មានអាយុជាមធ្យម ២៧,៨ឆ្នាំ។ អ្នកមានអាយុតិចជាង ៣០ឆ្នាំ ក្នុងការសិក្សានេះ មានប្រមាណ ៦០%។ ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រវិញ អ្នកឆ្លើយសំណួរជាស្ត្រីមានរហូតដល់ ៨៩% នៃចំនួនសរុប រីឯបុរសមានត្រឹមតែ ១១% ប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរ ប្រមាណជា ១២% បានទទួលគុណវុឌ្ឍិអប់រំស្មើនឹង កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ពួកគេភាគច្រើនជាអ្នកឆាប់

តារាង ១៖ ស្ថិតិសង្ខេបនៃបទពិសោធន៍ការងាររបស់កម្មករកាត់ដេរតាមក្រុមអាយុ

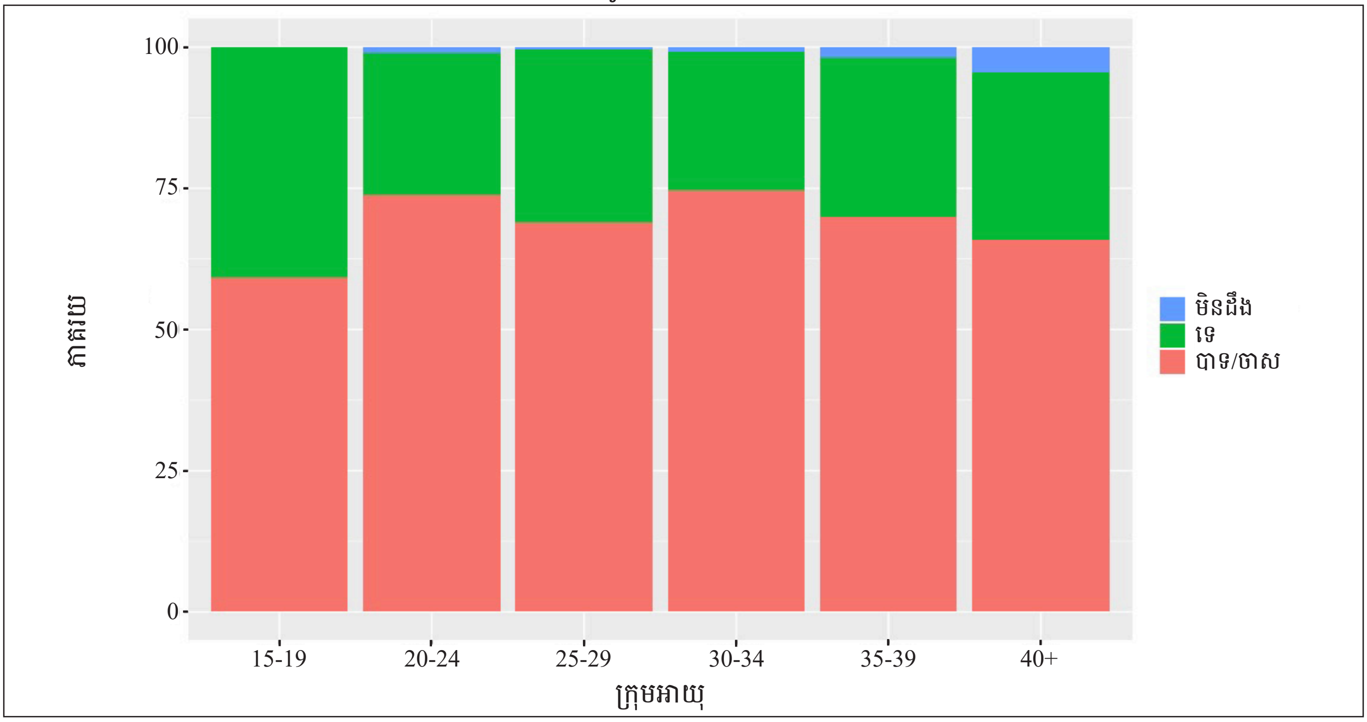
ក្រុមអាយុ	ចំនួនខែក្នុងការងារកាត់ដេរ	ចំនួនខែក្នុងតួនាទីបច្ចុប្បន្ន	ម៉ោងធ្វើការងារក្នុង១សប្ដាហ៍
15-19	15.99	9.52	60.82
20-24	40.51	23.04	58.67
25-29	72.5	35.12	59.03
30-34	97.95	43.95	57.34
35-39	120.56	48.02	59.46
40+	132.5	57.93	59.02

បោះបង់ចោលការសិក្សា។ បន្ថែមពីនេះ អ្នកចូលរួមជាង ៨០% បានរាយការណ៍ថា ប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេសរុបមានចន្លោះពី ២០០ ទៅ ៣០០ដុល្លារ។ ការចំណាយប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ពួកគេគឺ ១៨៧ដុល្លារ។

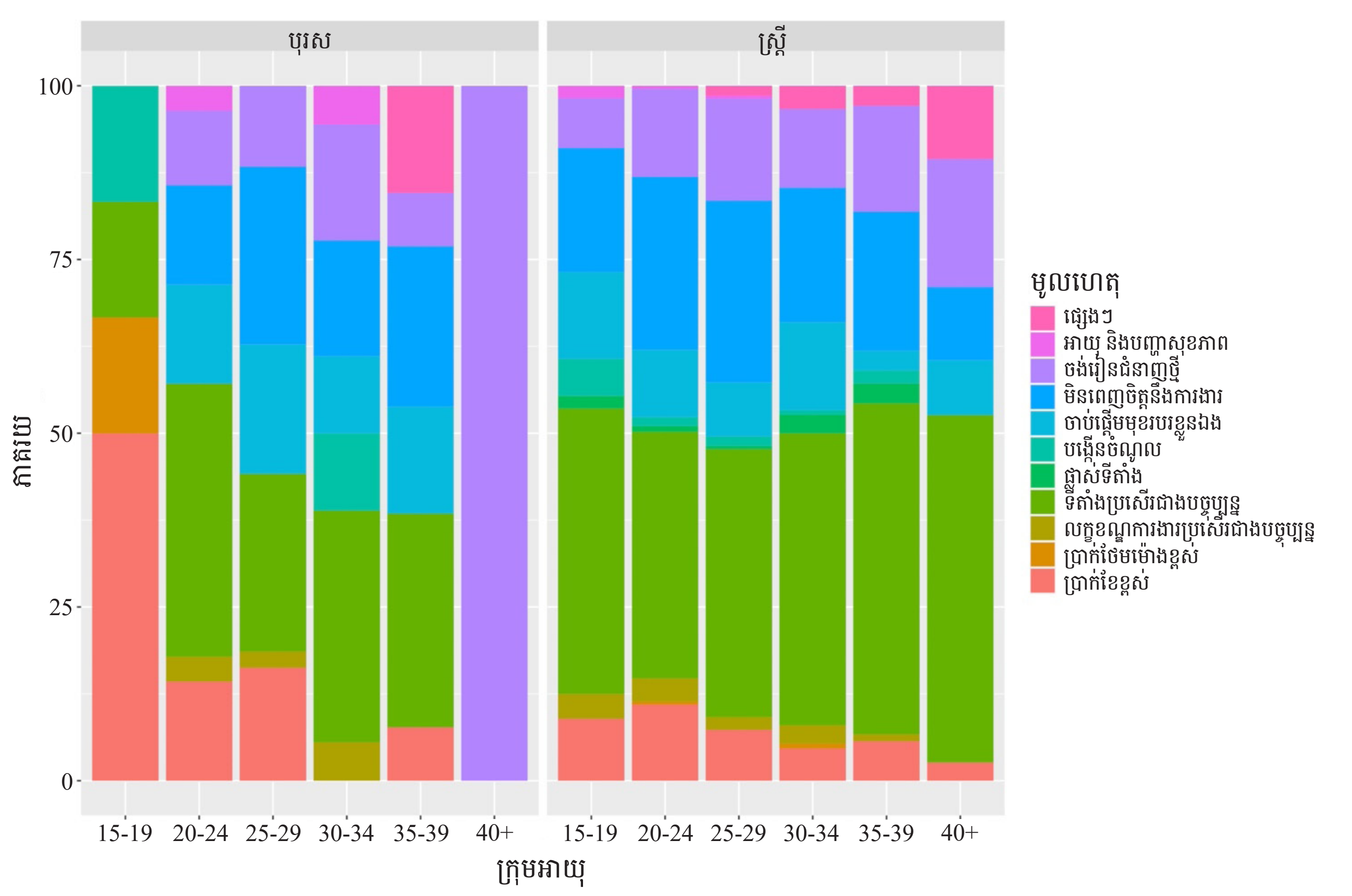
៤.២. ការងារ

តារាង ១ បង្ហាញពីបទពិសោធន៍របស់កម្មករកាត់ដេរតាមក្រុមអាយុ យើងអាចមើលឃើញថា អាយុមានការជាប់ទាក់ទងខ្លាំងជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ការងារ។ នេះបានន័យថា នៅពេលកម្មករមានអាយុកាន់តែច្រើន រយៈពេលធ្វើការរបស់ពួកគេនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ក៏កើនឡើងដូចគ្នាដែរ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា មានមនុស្សជាច្រើនជាមធ្យម ស្ថិតក្នុងតួនាទីមួយដដែល ក្នុងរយៈពេលវែង។ អ្នកខ្លះបានចំណាយពេលច្រើនជាង ៣ឆ្នាំ នៅធ្វើការងារដដែល នេះមានន័យថា ពួកគេទំនងជាមិនត្រូវបានតម្លើងឋានៈ ឬផ្លាស់ប្តូរតួនាទីអ្វីនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត តារាងនេះក៏បង្ហាញឱ្យឃើញពីចំណែកម៉ោងធ្វើការតាមក្រុមអាយុដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា៖ ពេលជាមធ្យម ៥៨,៩ម៉ោងក្នុង

រូបភាព ១៖ របាយកម្មករកាត់ដេរដែលមានបំណងចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារ តាមក្រុមអាយុ និងគិតជាភាគរយ



រូបភាព ២៖ ហេតុផលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរការងារតាមភេទ និងគិតជាភាគរយ



មួយសប្តាហ៍។ នេះមានន័យថា ពួកគេធ្វើការប្រហែល ១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។

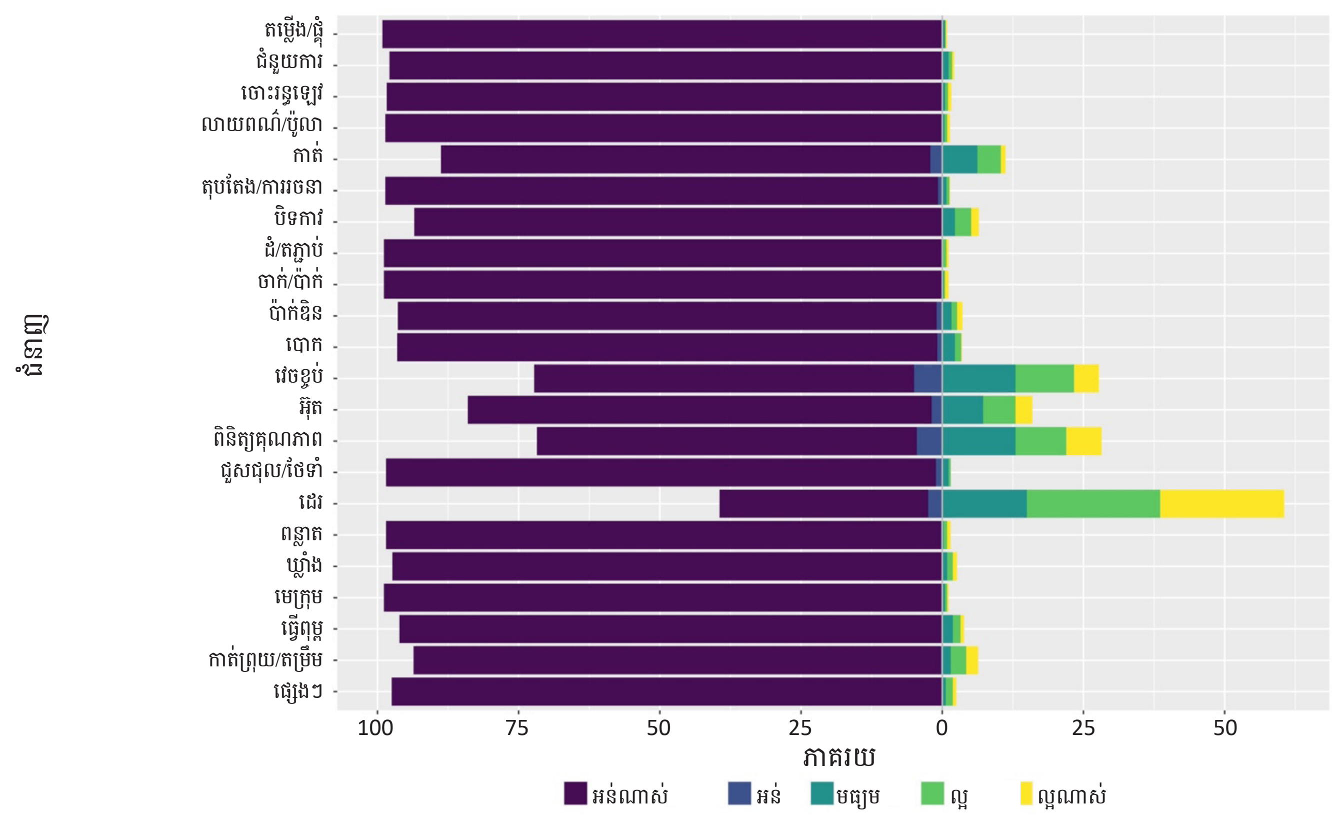
ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាព ១ នេះ យើងបានសួរថា តើពួកគេចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារ ឬអត់ ប្រសិនបើមានឱកាស? ចម្លើយដែលគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលនោះ គឺពួកគេភាគច្រើន (ស្ទើរតែ ៧០%) បានឆ្លើយថា "ចង់" ។ អ្វីដែលគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលជាងនេះទៅទៀតនោះ គឺពួកគេភាគច្រើនមិនចង់ផ្លាស់ប្តូរទៅរកការងារដែលទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់ ឬកន្លែងដែលមានលក្ខខណ្ឌប្រសើរនោះទេ៖ ពួកគេគ្រាន់តែចង់បានការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរដែលមានទីតាំងនៅជិតផ្ទះរបស់ពួកគេនៅតំបន់ជនបទ។ និយាយដូច្នេះ ក៏មានកម្មករកាត់ដេរមួយចំនួនដែលចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារដោយសារតែចង់បានការរីចម្រើនផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ឬការមិនពេញចិត្តនឹងការងារបច្ចុប្បន្ន។ រូបភាព ២ បង្ហាញពីហេតុផលរបស់ពួកគេដែលចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារ។

៤.៣. ជំនាញដែលមាន

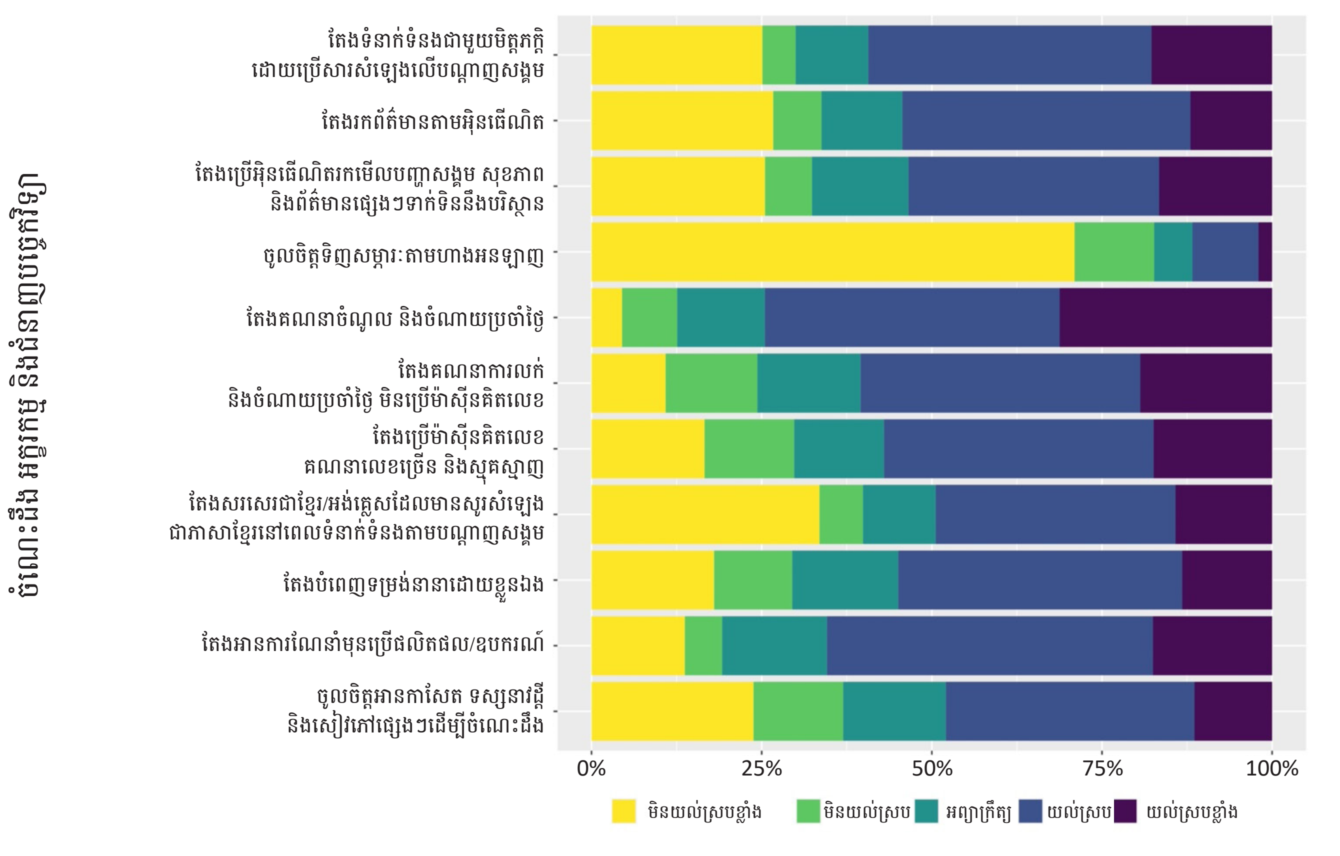
រូបភាព ៣ បង្ហាញពីការវាយតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករទៅលើកម្រិតជំនាញរបស់ពួកគេ។ លទ្ធផល គឺស្រដៀងនឹងតួនាទីដែលកម្មករកាត់ដេរធ្វើភាគច្រើន។ ពួកគេភាគច្រើន ប្រមាណជា ៦០% បានវាយតម្លៃជំនាញ "ដេរ" របស់ពួកគេថា ខ្ពស់គួរសម បន្ទាប់មកមក គឺជំនាញ "ត្រួតពិនិត្យគុណភាព" និង "វេចខ្ចប់"។ មានកម្មករតែបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្តល់ចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ដល់ជំនាញផ្សេងទៀត។ នេះបង្ហាញថា ជំនាញដែលកម្មករមានភាគច្រើន គឺមានតែ ២-៣មុខជំនាញប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងទំហំការងាររបស់ពួកគេ។ នេះអាចជាមូលហេតុចម្បង ដែលធ្វើឱ្យពួកគេនៅតែធ្វើការស្ថិតក្នុងតួនាទីដូចគ្នាពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ព្រោះពួកគេមិនមានជំនាញអ្វីផ្សេងទៀតដែលសមស្រប ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរការងារបាន។ យើងក៏បានសាកសួរថា តើពួកគេមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសដែរឬយ៉ាងណា។ ចម្លើយគឺថា ពួកគេមិនមានសមត្ថភាពដើម្បីប្រើប្រាស់ ភាសាបរទេស ដូចជា អង់គ្លេស ចិន កូរ៉េ ជប៉ុន ថៃ ឬវៀតណាម អ្វីនោះទេ។

រូបភាព ៤ បង្ហាញពី ភាគរយរបស់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមជំនាញជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ និងកម្រិតជំនាញ៖ ជំនាញទាំងនោះរួមមាន អក្ខរកម្ម (អាន និងយល់ប្រយោគសាមញ្ញ) ការរាប់លេខ (ការគណនាសាមញ្ញដែលប្រើក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ) និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន ICT។ ដូចមានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាព កម្មករភាគច្រើនមានកម្រិតយល់ដឹង និងប្រើប្រាស់អក្ខរកម្មមូលដ្ឋាន រួមទាំង ការគណនាលេខ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន ICT។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចអាន និងសរសេរ និងអាចប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គម បានតាមគោលបំណងរបស់ពួកគេ។ ប៉ុន្តែ អ្វីដែលគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលនោះ គឺពួកគេស្ទើរតែមិនដែលប្រើអ៊ិនធើណិត សម្រាប់ការទិញទំនិញតាមអ៊ិនធើណិតទេ។ អ្វីដែលគួរឱ្យសង្ស័យនោះគឺ សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការប្រើប្រាស់អ៊ិនធើណិត អាចនឹងមានកម្រិតត្រឹមតែវេបសាយ ឬគេហទំព័រដែលមានប្រជាប្រិយភាពមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ ដូចជា ហ្វេសប៊ុក ឬយូធ្យូប។ គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា សមត្ថភាព

រូបភាព ៣៖ ការវាយតម្លៃពីកម្រិតជំនាញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ



រូបភាព ៤៖ ការវាយតម្លៃពីចំណេះដឹង អក្ខរកម្ម និងជំនាញបច្ចេកវិទ្យារបស់កម្មករ និងគិតជាភាគរយ



របស់ពួកគេក្នុងការទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីវេបសាយ ឬគេហទំព័រទាំងនោះ ក៏អាចខុសពីអ្នកដែលមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ និងអ៊ិនធើណិតដែរ។ តាមរយៈការស្វែងយល់ពីជំនាញប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន ICT របស់ពួកគេ យើងក៏បានកត់សម្គាល់ដែរថា កម្មករភាគច្រើនមានស្មាតហ្វូនផ្ទាល់ខ្លួន និងមានអ៊ិនធើណិតប្រើប្រាស់។

៤.៤. ការបណ្តុះបណ្តាល៖ ការទទួលបាន និងតម្រូវការ

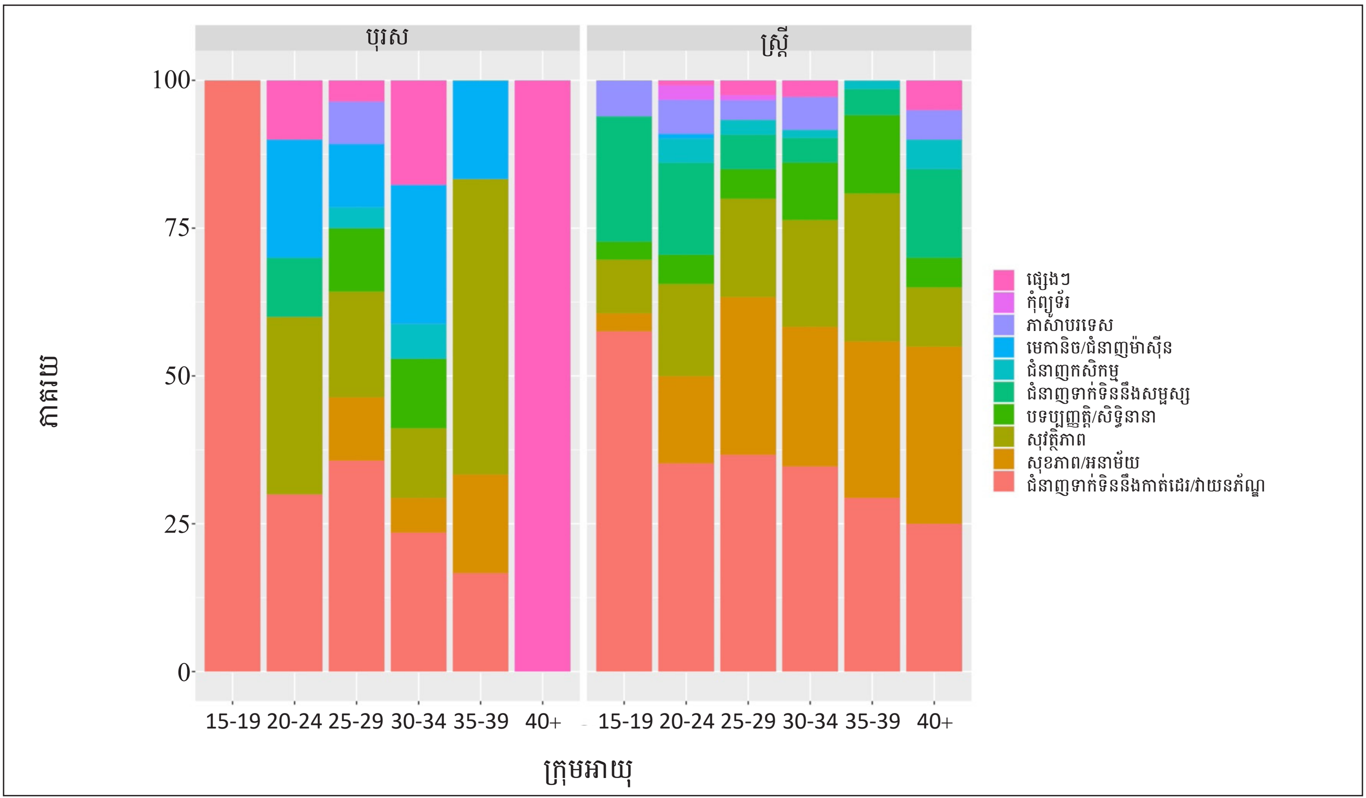
តាមទិន្នន័យបានបង្ហាញថាកម្មករជាងពាក់កណ្តាលជាពិសេសស្ត្រី មិនដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ណាមួយឡើយ។ រូបភាព ៥ បង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានភាគច្រើនទាក់ទងនឹងជំនាញទាក់ទងនឹងវិស័យកាត់ដេរ/វាយនភ័ណ្ឌ និងក្រៅពីនេះ មានការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងអនាម័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព នៅខាងក្នុងរោងចក្រ។ រូបភាព ៥ ក៏បង្ហាញដែរថា កម្មករនិយោជិតស្ត្រី ចង់ទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាក់ទងនឹងសម្ផស្ស ខណៈដែលបុរសទំនងជាចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញខាងមេកានិច។ ព័ត៌មាននេះបានផ្តល់គំនិតអំពីស្ថានភាពនៃ ការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់កម្មករដែលកំពុងបម្រើការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងកាត់ដេរ។ យើងក៏អាចសន្និដ្ឋានបានថា កង្វះជំនាញក្នុងការធ្វើឱ្យផលិតភាពការងារប្រសើរនោះ មួយផ្នែក គឺពាក់ពន្ធនឹងខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ដែលមិនមានភាពទូលំទូលាយ និងមិនមានប្រសិទ្ធភាព។ និយាយម្យ៉ាងទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានស្រាប់ ផ្តល់ដោយរោងចក្រ ទំនងជាមិនរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ដល់ការអនុវត្តការងារ និងលំហូរការងាររបស់បុគ្គលឡើយ។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺធ្វើឡើង ដើម្បីបំពេញគោលបំណងរួម ២ គឺ ១) ណែនាំកម្មករអំពីតួនាទីជាក់លាក់របស់ពួកគេ។ និង ២) លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត និងបទបញ្ជាសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ នៅកន្លែងធ្វើការ។

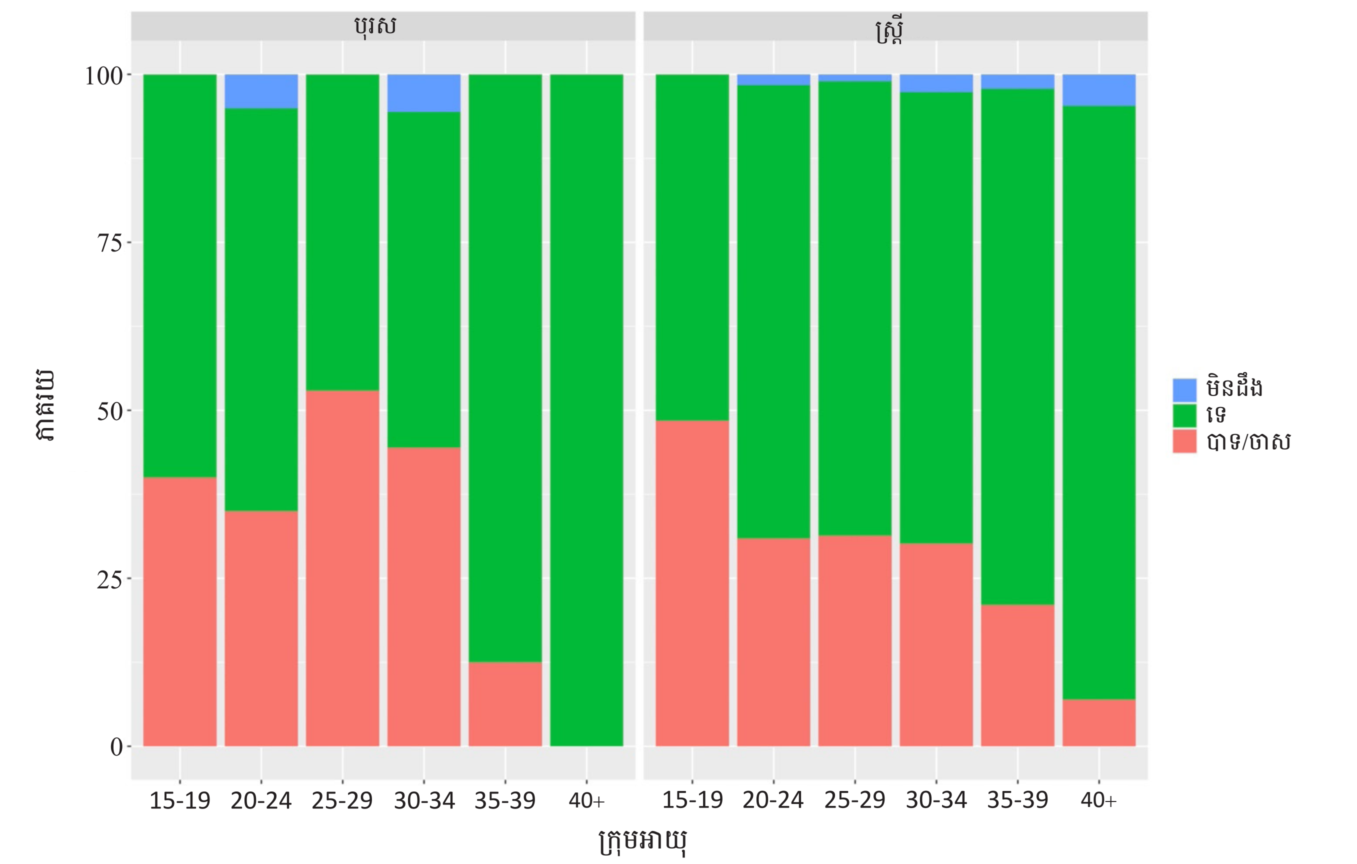
នៅក្នុងរូបភាព ៦ និង ៧ យើងបង្ហាញពីបំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ (ការងារនៅក្នុងរោងចក្រ) និងការងារនាពេលអនាគត (ការងារផ្សេងទៀតមិនមែននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ) តាមក្រុមអាយុ និងភេទ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា កម្មករភាគច្រើនមិនចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការទទួលបាន ការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេឡើយ។ផ្ទុយទៅវិញពួកគេមានបំណងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដែលអាចរៀបចំឱ្យពួកគេទទួលបានការងារផ្សេងនាពេលអនាគត។ បំណងប្រាថ្នាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ មានការធ្លាក់ចុះតាមអាយុ។ គេក៏សង្កេតឃើញថា បុរសមានបំណងប្រាថ្នាខ្ពស់ជាងស្ត្រី ដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ការងារនាពេលអនាគត។ ការឆ្លើយតបនឹងការសាកសួរអំពី មូលហេតុដែលកម្មករខ្លះមិនចង់រៀនជំនាញថ្មី បានបង្ហាញថា មនុស្សជាច្រើនគ្រាន់តែមិនចាប់អារម្មណ៍ ក្នុងការបន្តការសិក្សា និងអភិវឌ្ឍជំនាញបន្ថែម។ ហេតុផលនេះ ក៏ពាក់ព័ន្ធនឹងកង្វះការប្តេជ្ញាចិត្ត និងគ្មានពេលវេលាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ មានមនុស្សតិចតួចណាស់ដែលបានលើកឡើងពីថ្លៃសិក្សា និងការចំណាយលើការសិក្សា ជាមូលហេតុនៃការមិនចង់ចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល។

រូបភាព ៨ បង្ហាញពីភាគរយនៃអ្នកដែលចង់រៀនជំនាញថ្មីៗ តាមភេទ ក្រុមអាយុ និងហេតុផលផ្សេងៗ។ មនុស្សជាច្រើននៅ

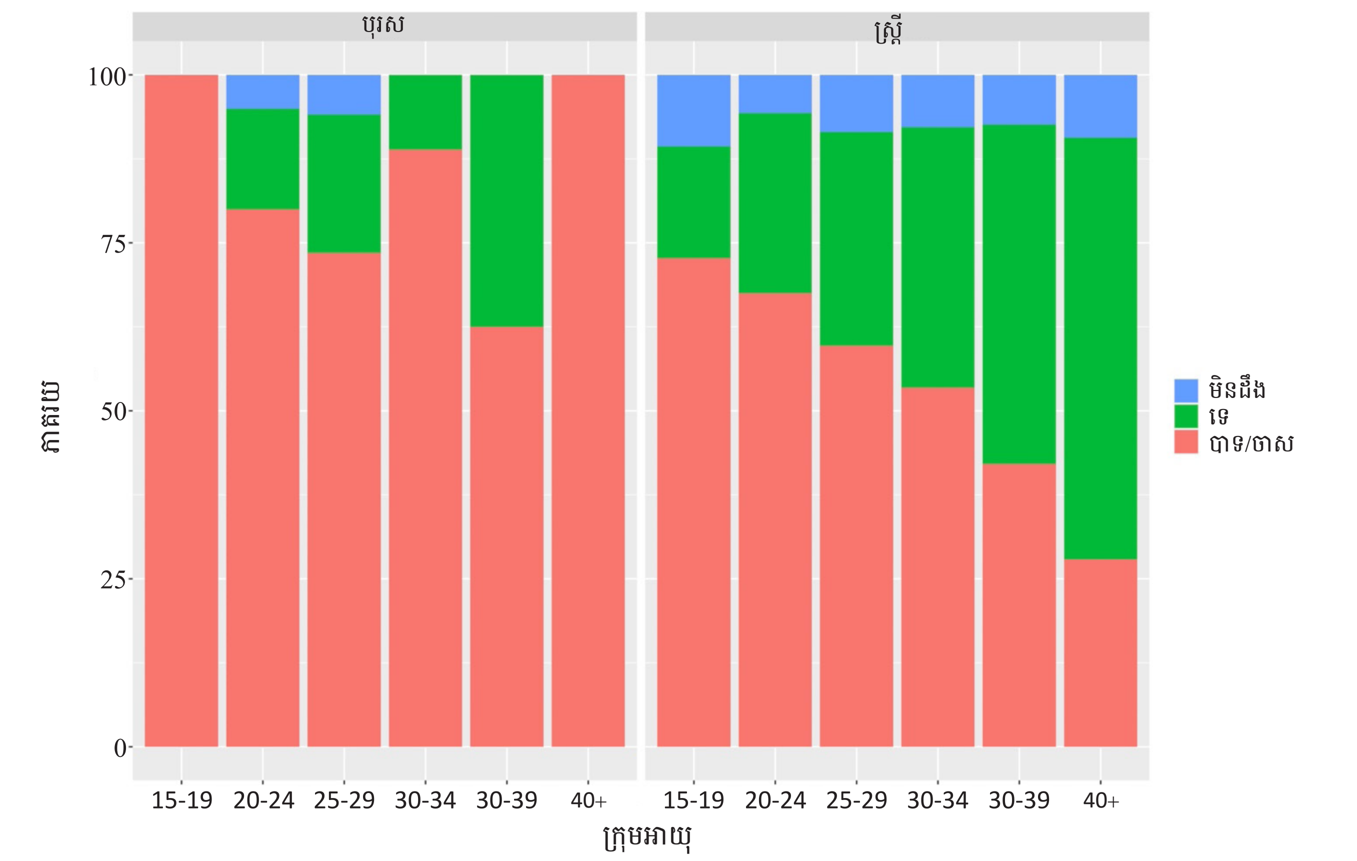
រូបភាព ៥៖ កម្មករកាត់ដេរដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល តាមក្រុមអាយុ ភេទ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងគិតជាភាគរយ



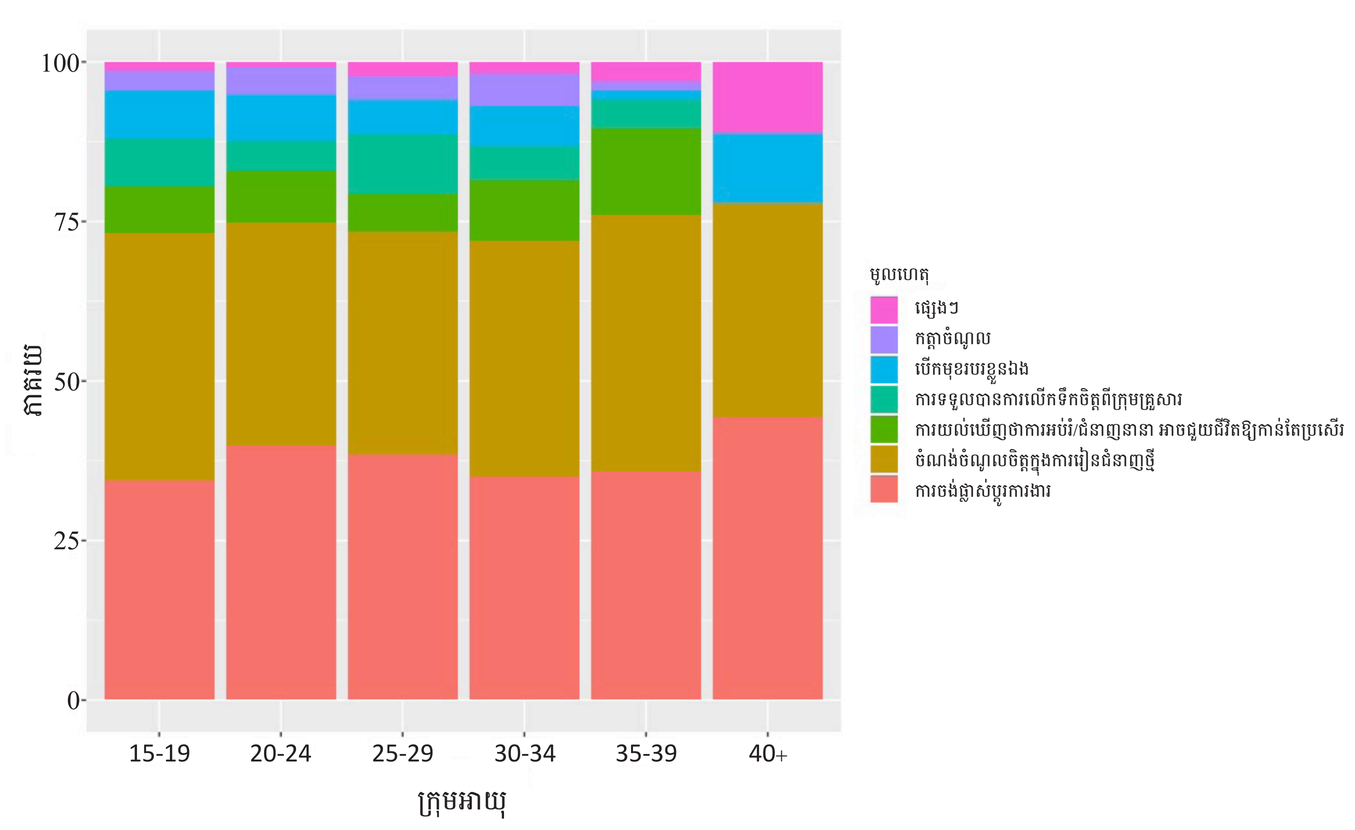
រូបភាព ៦៖ កម្មករកាត់ដេរដែលចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្ន តាមភេទ និងក្រុមអាយុ និងគិតជាភាគរយ



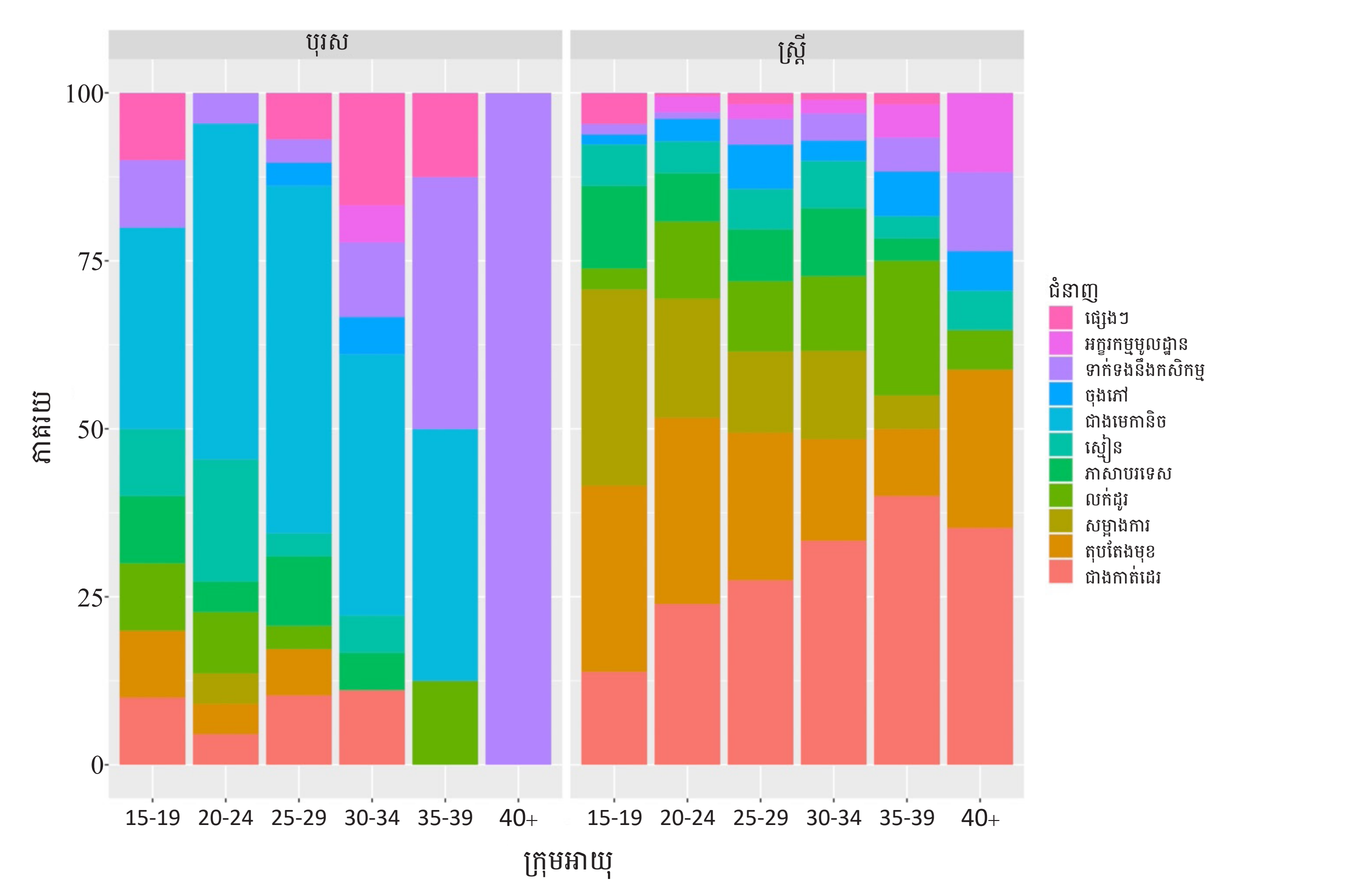
រូបភាព ៧៖ កម្មករកាត់ដេរដែលចង់រៀនជំនាញថ្មីសម្រាប់ការងារនាពេលអនាគត តាមក្រុមភេទ អាយុ និងគិតជាភាគរយ



រូបភាព ៨៖ កម្មករកាត់ដេរដែលចង់រៀនជំនាញថ្មីសម្រាប់ការងារអនាគត តាមក្រុមអាយុ ហេតុផល និងគិតជាភាគរយ



រូបភាព ៩៖ កម្មករកាត់ដេរដែលចង់រៀនជំនាញថ្មីសម្រាប់ការងារអនាគត តាមភេទ ក្រុមអាយុ និងប្រភេទជំនាញ គិតជាភាគរយ



គ្រប់ក្រុមអាយុទាំងអស់ ចង់រៀនជំនាញថ្មី ដោយគ្រាន់តែពួកគេមានបំណងប្រើវាដើម្បីស្វែងរកការងារផ្សេងទៀត។ មូលហេតុទី២ គឺទាក់ទងទៅនឹងចំណាប់អារម្មណ៍ និងចំណង់ចំណូលចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីរៀនអ្វីដែលថ្មី។ គួរកត់សម្គាល់ថា អ្នកដែលចង់រៀនជំនាញថ្មីដោយសង្ឃឹមថា វានឹងផ្តល់ឱកាសបន្ថែម ឬជួយពួកគេក្នុងការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មខ្នាតតូចផ្ទាល់ខ្លួន។

រូបភាព ៩ បង្ហាញពីជំនាញដែលកម្មករកាត់ដេរ ចង់រៀនទៅតាមភេទ និងក្រុមអាយុ។ មានភាពខុសប្លែកគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីទាក់ទងនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការរៀនជំនាញ។ ស្ត្រីចូលចិត្តការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អាជីពដែលផ្តោតលើការងារ ដូចជា កាត់ដេរ តុបតែង និងសម្អាងការអាពាហ៍ពិពាហ៍ ដែលនេះផ្ទុយពីបុរសដែលចូលចិត្តជំនាញមេកានិច។ សម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេង មានភាពពេញនិយម ក្នុងរៀនជំនាញទាក់ទងនឹងការតុបតែងកាយ និងសម្អាងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ខណៈដែលស្ត្រីវ័យចំណាស់ចង់រៀនជំនាញកាត់ដេរ និងគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មខ្នាតតូច។

៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា កម្មករកាត់ដេរភាគច្រើនមិនសូវមានជំនាញ និងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដើម្បីឱ្យមានភាពលូតលាស់នៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ដូចជាការរីកចម្រើនផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងការចាប់យកអាជីពការងារ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនេះទេ។ នេះអាចមកពី ទំហំការងាររបស់ពួកគេមានកម្រិតតូចល្អិតពេក ព្រមទាំងមកពីកង្វះនៃការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកគេ នៅមុនពេលចូលធ្វើការក្នុងវិស័យកាត់ដេរនេះ។ ចំណុចដែលគួរតែលើកឡើងផងដែរនោះ គឺកង្វះការលើកទឹកចិត្តក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម សម្រាប់ការរីកចម្រើនក្នុងការងារបច្ចុប្បន្ន ភាពមានកម្រិតនៃជំនាញដែលទាក់ទងនឹងការងារបច្ចុប្បន្ននឹងកង្វះសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស ក៏ដូចជា បច្ចេកវិទ្យា ICT។ កត្តាទាំងនោះហាក់ដូចជា មិនត្រឹមតែជះឥទ្ធិពលដល់ផលិតភាពរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជះឥទ្ធិពលដល់ការមិនរីកចម្រើនក្នុងមុខងាររបស់ពួកគេ ក្នុងរយៈពេលវែងផងដែរ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ពួកគេក៏មិនចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេនោះដែរ។ ពួកគេចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលអាចជួយពួកគេឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅ កាន់តែខិតជិតទៅផ្ទះរបស់ពួកគេ ហើយនោះ ផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងទៀត ដែលអាចជួយពួកគេឱ្យចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មគ្រួសារតូចមួយ ឬស្វែងរកឱកាសផ្សេងទៀត។ បំណងទាបក្នុងការទទួលយកការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ មិនមែនដោយសារតែឧបសគ្គផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ ប៉ុន្តែជាការចង់បានការផ្លាស់ប្តូរការងារ និងការលើកទឹកចិត្តទាបដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ចង់អភិវឌ្ឍជំនាញណា ដែលទាក់ទងនឹងវិស័យកាត់ដេរ។ លទ្ធផលក៏បង្ហាញផងដែរថា បំណងប្រាថ្នាដើម្បីត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការងារនាពេលអនាគត មានការថយចុះតាមអាយុ ហើយកាន់តែខ្លាំងក្នុងចំណោមបុរស ជាងស្ត្រី។ វាក៏មានភាពខុសប្លែកគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងចំណាប់អារម្មណ៍រៀនជំនាញបន្ថែម ដោយស្ត្រីមានទំនោរចង់រៀនផ្នែកសម្អាងការ និងតុបតែង ហើយបុរសមានទំនោរចង់រៀនជំនាញបច្ចេកទេស ដូចជាមេកានិច។

ដោយសារការលើកទឹកចិត្ត មានកម្រិតទាប ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញទាក់ទងនឹងសម្លៀកបំពាក់ និងរចនាសម្ព័ន្ធកន្លែងធ្វើការដែលមិនបានជួយច្រើនក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបែបនេះបានបង្ហាញថា វាអាចជាឧបសគ្គក្នុងការលើកកម្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយស្ម័គ្រចិត្ត សម្រាប់ការងារបច្ចុប្បន្នក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះ ដើម្បីជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់កម្មករកាត់ដេរ យើងនឹងផ្តល់ជាអនុសាសន៍មួយចំនួនដែលផ្តោតលើ ការបណ្តុះបណ្តាល ២ ផ្សេងគ្នា៖

ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារ៖ អាទិភាពទីមួយ និងសំខាន់បំផុត គឺកំណត់ឱ្យបានជាក់លាក់លើតម្រូវការក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដែលខ្លឹមសារគួរតែខុសពីខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល ដែលមានស្រាប់ពីមុន។ វាអាចជាការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់សម្រាប់កម្មករ ឧទាហរណ៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនង ការបែងចែកពេលវេលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងសម្រាប់កម្មករ និយោជិត នៅកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលនឹងអ្នកដឹកនាំក្នុងក្រុម ដែលនៅក្នុងការសិក្សាមួយបានបង្ហាញថា វាពិតជាជួយបង្កើនផលិតភាពការងារទូទៅ (Adhvaryu, Nyshadham, and Tamayo 2019)។ ក្នុងចំណុចនេះ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជា វិទ្យាស្ថាន TVET គួរតែធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយរោងចក្រ ដើម្បីរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ក្នុងការរៀបចំនោះផងដែរ ខាងវិទ្យាស្ថានក៏អាចប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំទូទៅមួយរបស់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (២០១៣) ស្តីពី បណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្នា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធ្វើជាឯកសារពិគ្រោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងកំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ ដែលអាចនឹងមានរំខានបន្តិចបន្តួចក្នុងរយៈពេលខ្លី លើផលិតភាពការងារ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត រោងចក្រ ឬកន្លែងធ្វើការ គួរតែបង្កើតប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមួយ ដែលអាចរួមបញ្ចូលទាំងយុទ្ធសាស្ត្រហិរញ្ញវត្ថុ និង/ឬការផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីជំរុញកម្មករឱ្យស្វែងរកការបណ្តុះបណ្តាល និងអនុវត្តជំនាញដែលពួកគេអាចទទួលបាន ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងាររបស់ពួកគេបច្ចុប្បន្ន។ រាជរដ្ឋាភិបាលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធានានូវការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ដូចដែលមានចែងក្នុងបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។ ខណៈនេះដែរ ការចែករំលែកព័ត៌មានអំពី សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាមួយក្រុមហ៊ុននិងបណ្តារោងចក្រនានាដោយប្រើឧទាហរណ៍ជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន ជារឿងសំខាន់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតឱ្យធ្វើតាម (Holzer et al. 1993)។ ជាចុងក្រោយ រដ្ឋាភិបាលគួរតែពិនិត្យឱ្យម៉ត់ចត់ផងដែរនូវប្រភេទជំនាញដែលគួរតែវិនិយោគក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដែលជំនាញនោះ គួរតែមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់លើ

តទៅទំព័រ ២៧

គំនិតខាងកសិកម្ម និងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ សម្រាប់បណ្តាប្រទេសនៅអនុតំបន់មេគង្គ ការសិក្សាថ្នាក់តំបន់រួមគ្នា។ ការសិក្សាថ្នាក់តំបន់នេះ មានគោលបំណងផ្តល់ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិស័យស្រូវអង្កររបស់កម្ពុជា ស្នើដំណោះស្រាយសម្រាប់ការចូលដំណើរការទីផ្សារប្រកបដោយចីរភាព និងល្អប្រសើរ សម្រាប់វិស័យនេះ តាមរយៈអនុសាសន៍គោលនយោបាយផ្អែកលើភស្តុតាង និងដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមប្រទេសបណ្តាញ។

តពីទំព័រ ១៥ **គ្មានកន្លែងណាប្រសើរជាងផ្ទះយើង...**

វិស័យដទៃទៀតបាន ពោលគឺលើសពីជំនាញដែលត្រឹមតែអាចប្រើបានក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ។

ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនជំនាញ ដែលមានតម្រូវការក្នុងទីផ្សារ៖ ការដែលកម្មករកាត់ដេរមិនទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញផ្សេង គឺហាក់មិនមែនមកពីឧបសគ្គផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ ប៉ុន្តែគឺមកពីខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ សាលាបណ្តុះបណ្តាល TVET មានការផ្តោតច្រើនលើសលុបលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកសិកម្ម ជាជាងវិស័យឧស្សាហកម្ម។ បញ្ហាមួយទៀត គឺមកពីការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដែលបានចែករំលែកគ្រប់គ្រាន់ អំពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល TVET ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ដើម្បីចូលរួមរៀនសូត្រ៖ ដោយសារមូលហេតុនេះហើយដែលកម្មករនិយោជិត នៅតែមិនដឹងអំពីចំណុចទាំងនោះ។ វិធីសាស្ត្រមួយដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ គឺការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម ដូចជា ហ្វេសប៊ុក និងតេឡេក្រាម ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ព្រោះប្រព័ន្ធសង្គមទាំងនោះមានភាពពេញនិយមខ្លាំងសម្រាប់កម្មករ។ លើសពីនេះ កម្មករគួរតែត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ឱ្យបន្តការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់ការងារឧស្សាហកម្ម ជាជាងសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។ ជំនាញទាំងនោះ គួរតែត្រូវគ្នាទៅនឹងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្ម និងទិសដៅអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចថ្មីៗ បើមិនដូច្នេះទេ អាចនឹងមានភាពលំបាកក្នុងការបំពេញតម្រូវការទីផ្សារ។

ឯកសារយោង

Acemoglu, Daron, and Jorn-Steffen Pischke. 1999. “Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets.” The Economic Journal 109 (453): 112–42. https://doi.org/10.1111/1468-0297.00405.

Adhvaryu, Achyuta, Anant Nyshadham, and Jorge A. Tamayo. 2019. ‘Managerial Quality and Productivity Dynamics’. No. 25852. NBER Working Paper. Massachusetts.

Becker, Gary S. 1962. ‘Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis’. Journal of Political Economy 70 (5): 9–49.

Carneiro, Pedro, Lorraine Dearden, and Anna Vignoles. 2010. ‘The Economics of Vocational Education and Training’. In International Encyclopedia of Education, edited by Penelope Peterson, Eva Baker, and Barry McGaw, 255–61. Oxford: Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01737-1.

Carneiro, Pedro, and James J Heckman. 2002. ‘The Evidence on Credit Constraints in Post-Secondary Schooling’. The Economic Journal 112 (482): 705–34. https://doi.org/10.1111/1468-0297.00075.

Chea, Vatana, Saokeo Khantey You, and Sopheak Song. 2021. ‘What Skills Training Do Cambodian Garment Workers Need?’ CDRI Working Paper Series No. 126. Phnom Penh: CDRI. https://cdri.org.kh/wp-content/uploads/WP126-Garment-workers.pdf.

Department of Labour Market Information. 2020. “TVET Statistics: Academic Year 2018-19.” Phnom Penh.

Dalziel, Paul. 2017. ‘Education and Qualifications as Skills’. The Oxford Handbook of Skills and Training. 2 February 2017. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199655366.013.7.

Holzer, Harry J., Richard N. Block, Marcus Cheatham, and Jack H. Knott. 1993. ‘Are Training Subsidies for Firms Effective? The Michigan Experience’. Industrial and Labor Relations Review 46 (4): 625. https://doi.org/10.2307/2524308.

International Labour Organization. 2013. ‘Learning and Earning: Overcoming Low Education through Skill Development’. Dhaka.

Jeong, Hyeok. 2014. ‘Legacy of Khmer Rouge on Skill Formation in Cambodia’. Journal of International and Area Studies 21 (1): 1–19.

Leuven, Edwin. 2007. “Return to Training.” In Human Capital: Advances in Theory and Evidence, edited by Joop Hartog and Henriette Maassen Van den Brink. New York: Cambridge University Press.

Leuven, Edwin, and Hessel Oosterbeek. 2008. ‘An Alternative Approach to Estimate the Wage Returns to Private-Sector Training’. Journal of Applied Econometrics 23 (4): 423–34. https://doi.org/10.1002/jae.1005.

Moen, Espen R., and Åsa Rosén. 2004. ‘Does Poaching Distort Training?’ The Review of Economic Studies 71 (4): 1143–62. https://doi.org/10.1111/0034-6527.00317.

PIAAC. 2009. ‘The Background Questionnaire of the Survey of Adult Skills’. 2009. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/53c2f904-en/index.html?itemId=/content/component/53c2f904-en.

Sloof, Randolph, Joep Sonnemans, and Hessel Oosterbeek. 2007. ‘Underinvestment in Training?’ In Human Capital, edited by Joop Hartog and Henriëtte Maassen van den Brink, 113–33. Cambridge: Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511493416.009.

Stevens, Margaret. 2008. “Should Firms Be Required To Pay For Vocational Training?” The Economic Journal 111 (473): 485–505. https://doi.org/10.1111/1468-0297.00647.

Thangavelu, Shandre M, Liu Haoming, Park Cheolsung, Ang Boon Heng, and James Wong. 2011. ‘The Determinants of Training Participation in Singapore’. Applied Economics 43 (29): 4641–49. https://doi.org/10.1080/00036846.2010.493140.

Torgerson, Carole, Greg Brooks, Jill Porthouse, Maxine Burton, Alison Robinson, Kath Wright, and Ian Watt. 2004. Adult Literacy and Numeracy Interventions and Outcomes: A Review of Controlled Trials. London: National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy.