ISSN 1560-7615 / ISBN 978-99950-52-06-5

ទស្សនាវដ្ដី អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់
វិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ឆ្នាំទី ២១ លេខ ៤ | ខែធ្នូ ២០១៧ | តម្លៃ ១.៥០០៛

ពិពិធភាពនៃឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា៖ ការវិវត្ត ទៅរកភាពខុសប្លែកពីគ្នា ឬភាពដូចគ្នាទាំងអស់?

សេចក្ដីផ្ដើម

ក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ កន្លងទៅនេះ ការរីកចម្រើនទាំងផ្នែកការចូលរៀន និងប្រភេទកម្មវិធីនៃ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (HEIs) នៅទូទាំងសកលលោក មានលក្ខណៈធំធេងមិនធ្លាប់មានពីមុនមក និងជាបដិវត្តន៍មួយក្នុងការអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា (Altbach 2017)។ ការទទួលបានការអប់រំឧត្តមសិក្សាទ្រង់ទ្រាយធំ (massification) បាននាំឲ្យមានការផ្ដល់សេវាអប់រំ កាន់តែស្មុគស្មាញ និងចម្រុះបែបឡើង ក្នុងចំណោម គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ បញ្ហាចោទកាន់តែបន្ទាន់នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នានា គឺអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗមានការរំពឹងទុកខុសប្លែកគ្នា អំពី គុណភាពលទ្ធផល និងតួនាទីរបស់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន មានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា កំពុងបើកដំណើរការនៅតាមបណ្ដាខេត្តចំនួន ១៩ និងនៅក្រុងភ្នំពេញ។ ស្ថាប័នរដ្ឋចំនួន ១៥ ជាអ្នកត្រួតពិនិត្យលើ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចំនួន ១២១ ដែលធ្វើឲ្យអភិបាលកិច្ច និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព ក្លាយជាកិច្ចការលំបាកស្មុគស្មាញ។ ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងការអប់រំ នឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ ធ្វើឲ្យជំនាញដែលនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាទទួលបានពី កម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួនមិនសូវឆ្លើយតបទៅនឹង ជំនាញបច្ចេកទេស ចំណេះដឹង និងអាកប្បកិរិយា ដែលនិយោជក សហគ្រាស និងសង្គម ទាមទារចង់បានក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ នេះ (Khieng, Madhur and Chhem 2015)។ ក្នុងនេះ មានការយល់ស្របគ្នាជាទូទៅថា គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាភាគច្រើននៅកម្ពុជា ផ្ដោតជាសំខាន់លើការបង្រៀន ដោយយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចទៅលើ ការស្រាវជ្រាវ នវានុវត្តន៍ និងទំនាក់ទំនងជាមួយឧស្សាហកម្ម។ ហេតុដូច្នេះ គេអាចនិយាយបានថា គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នៅកម្ពុជា (ជាពិសេសសាកលវិទ្យាល័យ) ស្ថិតក្នុងប្រភេទតែមួយពោលគឺ សាកលវិទ្យាល័យដែលមានតែការបង្រៀន។

វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា ភ្នំពេញ ខែមិថុនា ២០១៧

នៅកម្ពុជា ទាំងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ និងឯកជន បានប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាច្រើនណាស់ ដូចជា កង្វះមូលនិធិ គុណភាពគ្រូ ការគ្រប់គ្រងទន់ខ្សោយ និងសន្ទុះកំណើនសមាហរណកម្មឧត្តមសិក្សានិងសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងតំបន់ និងក្នុងសកលលោក។ ម្យ៉ាងទៀត រដ្ឋាភិបាលមានការរំពឹងទុកខ្ពស់ពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ក្នុងការចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍជាតិ ដោយ

អត្ថបទនេះ រៀបរាងដោយបណ្ឌិត ឃៀង សុធី អ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់ បណ្ឌិត ឡេង ភីរម្យ អ្នកស្រាវជ្រាវ និង បណ្ឌិត ឆែម រិទ្ធី នាយកប្រតិបត្តិ ដោយមានជំនួយពីលោកស្រី តឹក ម៉ុយទៀង ជំនួយការស្រាវជ្រាវ។ សូមយោងឯកសារនេះថា៖ Khieng Sothy, Leng Phirom and Chhem Rethy, with Tek Muytieng. 2017. “Cambodian Higher Education Diversity: Towards Differentiation or Homogeneity?” *Cambodia Development Review* 21 (4): 1–6.

អ្នកនិពន្ធសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម អូស្ត្រាលី ដែលបានផ្ដល់ហិរញ្ញវត្ថុដល់ការស្រាវជ្រាវនេះ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា កម្ពុជា ដែលជាដៃគូដល់ការស្រាវជ្រាវនេះ។

មាតិកា

ពិពិធភាពនៃឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា៖
ការវិវត្តទៅរកភាពខុសប្លែកពីគ្នា ឬភាពដូចគ្នាទាំងអស់? ១
ការកំណត់បរិបទនៃការអប់រំនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈទ្វេប្រព័ន្ធ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញពីវិធីសាស្ត្រ និងបញ្ហាប្រឈម.. ៧
តាមដានសេដ្ឋកិច្ច — ស្ថានភាពក្រៅប្រទេស ១៤
— ស្ថានភាពក្នុងប្រទេស...................... ១៦
ព័ត៌មានថ្មីៗពីវិទ្យាស្ថាន CDRI ២៤

បានចែងពីតួនាទីរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ ផែនការមេជាតិស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាឆ្នាំ២០១៤-២០២០ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវឧត្តមសិក្សាឆ្នាំ២០៣០។

ទោះបីជាចំនួនគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងការចុះឈ្មោះចូលរៀន បានកើនឡើងយ៉ាងលឿនក្តី ក៏មានភស្តុតាងតិចតួចណាស់ដែលបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍទាំងនេះ បានបង្កើតនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ ប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាចម្រុះបែបមួយដែលអាចបំពេញតម្រូវការផ្សេងៗរបស់និស្សិត និយោជក សេដ្ឋកិច្ច និងប្រទេសជាតិទាំងមូល (Schubert, Bentley, and Goedegebuure 2016)។ បញ្ហានេះបានចោទជាសំណួរសំខាន់មួយថា តើការរីកចម្រើនយ៉ាងលឿននៃ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជាក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ បាននាំឲ្យមានប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាមួយដែលផ្តល់កម្មវិធីដូច ឬស្រដៀងគ្នាទាំងអស់ ឬក៏ប្រព័ន្ធមួយទៀតដែលមានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងគុណវឌ្ឍិច្រើនបែប ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទើបកើតមានថ្មីៗ និងខុសៗគ្នា របស់និស្សិត និងសង្គម? បើពិនិត្យពីផ្នែកគោលនយោបាយវិញ កង្វះប្រព័ន្ធបែងចែកប្រភេទឲ្យច្បាស់លាស់បែបនេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមធំមួយសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសក្នុងការផ្តល់ជំនួយគាំទ្រសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងការកែលំអគុណភាព។ ដូចគ្នាដែរ ដៃគូអន្តរជាតិនានាដែលកំពុងព្យាយាមចូលរួម និងជួយគាំទ្រដល់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅក្នុងស្រុកជារឿយៗនៅខ្វះព័ត៌មានស្តីពី ទិសដៅ និងគុណភាពរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ។

អត្ថបទនេះពិនិត្យឡើងវិញពី សំណួរខាងលើ ដោយចាប់ផ្តើមពីការពិភាក្សាពីសារៈសំខាន់នៃ ពិពិធភាពនៃឧត្តមសិក្សា។ បន្ទាប់មក មានការពិភាក្សាពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងការស្រាវជ្រាវកន្លងមកលើ ពិពិធភាពឧត្តមសិក្សា និងការធ្វើចំណាត់ក្រុមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ។ បន្ទាប់មកទៀត មានការវិភាគពីចំណុចខ្វះខាតក្នុងវិធីសាស្ត្រប្រើប្រាស់កន្លងមក ដើម្បីសិក្សាពី ពិពិធភាព ការធ្វើចំណាត់ក្រុម[១] និងការកំណត់ប្រភេទនៃឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា។ នៅចុងបញ្ចប់ មានការលើកជាសំណួរមួយចំនួន និងការផ្តល់មតិពីទិសដៅខ្លះ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើប្រធានបទនេះ ។

ហេតុអ្វីបានជាពិពិធភាពការអប់រំឧត្តមសិក្សាមានសារៈសំខាន់?

ឯកសារជាច្រើន (van der Wende 2008; van Vught and Huisman 2013; Varghese 2014) បានកត់ត្រានូវអត្ថប្រយោជន៍នៃ ប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សាដែលមានពិពិធភាព និងលក្ខណៈខុសប្លែកពីគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ក្រុមលោក Goedegebuure (2017, 8) បានលើកថា៖

> ប្រព័ន្ធកាន់តែចម្រុះបែប (ឬមានពិពិធភាព) បំពេញមុខងារបានល្អជាងប្រព័ទ្ធផ្សេងទៀត ព្រោះវាអាចបំពេញបានតាមតម្រូវការរបស់និស្សិត, វាមានលក្ខណៈប្រសើរ ដើម្បីឲ្យនិស្សិតអាចផ្លាស់ប្តូរចុះឡើងបានកាន់តែងាយរវាងគន្លងឧត្តមសិក្សា នឹងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, វាមានភាពស៊ីគ្នាទៅនឹងទីផ្សារពលកម្ម ដែលទាមទារកាន់តែខ្លាំងឲ្យមាននិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាប្រភេទខុសៗគ្នា, និងវាជួយឲ្យមានការផ្តល់នូវការអប់រំ និងការស្រាវជ្រាវ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈឯកទេសនីយកម្ម។

បើគិតពីអភិបាលកិច្ច និងគោលនយោបាយវិញ លោកស្រី van der Wende (2008, 52) បានអះអាងថា "ពិពិធភាពមានសារៈសំខាន់ដូចគ្នានឹងស្វ័យភាពដែរ ដើម្បីទទួលបាននូវការអប់រំកាន់តែធំទូលាយ និងគុណភាពខ្ពស់"។ មានភស្តុតាងខ្លះបង្ហាញថា ពិពិធកម្មឧត្តមសិក្សាអាចមានប្រយោជន៍ទៅបាន លុះត្រាតែវាមានភាពខុសគ្នាទាំងនៅកម្រិតស្ថាប័ន និងកម្រិតកម្មវិធី។ ដូច្នេះហើយបានជា អ្នកអធិប្បាយខ្លះបានក្រើនរំលឹកថា ពិពិធភាពដោយគ្មានភាពខុសប្លែកពីគ្នា ឬ ការធ្វើពិពិធកម្មហួសពេក (ដូចជាការចាកពីគន្លងបេសកកម្ម 'mission drift' និងការប្រកួតប្រជែងក្នុងចំណោម គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជន) អាចនាំឲ្យមានបញ្ហា "សញ្ញាប័ត្រក្រោមស្តង់ដារ" (Ford 2013) និង "ការប្រណាំងប្រជែងដណ្តើមកេរ្តិ៍ឈ្មោះ" (van der Wende 2008)។

បញ្ហាកាន់តែស្មុគស្មាញមួយទៀត គឺ ពិពិធភាពនិងចំណាត់ក្រុមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា បានវិវត្តទៅជា ចំណាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំ ហើយត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលយកទៅប្រើ ដើម្បីប្រៀបធៀបគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ពីប្រទេសមួយទៅមួយ ក្នុងដំណើរការប្រកួតប្រជែងចំណេះដឹងសកលនេះ (Altbach 2012, 27)។ និស្សិត និងឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេបានយកចំណាត់ថ្នាក់នេះមកថ្លឹងថ្លែងដើម្បីជ្រើសរើសគ្រឹះស្ថានអប់រំ ហើយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានប្រើវាសម្រាប់វាស់ស្តង់ដារនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួន រីឯរដ្ឋាភិបាលក៏បានប្រើវាសម្រាប់បែងចែកថវិកា និងធនធានផ្សេងៗដែរ។ ប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ជាច្រើន បានចូលរួមក្នុងការប្រកួតប្រជែងចំណាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំនេះ ដើម្បីបង្កើតអ្វីដែលគេហៅថា គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាកម្រិតពិភពលោក។

ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំកម្រិតសកលនេះ មិនមែនសុទ្ធតែជារឿងល្អ សម្រាប់សាកលវិទ្យាល័យដែលមានធនធានមានកំណត់នោះទេ ពីព្រោះសូចនាករសម្រាប់ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់នេះ វាលំអៀងទៅខាងប្រព័ន្ធនិងបរិបទបែបអង់គ្លោ-សាក់សុង ហើយអាចមិនមានអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការវាយតម្លៃ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅក្នុងប្រទេសមិនមែនលោកខាងលិច។ ចំណាត់ថ្នាក់ ឬចំណាត់ក្រុម គ្រឹះស្ថានអប់រំ អាចនាំឲ្យមានការបែងចែកធនធានមិនស្មើភាពគ្នា ដោយសាកលវិទ្យាល័យលំដាប់ជាន់ខ្ពស់ ឬសាកលវិទ្យាល័យស្រាវជ្រាវលំដាប់ពិភពលោក ទទួលបានធនធានច្រើនជាងសាកលវិទ្យាល័យឯទៀតៗ។ ជាឧទាហរណ៍ ការបង្រៀនគឺជាបេសកកម្មស្នូលរបស់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ប៉ុន្តែការដាក់

[១] ក្នុងអត្ថបទនេះ "ចំណាត់ក្រុម" សំដៅទៅពាក្យអង់គ្លេស "classification", "ចំណាត់ថ្នាក់" សំដៅទៅពាក្យអង់គ្លេស "ranking" ហើយពាក្យ "ចំណាត់ប្រភេទ" សំដៅទៅពាក្យអង់គ្លេស "typology"។

គ្រឹះស្ថានអប់រំតាមលំដាប់ថ្នាក់អន្តរជាតិភាគច្រើនមិនបានចាត់ទុកការបង្រៀនជា មូលដ្ឋានសម្រាប់វាស់វែងមួយទេ។ បញ្ហានេះបាននាំឲ្យ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅប្រទេសជាច្រើន ដើរចាកគន្លងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន នៅពេលប្រកួតប្រជែងគ្នាដណ្ដើមយកមូលនិធិស្រាវជ្រាវ (van der Wende 2008)។ បញ្ហាចម្បងគឺមុខវិជ្ជានៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដូចជា វិទ្យាសាស្ត្រ វិស្វកម្ម និង វិជ្ជាពេទ្យ ជាមុខវិជ្ជាសំខាន់ជាងគេនៅក្នុងការដាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំតាមលំដាប់ថ្នាក់ ដែលធ្វើឲ្យ វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និង មនុស្សសាស្ត្រ ក្លាយជាមុខវិជ្ជាបន្ទាប់បន្សំ។ សាកលវិទ្យាល័យចំនួន ១០០ ដែលមានចំណាត់ថ្នាក់នៅលើគេ តំណាងឲ្យត្រឹមតែ 0,5% នៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចំនួន ១៨.០០០ ក្នុងទូទាំងពិភពលោក ឬ ត្រឹមតែ 0,4% នៃការចុះឈ្មោះចូលរៀនថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាក្នុងពិភពលោកប៉ុណ្ណោះ (Altbach and Hazelkorn 2017)។ ដូច្នេះ ការសង្កត់ធ្ងន់លើចំណាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំខ្លាំងពេក អាចនាំឲ្យមានការមើលរំលង តម្រូវការការអប់រំជាទូទៅ។ ជារួម ការពិភាក្សាពីពិពិធភាពក្នុងឧត្តមសិក្សា គឺមិនមែនលើបញ្ហាថា វាជារឿងល្អ ឬមិនល្អនោះទេ ប៉ុន្តែគឺដើម្បីកំណត់ថាពិពិធភាពប្រភេទណា និងកម្រិតណា ដែលប្រទេសនីមួយៗគួរស្វែងរក៖ ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ ជាលក្ខណៈស្ថាប័ន ឬជាលក្ខណៈកម្មវិធី? សំណួរសំខាន់មួយគឺថា តើការធ្វើពិពិធកម្មបាននាំឲ្យមានភាពខុសប្លែកពីគ្នា និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សបានច្រើនគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមរបស់សាមីប្រទេសដែរឬទេ (van der Wende 2008)។

សរុបមក ពិពិធកម្មឧត្តមសិក្សាមានគោលដៅសំខាន់ ក្នុងការផ្ដល់នូវជម្រើសគ្រឹះស្ថាន កម្រិត និងកម្មវិធីផ្សេងបន្ថែម ដូចជា សាលាបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ សាលាពហុបច្ចេកទេស ស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាមានវគ្គខ្លីៗ និង មហាវិទ្យាល័យសម្រាប់តំបន់ ឬខេត្តជាក់លាក់ណាមួយ ជាដើម។ តួនាទីរបស់វិទ្យាស្ថានអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ទាំងនេះគឺ ដើម្បីផលិតពលករប្រកបដោយជំនាញ និងគុណភាពសម្រាប់បំពេញតម្រូវការក្នុង ទីផ្សារពលកម្មរបស់ប្រទេសជាតិ (Chhem 1997; Phan 2015)។ គោលបំណងមួយទៀតគឺដើម្បីបង្កើនជម្រើសឲ្យនិស្សិត និងបន្សីឧត្តមសិក្សាជាមួយនឹងសមត្ថភាព ចំណូលចិត្ត និងតម្រូវការរបស់និស្សិត (Machado et al. 2008)។

ការអភិវឌ្ឍឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា៖ ការឈានទៅកាន់ភាពខុសប្លែកពីគ្នា ឬភាពដូចគ្នាទាំងអស់

ច្បាប់អប់រំនៅកម្ពុជាបានកំណត់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាថាជា "មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការអប់រំ និងការសិក្សា ដែលផ្ដល់នូវកម្រិតអប់រំ និងបណ្ដុះបណ្ដាលមានជំនាញឯកទេស បន្ទាប់ពីការអប់រំទូទៅ (មធ្យមសិក្សា)" (RGC 2007, 16)។ ចំនួនគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា បានកើនពី ៨ (ភាគច្រើននៅរាជធានីភ្នំពេញ) នៅឆ្នាំ១៩៩៦ រហូតដល់ ១២១ នៅក្នុង ១៩ខេត្ត និងក្នុងរាជធានី នៅឆ្នាំ២០១៨ ដែលក្នុងនេះមាន 60% ជារបស់ឯកជន។ ចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀនបានកើនយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងពីរទសវត្សរ៍ចុងក្រោយ ពី ១៣.៤៦៤នាក់ នៅឆ្នាំ១៩៩៦ រហូតដល់ ២១៧.៨៤០នាក់ នៅឆ្នាំ២០១៥-១៦ ឬប្រមាណ ១២% នៃប្រជាជនក្នុងក្រុមអាយុ ១៨-២៣ឆ្នាំ (MOEYS 2017)។ ទោះបីមានកំណើនបែបនេះក្ដី ក៏ការចុះឈ្មោះចូលរៀនឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា មានអត្រាទាបជាងគេបំផុតក្នុងអាស៊ាន និងនៅទាបជាងកម្រិតការទទួលបានការអប់រំទ្រង់ទ្រាយធំ ១៥% ដែល Martin Trow (2007) បានកំណត់ឡើង។

ការស្រាវជ្រាវនាពេលថ្មីៗបានបង្ហាញថា សាកលវិទ្យាល័យជាច្រើនដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណមិនទាន់បំពេញបានតាម លក្ខខណ្ឌផ្នែកបច្ចេកទេសផ្សេងៗ ដើម្បីក្លាយជាសាកលវិទ្យាល័យពេញលក្ខណៈនោះទេ (Ford 2013, 15-16)។ មួយឆ្នាំក្រោយការទទួលតំណែងនៅឆ្នាំ២០១៣ ជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ហង់ ជួន ណារ៉ុន បានអំពាវនាវឱ្យមានការផ្អាកមួយភាគនូវការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាថ្មីៗ ដោយបានបញ្ជាក់ថា សាកលវិទ្យាល័យមានតួនាទីចម្បង ផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលឲ្យមនុស្សអាចរកការងារធ្វើបាន បើមិនដូច្នោះទេគេមិនអាចហៅថា សាកលវិទ្យាល័យបានឡើយ គឺគួរហៅថារោងចក្រសម្រាប់ផលិតសញ្ញាប័ត្រវិញ (Brito 2015, 1)។ វិទ្យាស្ថានមួយចំនួន ក្នុងចំណោមនោះ ជាគ្រឹះស្ថានឯកជនមានទិសដៅធ្វើពាណិជ្ជកម្ម និងផ្ដោតលើជំនាញធុរកិច្ច ហើយមិនអើពើដល់ជំនាញ ដែលមានតម្រូវការខ្លាំងខាងកសិកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យានោះទេ។ ភាពមិនស្របគ្នារវាងទិសដៅរបស់សាកលវិទ្យាល័យ គុណភាពអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍសង្គម (Chet, Ford, and Ahrens in press) បានទាក់ទាញការយកចិត្តទុកដាក់ និងវិនិយោគជាច្រើន ពី ក្រសួងការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ទ្វេភាគីនិងពហុភាគី និងវិស័យឯកជន។ ដំណើរការនេះ អាចបង្ហាញពីជ្រុងមួយនៃការធ្វើអាកាដឺមិកនីយកម្ម (academicisation) (ឧ. ការផ្ដល់នូវបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបច្ចេកទេស ឬវិជ្ជាជីវៈ) និងការធ្វើវិជ្ជាជីវនីយកម្ម (vocationalisation) (ឧ. ការផ្ដល់នូវកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី បែបបច្ចេកទេស ឬវិជ្ជាជីវៈ នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា)។

ជំនួយ និងធនធានច្រើនៗ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា នាពេលថ្មីៗអាចចាត់ទុកជា ការធ្វើពិពិធកម្មការអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សាបាន។ គិតតាមទ្រឹស្ដី ពាក្យថា "ពិពិធកម្ម" អាចមានន័យច្រើនយ៉ាង។ វាអាចមានន័យថា "ការខិតទៅខាងមុខវិជ្ជាបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មវិធីសិក្សា អាចមានភាពបត់បែនខ្លះបាន" (Varghese 2014,17)។ ក្នុងប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាថ្នាក់ជាតិ ពិពិធកម្ម អាចមានន័យថា "កំណើនភាពខុសប្លែកពីគ្នានៃទិសដៅ និងប្រតិបត្តិការរបស់ឧត្តមសិក្សា" (Varghese 2014, 26)។ ទម្រង់មួយទៀតនៃពិពិធកម្ម គឺ ការពង្រីកទីតាំងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ទៅតាមទីរួមខេត្ត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកំណើនតម្រូវការរបស់ក្រុមអតិថិជនខុសៗគ្នា និងនៅតាមទីតាំងខុសៗគ្នា (Ford 2006)។

កិច្ចពិភាក្សា និងការផ្តល់យោបល់ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាអប់រំស្តីពីពិពិធភាព មិនទាន់បានផ្តល់នូវទិន្នន័យជាក់ស្តែង និងជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ ហើយក៏មិនទាន់មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយផ្ទាល់អំពីពិពិធភាព នៃឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជាដែរ។ ទោះបីមានការសិក្សាខ្លះបានបង្ហាញថាមានពិពិធកម្មឧត្តមសិក្សា (Chhem 1997; Ford 2006) ប៉ុន្តែនៅមិនទាន់ច្បាស់ទេថា ពិពិធកម្មនេះវាជួយឲ្យកើតមានភាពខុសប្លែកពីគ្នា ដូចក្នុងគោលគំនិតរបស់ Altbach et al. (2017, 22) ដែលលើកពីចំណុចនេះថាជា "យុទ្ធសាស្ត្រ និងការសម្របសម្រួលមួយ ដែលមានការសំគាល់ដាច់ពីគ្នារវាងស្ថាប័ននានា ដោយផ្អែកលើគោលដៅរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ"។ យោងតាមការសិក្សាមួយពីមុន "ភាពមិនជាប់ទាក់ទង និងពិពិធកម្មកម្រិតទាបនៃកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន" ជាមូលហេតុចម្បងនៃបញ្ហាដែលជំនាញសព្វថ្ងៃ មិនស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការ (Phan 2015, 77)។ ក្នុងករណីនេះ កម្មវិធីសិក្សាទាក់ទងនឹងធុរកិច្ចដ៏ចង្អៀត ដែលផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាជាច្រើននោះ អាចបង្ហាញឲ្យឃើញថា គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាមានលក្ខណៈដូចគ្នា (Ford 2013; ADB 2012)។

ទាំងអស់នេះបានបំផុសសំណួរថា តើកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការអភិវឌ្ឍពិពិធភាពឧត្តមសិក្សា បាននាំឱ្យមានកម្មវិធី និងវគ្គសិក្សា ដែលខុសប្លែកពីគ្នាសម្រាប់បំពេញតម្រូវការរបស់ក្រុមនិស្សិតខុសៗគ្នា ឬក៏ នៅតែមានភាពដូចគ្នាទាំងអស់ ទោះបីស្ថាប័នទាំងនោះមានច្រើនប្រភេទខុសៗគ្នាក្តី?

ភាពចម្រុះបែប និងចំណាត់ក្រុម នៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា

ផ្នែកនេះចាប់ផ្តើមឡើងតាមការពិភាក្សាលើ និយមន័យតាមផ្លូវច្បាប់នៃ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ បន្ទាប់មកមានការពិនិត្យល្អិតល្អន់នូវ ឯកសារមានស្រាប់នានា (Chhem 1997; Phan 2015; MOEYS 2017; Sam 2017) ស្តីពី ពិពិធភាព ចំណាត់ក្រុម និងចំណាត់ប្រភេទ (typology) នៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

សេចក្តីប្រកាសឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពី លក្ខខណ្ឌ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលំអិត សម្រាប់ការបង្កើតគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា បានចាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (HEIs) ជាបីប្រភេទ គឺ បណ្ឌិត្យសភា, សាកលវិទ្យាល័យ, និង មហាវិទ្យាល័យតាមជំនាញឯកទេស។ តួនាទីចម្បងនៃរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា (RAC) គឺធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាថ្នាក់ក្រោយឧត្តមសិក្សា។ ប៉ុន្តែធនធានមិនគ្រប់គ្រាន់អាចបង្កភាពតានតឹងរវាងតួនាទីទាំង ២ ពោលគឺ តួនាទីជាមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និង កាតព្វកិច្ចបង្រៀននិស្សិតឲ្យបានច្រើននាក់បំផុត។ របាយការណ៍មួយបានស្នើឲ្យមាន ការពិនិត្យឡើងវិញលើរាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា ដើម្បីបញ្ជាក់ពីមុខងារជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងឋានៈតួនាទីនាពេលអនាគត (Innes-Brown 2006)។ មាត្រា៦ នៃអនុក្រឹត្យស្តីពី លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការបង្កើតសាកលវិទ្យាល័យ បានចែងថា "រចនាសម្ព័ន្ធអប់រំរបស់សាកលវិទ្យាល័យ ជាការរួមផ្សំរវាងមហាវិទ្យាល័យ និងដេប៉ាតឺម៉ង់ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរហូតដល់កម្រិតបរិញ្ញាប័ត្រដែលមានរយៈពេលយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ"។ មាត្រា៧ បានចែងថា សាកលវិទ្យាល័យមួយត្រូវមាន ៣ មហាវិទ្យាល័យ (សិល្បៈ មនុស្សសាស្ត្រ និងភាសា, គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ, និង វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម) និងមានយ៉ាងហោចណាស់ មហាវិទ្យាល័យ ២ ផ្សេងទៀតដែលផ្តល់នូវជំនាញឯកទេស (RGC 2002, 3)។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបច្ចុប្បន្នជាច្រើន មិនទាន់បំពេញបានតាមការតម្រូវទាំងនេះទេ។

ការសិក្សាពីពិពិធភាព

តាំងពីទសវត្សរ៍១៩៦០ មក គេឃើញមានកិច្ចប្រឹងប្រែងធ្វើពិពិធកម្មប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សា ដើម្បីដោះស្រាយគុណភាពនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ (Chhem 1997, 49)។ នៅពេលនោះ ពិពិធភាពសំដៅលើ ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានគោលដៅបន្សីការអប់រំ ជាមួយនឹងតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម និងដើម្បីផ្តល់នូវជម្រើសផ្សេងៗ សម្រាប់និស្សិតដែលប្រព័ន្ធសាកលវិទ្យាល័យមិនទទួលយក។ ការប្រឹងប្រែងរបស់ សាស្ត្រាចារ្យ ឆែម រិទ្ធី (Chhem 1997) ក្នុងការស្នើឡើងនូវចំណាត់ក្រុម និងចំណាត់ប្រភេទ ឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា នៅពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍១៩៩០ បានជួបការលំបាកច្រើន ដោយសារតែឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជាជាប្រព័ន្ធកូនកាត់ ដោយយកតាមគំរូរបស់ប្រទេសបារាំង រុស្ស៊ី និងថ្មីៗនេះទៀតរបស់អូស្ត្រាលី និងសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលជាកេរ្តិ៍ដំណែលនៃឥទ្ធិពលបរទេសដ៏ខ្លាំងក្លានៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រ។ ប៉ុន្តែការវិភាគនានាបានផ្សារភ្ជាប់ឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា ជាមួយនឹង "ប្រព័ន្ធសម្រាប់អភិជន" (elitist system) (Kerr 1979) "មជ្ឈមណ្ឌលផលិតកម្ម និងពុម្ពបញ្ញា" (production milieu and an intellectual mould) និង "សាកលវិទ្យាល័យសម្រាប់អ្នកមានអំណាច" (power university) (Jacques Drèze and Debelle 1968)។ ក្នុងស្ថានភាពនេះ ការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈនិងជំនាញបច្ចេកទេស មានអាទិភាពជាងការអប់រំផ្អែកសិល្បៈសេរី ដែលប្រហែលជាដោយសារជំនឿថា "ការអប់រំដែលមិនបានជួយ និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាឲ្យត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់ធ្វើការងារនោះ ជាក់ជានឹងត្រូវបរាជ័យ ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសក្រីក្រដែលមានធនធានមនុស្សតិច" (Harbison and Myers 1964 cited in Chhem 1997, 87)។

ក្នុងទសវត្សរ៍២០០០ ក្រសួងអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបណ្តុះបណ្តាលរបស់អូស្ត្រាលី (Innes-Brown 2006) បានផ្តល់ថវិកាឲ្យធ្វើការសិក្សាចំណាត់ក្រុមមួយទៀតហើយលទ្ធផលការសិក្សានោះបានបង្ហាញពីឧត្តមសិក្សាដែលមាន ៣ ថ្នាក់ធំៗ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចម្បងៗ ដែលគេប្រើក្នុងការវិភាគទៅលើគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាមានជាអាទិ៍ អភិបាលកិច្ចនិងហិរញ្ញប្បទាន ការធានាគុណភាពធាតុចេញនិងឥទ្ធិពលនៃការស្រាវជ្រាវ អន្តរជាតិតូបនីយកម្ម និងភាសាសម្រាប់ការបង្រៀន។ ប៉ុន្តែ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងហេតុផល

លើកឡើងក្នុងការធ្វើចំណាត់ក្រុមនេះវាចោទជាបញ្ហា ព្រោះអ្នកនិពន្ធក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា "វាមិនយុត្តិធម៌ និងមិនប្រាកដនិយម"។ ទោះបីមានចំណុចខ្វះខាតច្រើនក្តី របាយការណ៍នេះនៅតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចងក្រង "កម្រងព័ត៌មានអប់រំស្តីពីកម្ពុជា" ដែលជាគំនិតផ្តួចផ្តើមមួយរបស់ក្រសួងអប់រំអូស្ត្រាលី។ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវ កម្រងព័ត៌មាននេះក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ បង្ហាញថា មានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតិចតួចណាស់ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា។ ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី និងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាអូស្ត្រាលីឯទៀតៗហាក់ដូចពឹងផ្អែកជាសំខាន់ទៅលើ "កម្រងព័ត៌មានអប់រំស្តីពីកម្ពុជា" ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងនឹង ស្តង់ដារគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងនិស្សិតកម្ពុជា។ ជាឧទាហរណ៍ ព័ត៌មាននោះត្រូវបានគេប្រើ សម្រាប់ទទួលយកនិស្សិតមកពីប្រទេសកម្ពុជា ឲ្យចូលរៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាអូស្ត្រាលី និងការដាក់និស្សិតមកពីប្រទេសអូស្ត្រាលីនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាកម្ពុជា។

មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗទៀតតិចតួចណាស់ ដែលបានរៀបរាប់លំអិតពី ពិពិធភាពឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា។ មានអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ (Phan 2015; Sam 2017; Chan et al. 2008) និងឯកសារគោលនយោបាយមួយចំនួនតូច (MOEYS 2017) បានធ្វើការពិភាក្សាលើប្រធានបទពិពិធភាពនេះដោយប្រយោល និងដោយអន្លើ។ ការវិភាគរបស់ លោក Sam (2017) ស្តីពីអភិបាលកិច្ចស្ថាប័ន បានចាត់ថ្នាក់ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ជាបីប្រភេទ៖ គ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈ (PAI), គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជន, និង គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ។ គ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈ មានអភិបាលកិច្ចបែបវិមជ្ឈការ, គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជន មានអភិបាលកិច្ចបែបពីលើចុះក្រោម, និង គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ មានអភិបាលកិច្ចបែបមជ្ឈការ។[២] ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយទៀតក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពី "ការប្រមើលមើលពីប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១ នៅកម្ពុជា" បានស្នើឱ្យមានប្រព័ន្ធពីរថ្នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសាកលវិទ្យាល័យមួយចំនួនតូចបំផុតសម្រាប់បម្រើក្រុមអភិជន រីឯ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាភាគច្រើន (ដូចជា វិទ្យាស្ថានពហុបច្ចេកទេស និង TVET) គឺសម្រាប់បម្រើតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ (Phan 2015, 294)។ នៅឆ្នាំ២០១៧ ឯកសារមួយស្តីពី ផែនទីបង្ហាញផ្លូវឧត្តមសិក្សាឆ្នាំ២០៣០ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល (MOEYS 2017) ហើយបានផ្តល់ជាទស្សនវិស័យនូវប្រព័ន្ធចំណាត់ប្រភេទ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា មានបួនកម្រិតថ្នាក់ (តារាង១)។ ក្រសួងមានទិសដៅធ្វើចំណាត់ក្រុម គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាទាំងអស់ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០២៥ និងមាន "ការដាក់អនុវត្តប្រព័ន្ធជាថ្នាក់អាចដំណើរការបានមួយ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០៣០" (MOEYS 2017, 24) ។ ទោះបីមានការសង្កត់ធ្ងន់ពីសារៈសំខាន់នៃប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាដែលមានពិពិធភាពក៏ដោយ ក៏មិនមានរបាយការណ៍ណាមួយបានពិភាក្សាស៊ីជម្រៅពី បែបបទដែលស្ថាប័នទាំងនេះត្រូវមានលក្ខណៈ ឬកម្មវិធីខុសប្លែកពីគ្នាយ៉ាងណានោះទេ។

តារាង១៖ សំណើឋានានុក្រមមានបួនកម្រិតថ្នាក់ក្នុងឧត្តមសិក្សា

(១) វិទ្យាស្ថានបច្ចេកទេស និង មហាវិទ្យាល័យសហគមន៍
(២) សាកលវិទ្យាល័យតាមជំនាញឯកទេស
(៣) សាកលវិទ្យាល័យមានសព្វគ្រប់
(៤) សាកលវិទ្យាល័យស្រាវជ្រាវ

ប្រភព៖ MOEYS 2017

កិច្ចប្រឹងប្រែងគូសរំលេចពី សារៈសំខាន់នៃ ពិពិធភាពកម្មវិធីសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា រួមមាន សៀវភៅផ្តល់ព័ត៌មានពី គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅរាជធានីភ្នំពេញ (Chan et al. 2008) និង សៀវភៅណែនាំពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាថ្នាក់ជាតិ (MOEYS 2016)។ ឯកសារទាំងពីរនេះ ផ្តល់ព័ត៌មានពីកម្មវិធីឧត្តមសិក្សា ដើម្បីជួយនិស្សិតក្នុងការជ្រើសរើសជំនាញ និងគន្លងអាជីពដែលខ្លួនចង់បន្តទៅមុខ ដោយសង្ឃឹមថា អាចកាត់បន្ថយជំនាញមិនស៊ីគ្នា និងឆ្លើយតបបានល្អទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការស្រាវជ្រាវបន្ត

ចាប់តាំងពីពេលមានការព្យាយាមជាដំបូងៗ ដើម្បីសិក្សាពីពិពិធភាព ឬធ្វើចំណាត់ក្រុម គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នៅកម្ពុជាមក គេសង្កេតឃើញថា មានការផ្លាស់ប្តូរគួរឲ្យកត់សំគាល់ ដូចជាមានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបង្កើតថ្មី, ការពង្រឹងគុណភាពដោយមានកំណត់, និងអភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ។ ដោយសារចំនួនគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាកើនឡើងយ៉ាងលឿន ក្នុងពេលមិនទាន់មានច្បាប់គ្រប់គ្រងតឹងរឹងផង និងដោយសារការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីពិពិធភាពគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក៏នៅក្មេងខ្ចីផង គឺមានការចាំបាច់ជាខ្លាំងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគបន្ថែមលើបញ្ហានេះ។ នៅមានសំណួរ និងបញ្ហាសំខាន់ៗជាច្រើនដែលឯកសារមានស្រាប់មិនអាចផ្តល់ចម្លើយបាន នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ក្រៅពីសំណួរចម្បងថា តើប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាគួរធ្វើពិពិធកម្មបែបណានោះ នៅមានសំណួរសំខាន់មួយទៀតថា តើគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា បានឆ្លើយតបឬទេទៅនឹងបំណងចង់បានការអប់រំបន្ថែមរបស់និស្សិត?

លទ្ធផលរកឃើញ និងចំណេះដឹងបានពីការសិក្សាពីពិពិធភាព មានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើននៅក្នុងឧត្តមសិក្សា៖ ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រឹះស្ថានអប់រំ បុគ្គលិកបង្រៀននិងបុគ្គលិករដ្ឋបាល អ្នកកសាងគោលនយោបាយ ក្រុមហ៊ុនឯកជន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ លទ្ធផលរកឃើញ និងចំណេះដឹងទទួលបាន អាចជួយបំពេញកង្វះខាតផ្នែកទ្រឹស្តីអំពី របៀបគ្រប់គ្រងពិពិធភាពឧត្តមសិក្សា នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលចង់បាន

២ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចស្មុគស្មាញដូចខាងលើ ដែលក្នុងនោះមានទាំង គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជនផង និងកម្មវិធីសិក្សាបង់ថ្លៃក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈផង គឺជាបញ្ហាប្រឈមដល់ការកសាងចំណាត់ប្រភេទ ឧត្តមសិក្សាមួយប្រភេទដ៏ល្អវិសេស ដែលគួរតែមានប្រព័ន្ធតែមួយសម្រាប់ប្រទេសណាមួយជាក់លាក់។

កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងមានគោលនយោបាយបែបទីផ្សារសេរី ប៉ុន្តែនៅពឹងផ្អែកខ្លាំងទៅលើជំនួយអន្តរជាតិ។ ដូច្នេះ បញ្ហាប្រឈមសម្រាប់ការធ្វើពិពិធកម្ម ប្រហែលអាចសង្ខេបបានដូចក្នុងការវិភាគមួយនាពេលថ្មីៗនេះ ៖

> [ការអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សា] កំពុងឆ្លងកាត់កំឡុងពេលអនាធិបតេយ្យមួយ ព្រោះមានការធ្វើពិពិធកម្ម ទាំងគោលបំណង និងអតិថិជនផ្សេងៗគ្នា ហើយរដ្ឋាភិបាល ហាក់ដូចពុំទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្ដូរទាំងនេះឲ្យបានល្អទេ។ ផ្លូវដើរទៅមុខទៀត គឺត្រូវកែប្រែភាពអនាធិបតេយ្យនេះឲ្យទៅជា ប្រព័ន្ធដ៏រលូននិងរួមគ្នាមួយសម្រាប់ គ្រឹះស្ថានអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សា ដែលមានគុណភាពល្អ។ ប៉ុន្តែកិច្ចការនេះត្រូវមានឆន្ទៈនយោបាយខ្ពស់ ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ និងសំខាន់បំផុតគឺពេលវេលា។ (Altbach, Reisberg and de Wit 2017, 13)។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែម៖ បញ្ហាដូចខាងក្រោមនេះ គួរមានការសិក្សាអង្កេតបន្ថែមតាមរយៈការស្រាវជ្រាវជាក់ស្ដែង និងការពិភាក្សាវែកញែក។

- តើពិពិធភាពក្នុងឧត្ដមសិក្សាមានន័យយ៉ាងណា ? ហេតុអ្វីបានជាវាសំខាន់ ?
- តើទ្រឹស្ដីអ្វីអាចយកមកប្រើបាន ដើម្បីពន្យល់ពីពិពិធភាពក្នុងវិស័យឧត្ដមសិក្សា ? តើកត្តាអ្វីខ្លះ ដែលប៉ះពាល់ដល់ពិពិធភាព ? តើពិពិធភាពអាចវាស់វែងបែបណាបាន ?
- តើមានបទពិសោធន៍អន្តរជាតិអ្វីខ្លះ សម្រាប់គូសបង្ហាញពីភាពចម្រុះបែបនៃឧត្ដមសិក្សា ?
- តើប្រព័ន្ធឧត្ដមសិក្សាឆ្លើយតបបានទេទៅនឹង តម្រូវការអប់រំជាក់លាក់សម្រាប់ឧស្សាហូបនីយកម្ម និងចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ សំដៅកសាងឲ្យបានសម្រេចនូវសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើចំណេះដឹង ?

References

ADB (Asian Development Bank). 2012. *Regional Cooperation and Cross-Border Collaboration in Higher Education in Asia Ensuring That Everyone Wins*. Mandaluyong City: ADB. adbdev.org/sites/default/files/publications/29931/file/regional-cooperation-higher-education-asia.pdf.

Altbach, Philip G. 2012. "The Globalization of College and University Rankings." *Change: The Magazine of Higher Learning* 44 (1): 26–31. doi.org/10.1080/00091383.2012.636 001.

Altbach, Philip G. 2017. "Postsecondary Systems, Massification, and the Research University." *International Higher Education* (91): 5–6.

Altbach, Philip G., and Ellen Hazelkorn. 2017. "Pursuing Rankings in the Age of Massification: For Most—Forget About It." *International Higher Education* (89): 8–10. doi.org/10. 6017/ihe.2017.89.9834.

Altbach, Philip G., Liz Reisberg and Hans de Wit, eds. 2017. *Responding to Massification: Differentiation in Postsecondary Education Worldwide*. Rotterdam: Sense Publishers.

Brito, Maria Paula. 2015. "Ministry Set to Resume University Assessments." *The Cambodia Daily*, 8 May 2015. www.cambodiadaily.com/archives/ministry-set-to-resume-university-assessments-83393/.

Chan Rotha, Ou Sivhuoch, Sen Vicheth, Sok Say and Som Ratana. 2008. *Directory of Higher Education Institutions in Phnom Penh*. Phnom Penh: CAMProbe. www.academia.edu/ 12068312/Directory_of_Higher_Education_Institutions_in_Phnom_Penh.

Chet Chealy, David Ford and Luise Ahrens. (In press). "Higher Education Reform. Building Best-Practice at the Royal University of Phnom Penh, From Year Zero Towards International Standards." In *Education in Cambodia*. Singapore: Springer.

Chhem, Rethy Kieth. 1997. "University and Human Capital in ASEAN Perspectives: The Case of Cambodia." PhD diss., University of Montreal, Canada.

Drèze, Jacques H., and Jean Debelle. 1968. *Conceptions de l'Université*. Citoyens Dossier Vol. 1. Paris: Éditions Universitaires.

Ford, David. 2006. "Cambodian Higher Education – Growing Pains." *International Higher Education* (44): 9–10. ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/download/7912 /7063.

Ford, David. 2013. "Cambodia: Subprime Degrees?" *International Higher Education* (70): 15–16.

Goedegebuure, Leo, Vin Massaro, Lynn Meek and Alan Pettigrew. 2017. *A Framework for Differentiation*. Melbourne Centre for the Study of Higher Education. minerva-access.unimelb.edu.au/handle/11343/176333.

Innes-Brown, Malcolm. 2006. *Higher Education, Cambodia*. Canberra: Department of Education, Science and Training.

Kerr, Clark. 1979. "Five Strategies for Education and Their Major Variants." Comparative Education Review 23 (2): 171–82. doi.org/10.1086/446033

Khieng, Sothy, Srinivasa Madhur and Chhem Rethy, eds. 2015. *Cambodia Education 2015: Employment and Empowerment*. Phnom Penh: CDRI.

Machado, Maria de Lourdes, José Brites Ferreira, Rui Santiago and James S. Taylor. 2008. "Reframing the Non-University Sector in Europe: Convergence or Diversity?" In *Non-University Higher Education in Europe*, edited by J. S. **Taylor**, Jose **Brites Ferreira**, Maria de **Lourdes Machado** and Rui **Santiago**, 245–60. New York: Springer.

MOEYS (Ministry of Education, Youth and Sport). 2016. *Guide for Choosing Majors at Higher Education Institutions*. Phnom Penh: MOEYS.

MOEYS. 2017. *Cambodia Higher Education Roadmap 2030 and Beyond*. Phnom Penh: MOEYS.

Phan Sopheap. 2015. "Envisioning a Higher Education System for the 21st Century: Cambodia." PhD diss., University of British Columbia, Canada.

RGC (Royal Government of Cambodia). 2002. *Sub-Decree on Criteria for the Establishment of University.* data.opendevelopmentmekong.net/dataset/sub-decree-on-the-criteria-to-establish-university/resource/6b0c57c9-8483-41ef-b553-a6527956bb25? inner_span=True.

RGC. 2007. *Royal Kram on Cambodia Education Law. NS/RKM/1207/032*. planipolis. iiep.unesco.org/upload/Cambodia/Cambodia_Education_Law.pdf.

Sam Chanphirun. 2017. "Cambodian Higher Education in Transition: An Institutional Governance Perspective." *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy* 11 (3): 414–34. doi.org/10.1108/JEC-11-2015-0051.

Schubert, Ruth, Peter James Bentley and L. C. J. Goedegebuure. 2016. *Profiling Institutional Diversity Across the Australian VET Sector: Briefing*. Melbourne: LH Martin Institute, University of Melbourne.

Trow, Martin. 2007. "Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII." In *International Handbook of Higher Education*, 243–80. Springer International Handbooks of Education. Springer, Dordrecht. link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-4012-2_13.

Varghese, N. V., ed. 2014. The Diversification of Post-Secondary Education. Paris: International Institute for Educational Planning. repositorio.minedu.gob.pe/handle/12345678 9/2452.

van Vught, Frans A., and Jeroen Huisman. 2013. "Institutional Profiles: Some Strategic Tools." *Tuning Journal for Higher Education* 1 (1): 1–7.

van der Wende, Marijk. 2008. "Rankings and Classifications in Higher Education: A European Perspective." In *Higher Education: Handbook of Theory and Research Vol. 23*, edited by John C. Smart, 49–71. Berlin: Springer. link.springer.com/ chapter /10.1007 /978-1-4020-6959-8_2.

World Bank. 2010. *Cambodia – Higher education quality and capacity improvement project.* Washington DC: World Bank

ការកំណត់បរិបទនៃការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទ្វេប្រព័ន្ធ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញពីវិធីសាស្ត្រនិងបញ្ហាប្រឈម

សេចក្តីផ្តើម

កម្ពុជាមានគោលដៅ ធ្វើការអភិវឌ្ឍឲ្យក្លាយទៅជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ យុទ្ធសាស្ត្រមួយដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះគឺត្រូវធ្វើទំនើបកម្មនិងប្រែក្លាយមូលដ្ឋានផលិតកម្មពីឧស្សាហកម្មប្រើជំនាញទាប និងពលកម្មច្រើន ទៅប្រើជំនាញខ្ពស់និងបច្ចេកវិទ្យាច្រើនវិញ។ ការសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ ត្រូវពឹងផ្អែកលើ វត្តមានកម្លាំងពលកម្មដែលមានការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលល្អ។ ការសិក្សានានាបង្ហាញថា រួមជាមួយការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពនៅគ្រប់កម្រិត ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) គឺជាកត្តាចាំបាច់សម្រាប់លើកកម្ពស់កម្រិតជំនាញ ព្រោះកម្លាំងពលកម្មជំនាញអាចជួយទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ទោះបីក្នុងពេលប្រទេសជួបវិបត្តិក្តី។ កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជាមួយភាគធំ កំពុងប្រមូលផ្តុំក្នុងវិស័យប្រើជំនាញទាប ដូចជា កសិកម្ម និងផលិតកម្មសម្លៀកបំពាក់ ជាដើម ហើយចំនួននិងគុណភាពនៃពលករមានជំនាញដែលស្ថាប័ន TVET បានបណ្តុះបណ្តាល នៅមិនទាន់បំពេញបានតាមតម្រូវការទេ ។ ដូច្នេះកម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង TVET ដើម្បីធានានូវកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញខ្ពស់ សម្រាប់ជួយទ្រទ្រង់ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរវិស័យឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួន។

គំរូនៃការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទ្វេប្រព័ន្ធ (Dual VET) បានផ្តល់ផ្លូវសម្រាប់ឲ្យនិស្សិតរៀនទាំង ចំណេះដឹងផ្នែកទ្រឹស្តីនៅក្នុងសាលា និងទទួលនូវជំនាញអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ប្រព័ន្ធនេះទទួលបានការលើកសរសើរពីសមត្ថភាពរបស់វា ក្នុងការផលិតពលករប្រកបដោយជំនាញនិងគុណភាព ជួយរក្សាអត្រាមានការងារធ្វើកម្រិតខ្ពស់ និងជួយទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច នៅប្រទេសស្វីស អាឡឺម៉ង់ និងអូទ្រីស ហើយប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន ក៏បានយកវាមកប្រើដែរ។ ដោយមូលហេតុនេះ អ្នកនិពន្ធបានអះអាងថា ការរៀនសូត្រពីគំរូដែលមានជោគជ័យនេះ អាចជួយកម្ពុជាធ្វើឲ្យវិស័យ TVET របស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង។

អត្ថបទនេះ ពិនិត្យឡើងវិញនូវឯកសារមានស្រាប់ទាំងឡាយដើម្បីបង្ហាញពីប្រវត្តិសង្ខេបនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ, ធ្វើការពិពណ៌នាពីវិធីសាស្ត្រ ដែលបានយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្ទេរប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ ពីប្រទេសអាឡឺម៉ង់ និងស្វីស ទៅប្រទេសផ្សេងទៀត, និងកំណត់នូវបញ្ហានានាដែលបណ្តាប្រទេសទទួលយកវាមកអនុវត្តត្រូវប្រឈមមុខ។ បន្ទាប់មកមានការពិភាក្សាពី បែបបទដែលកម្ពុជាអាចដកស្រង់យកបទពិសោធន៍ពីអន្តរជាតិ ដើម្បី ផ្តល់ជាមេរៀនដល់ការផ្ទេរគោលនយោបាយ TVET។

ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ (Dual VET)

និយមន័យ និងលក្ខណៈគោល

ប្រព័ន្ធ TVET នានាក្នុងពិភពលោក អាចបែងចែកតាម ៣ គំរូគោល៖

- គំរូទីផ្សារនៅប្រទេសអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក និងជប៉ុន ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋទុកឲ្យសហគ្រាសនានាទទួលបន្ទុកលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- គំរូបែបសាលារៀននៅប្រទេសបារាំង ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋធ្វើផែនការ ជួយរៀបចំ និងត្រួតពិនិត្យលើការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ
- គំរូបណ្តុះបណ្តាលចម្រុះ ឬទ្វេប្រព័ន្ធ នៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់ ស្វីស និង អូទ្រីស ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋកំណត់នូវបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ហើយវិស័យឯកជនកំណត់ខ្លឹមសារ នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់កន្លែងបណ្តុះបណ្តាល (Greinert 1999 cited in Grollman 2008)។

ប្រព័ន្ធ TVET ផ្សេងៗទៀតគឺគ្រាន់តែជាការកែសម្រួល ឬការគួបផ្សំគ្នានៃប្រព័ន្ធ TVET ទាំង ៣ ខាងលើប៉ុណ្ណោះ (Greinert 2004)។

អត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះពិនិត្យពី គំរូបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធក្នុងនិយមន័យជា ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់មួយដែលកំណត់ឲ្យ ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កើតមានឡើងនៅ ពីរកន្លែងផ្សេងគ្នាពោលគឺ នៅក្រុមហ៊ុនឬគ្រូបង្វឹកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់នៅកន្លែងអាជីវកម្មក្នុងទម្រង់ជាការហ្វឹកហាត់ធ្វើការ និងនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈមិនពេញម៉ោងដែលនៅទីនោះ អ្នកហ្វឹកហាត់ទទួលបានការបង្រៀនផ្នែកទ្រឹស្តី និងរៀនមុខវិជ្ជា ដូចជា វិទ្យាសាស្ត្រ គណិតវិទ្យា ការសិក្សាសង្គម ជាដើម (Deissinger 1997)។ ទាំងសាលាបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន ថ្វីបើដំណើរការទៅតាមប្រព័ន្ធបទបញ្ញត្តិផ្សេងគ្នា គឺត្រូវធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីឲ្យអ្នកហ្វឹកហាត់ឬកូនជាងទទួលបានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារ ឬមុខរបរដែលរដ្ឋបានទទួលស្គាល់ហើយ។ នៅប្រទេសស្វីស មានមុខរបរដែលរដ្ឋបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធប្រហែល ២៣០ ហើយនៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់មានប្រហែល ៣៥០ (SERI 2018; Sloane 2014)។ ប្រមាណពីរភាគបីនៃនិស្សិត

អត្ថបទនេះរៀបរៀងឡើងដោយ សុង សុភក្តិ អ្នកស្រាវជ្រាវ និង ហេង សម្បត្តិ ជំនួយការស្រាវជ្រាវ នៅផ្នែកអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI ។ សូមយោងឯកសារនេះថា Song Sopheak and Heng Sambath. 2018. "Contextualising the Dual VET System: A Review of Approaches and Challenges." *Cambodia Development Review* 22 (4): 8-13.

តារាង១៖ លក្ខណៈគោលខ្លះនៃ ការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ

លក្ខណៈសំខាន់ៗ	ពិពណ៌នា
ទីកន្លែងនិងរយៈពេលរៀន	៣-៤ថ្ងៃ/សប្ដាហ៍ នៅកន្លែងធ្វើការ និង ១-២ថ្ងៃ/សប្ដាហ៍ នៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងរយៈពេល ២ ឬ ៣ ឬ ៤ឆ្នាំ
យុទ្ធសាស្ត្របណ្ដុះគុណវុឌ្ឍនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	ការបណ្ដុះបណ្ដាលភ្ជាប់នឹងការងារ ការប្ដូរវេណពីការងារមួយទៅមួយទៀត វិធីសាស្ត្រគម្រោង វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល
ការសង្កត់ធ្ងន់លើកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន	គុណវុឌ្ឍសម្រាប់មុខរបរជាក់លាក់ណាមួយ ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និង នៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
បំណែងចែកបន្ទុកចំណាយ	ក្រុមហ៊ុនរ៉ាប់រងចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយ រដ្ឋរ៉ាប់រងចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
អ្នកបណ្ដុះបណ្ដាល	មេការនិងប្រធានក្រុមដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើជាអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាល និងណែនាំ គ្រូនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
លក្ខខណ្ឌចូលរៀន	បានបញ្ចប់ការអប់រំកាតព្វកិច្ច ៩ឆ្នាំ (មិនចាំបាច់មានលិខិតបញ្ជាក់លើការចេញពីសាលា)

ប្រភព៖ កែសម្រួលពី Pilz and Li 2014

ក្នុងប្រទេសទាំងពីរនេះ ជ្រើសយកការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធបន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការអប់រំកាតព្វកិច្ចរយៈពេល ៩ឆ្នាំ ជាជាងបន្តការសិក្សាចំណេះដឹងទូទៅនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ។ ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ និស្សិតត្រូវរៀនពី ២ ទៅ ៤ឆ្នាំ ទៅតាមប្រភេទមុខរបរ។ តារាង១ បង្ហាញពីលក្ខណៈគោលខ្លះនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ។

ប្រវត្តិខ្លីនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ពាក្យ "វិជ្ជាជីវៈ (vocation)" មានន័យបង្កប់ជាវិជ្ជមាននៅប្រទេសស្វីស និងអាឡឺម៉ង់ ហើយការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ (vocational education) តែងមានន័យថាជា ការអភិវឌ្ឍក្នុងពេលដំណាលគ្នានូវ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងសមត្ថភាពផ្នែកសង្គម។ ការឲ្យតម្លៃខ្ពស់លើការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសទាំងនេះ មិនអាចយល់ច្បាស់បានឡើយ ប្រសិនបើមិនមានការយល់ដឹងពីប្រវត្តិដើមកំណើតនៃប្រព័ន្ធនេះ។ ក្នុងយុគសម័យកណ្ដាលនៅអឺរ៉ុប ជាពិសេសនៅសតវត្សរ៍ទី ១៣ និង ១៤ សាជីវកម្ម (guild) (សមាគមនៃឈ្មួញ ឬសិប្បករក្នុងមូលដ្ឋាន) នានាក្នុងទីក្រុង មានសិទ្ធិអំណាចនិងឥទ្ធិពលខ្លាំងលើសេដ្ឋកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន។ ពួកគេចាត់ចែងលើថ្លៃផលិតផលនិងប្រាក់ឈ្នួល និងគ្រប់គ្រងលើ ការបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកហ្វឹកហាត់ទាំងឡាយ (កូនជាង) នៅក្នុងក្រុងរបស់ខ្លួន (Schmidt 1998)។ បន្ទាប់ពីមានការធ្វើឧស្សាហូបនីយកម្ម និងសេរីភាវូបនីយកម្មពាណិជ្ជកម្មក្នុងសតវត្សរ៍ទី១៩ កិត្យានុភាពរបស់សាជីវកម្មដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ផ្ដល់សេវាផ្សេងៗដល់សហគមន៍ក្នុងមូលដ្ឋាន ក៏ចាប់ផ្ដើមថយចុះ (Gessler and Howe 2013)។ ប៉ុន្តែតួនាទីសាជីវកម្មនៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់ មិនមែនបាត់បង់ទាំងអស់ទេ ព្រោះនៅឆ្នាំ១៨៨១ គេបានធ្វើវិសោធនកម្មបទបញ្ញត្តិផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីពង្រឹងសិប្បកម្ម (Gessler and Howe 2013) ដោយផ្ដល់ឲ្យសាជីវកម្មនូវ សិទ្ធិរៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ស្រដៀងគ្នាដែរ នៅឆ្នាំ១៨៨៤ ប្រទេសស្វីសបានដាក់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ឲ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋ ប៉ុន្តែគោលការណ៍នៃការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើការអនុវត្តដែលធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្វឹកជាសិប្បករជំនាញ នៅតែជាមធ្យោបាយចម្បងនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ។ ទើបតែចាប់ពីឆ្នាំ១៩៣០ មកទេ ដែលការចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈបានក្លាយជាកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ (SDC 2016)។ ដោយមានការយល់ព្រម និងការគាំទ្រពីសាជីវកម្ម និងក្រោយមកទៀតពីសភាពាណិជ្ជកម្ម និងសមាគមនានា ប្រព័ន្ធហ្វឹកហាត់កូនជាងក៏បានដំណើរការយ៉ាងរលូនរហូតដល់សព្វថ្ងៃ។

ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនាបច្ចុប្បន្ន តាមលក្ខណៈទ្វេប្រព័ន្ធដែលគេហៅថា dual system នៅអាឡឺម៉ង់ និង dual VET នៅស្វីស ដើមឡើយកើតចេញពីមជ្ឈដ្ឋានអាជីវកម្ម ហើយអស់ជាច្រើនសតវត្សរ៍ វាបានពឹងផ្អែកលើទំនាក់ទំនងជាប្រពៃណីរវាងសិប្បករជំនាញ និងកូនជាង។ រហូតមកដល់សតវត្សរ៍ទី២០ ទើបរដ្ឋចូលធ្វើអន្តរាគមន៍ដោយកំណត់ ការចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈជាចំណែកមួយដ៏ចាំបាច់នៃប្រព័ន្ធនេះ។ សូម្បីតែបច្ចុប្បន្ន និស្សិតក៏ត្រូវតែមានកិច្ចសន្យាហ្វឹកហាត់ជាមួយសហគ្រាសណាមួយ មុននឹងអាចចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ។

ការផ្ទេរការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ចំណាប់អារម្មណ៍ជាសកលលើការបណ្ដុះបណ្ដាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ក្ដីបារម្ភពីការកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើរបស់យុវជន និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធជាមួយគម្លាត និងកង្វះជំនាញនៅតាមប្រទេសជាច្រើន បានបំផុសសំណួរថា តើគួរប្រើប្រាស់ការបណ្ដុះបណ្ដាលប្រភេទណា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបែបនេះឲ្យបានប្រសើរ (Pilz 2017)។ លទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ចល្អ ភាពអត់ការងារធ្វើកម្រិតទាប

របស់យុវជន នៅតាមប្រទេសអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ (Valiente and Scandurra 2017), កំណើនតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម (Blossfeld and Stockmann 1998) និងលក្ខណៈងាយអនុវត្ត ដែលជាប់ទាក់ទងល្អ និងមានគុណភាពខ្ពស់ (Hummelshien and Baur 2014) បានផ្តល់អំណះអំណាងរឹងមាំសម្រាប់ ការណែនាំឲ្យទទួលយកការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ធ្វើជាគំរូសកល។ រដ្ឋាភិបាលជាច្រើនទាំងក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ បានបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំង ក្នុងការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ឲ្យសមស្របនឹងបរិបទក្នុងប្រទេសខ្លួន។ តាំងពីទសវត្សរ៍ ១៩៥០ មក ការផ្ទេរគំរូនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (VET) គឺជាចំណុចស្នូលមួយនៃ គោលនយោបាយជំនួយអភិវឌ្ឍន៍របស់អាឡឺម៉ង់ (Mayer 2001)។ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់អាឡឺម៉ង់ (GIZ) បានជួយគាំទ្រកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ VET ក្នុងជាង ៨០ប្រទេស (Hummelshien and Baur 2014)។ ទីភ្នាក់ងារស្វីសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការ (SDC) ក៏បាន "ប្រឹងប្រែងខ្លាំងណាស់ដែរក្នុងការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទៅដល់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន" (Valiente and Scandurra 2017, 44)។ នៅចុងឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងសំណុំការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ប្រទេសស្វីស គឺមាន ៥៤គម្រោង ក្នុង ៣៥ប្រទេសលើពិភពលោក (SDC 2017)។ ម្យ៉ាងទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ក៏បានទទួលការកោតសរសើរជាខ្លាំងពីសំណាក់ទីភ្នាក់ងារពហុភាគី ដូចជាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍ និងធនាគារពិភពលោក ជាដើម ដែលបានហៅវាថាជា គំរូ VET "តម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅអនាគត" (Hummelshien and Baur 2014, 280)។

វិធីសាស្ត្រដើម្បីផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ បានក្លាយជាចំណុចស្នូលនៃការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្ទេរ VET តាំងពីឆ្នាំ១៩៥០ មក។ Hummelsheim and Baur (2014) បានកត់សម្គាល់ថា តាំងពីឆ្នាំ១៩៧០ មក ការផ្ទេរ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាក់លាក់ ៣ ដែលប្រើវិធីសាស្ត្រខុសៗគ្នា។ ក្នុងដំណាក់កាលទី១ ពីទសវត្សរ៍១៩៧០ ដល់ ១៩៩០ ដោយមានកម្លាំងជម្រុញពីមហិច្ឆតាសេដ្ឋកិច្ចស្របតាម ទ្រឹស្តីមូលធនមនុស្ស ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ(រចនាសម្ព័ន្ធ និងបទដ្ឋានរបស់វា) ត្រូវបានផ្ទេរទាំងស្រុងដោយគ្មានការកែប្រែ ទៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងគោលបំណងជំនួសរចនាសម្ព័ន្ធ VET ដែលមានស្រាប់នៅក្នុងស្រុក ដើម្បីដោះស្រាយកង្វះកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញ។ ក្នុងដំណាក់កាលទី២ ចាប់ពីពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ២០១០ សមាសភាគនីមួយៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធដែលស៊ីគ្នាល្អជាមួយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមក្នុងស្រុក (គឺមិនមែនរចនាសម្ព័ន្ធ និងបទដ្ឋានទាំងមូលទេ) ត្រូវបានផ្ទេរ។ ក្នុងដំណាក់កាលទី៣ ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់បច្ចុប្បន្ន ដោយមានជំនឿកាន់តែខ្លាំងថា ទាំងប្រព័ន្ធទាំងមូល និងទាំងសមាសភាគនីមួយៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺមិនអាចផ្ទេរក្នុងរូបភាពដើមបាន គេក៏ប្រើវិធីសាស្ត្រគន្លឹះមួយ។ ដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រនេះ "សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃប្រព័ន្ធដែលរួមគ្នាមកបង្កើតបានជា ទស្សនវិជ្ជា ឬស្មារតីនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺត្រូវតែកែសម្រួលឲ្យស្របទៅតាមស្ថានភាពជាក់លាក់ក្នុងស្រុក" (Hummelsheim and Baur 2014, 287)។

ការប្រឹងប្រែងនាពេលថ្មីៗ ក៏ផ្តោតលើការកែប្រែស្ថាប័នក្នុងមូលដ្ឋាន និងរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនានា ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តជាបណ្តើរៗ នូវការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ នៅក្នុងមូលដ្ឋានដែរ។ លក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ខ្លះក៏ត្រូវបំពេញឲ្យបានដែរ ដើម្បីឲ្យការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទទួលបានជោគជ័យ។

> ការចូលរួមរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល កម្រិតរីកលូតលាស់នៃសភាពាណិជ្ជកម្ម សមត្ថភាពស្ថាប័នក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាពនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ កេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អនៃការសិក្សាផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងលទ្ធភាពសម្រេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងដៃគូនានា នៅក្នុងសង្គម គឺជាកត្តាសំខាន់ ដែលកំណត់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ។ (Valientne and Scandurra 2017, 44)

បញ្ហាប្រឈមក្នុងការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ថ្វីបើទាំងអង្គការអន្តរជាតិ និងប្រទេសទទួលផលបានមើលឃើញថា ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ជាជម្រើសអាចអនុវត្តកើតនិងគួរឲ្យពេញចិត្តក្តី ក៏កិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីផ្ទេរវាទៅអនុវត្តក្នុងបរិបទខុសៗគ្នា គឺមិនសូវបានជោគជ័យទេ។ មានគម្រោង VET តិចតួចណាស់ដែលដំណើរការបាន ធ្វើឲ្យអ្នកស្រាវជ្រាវខ្លះសន្និដ្ឋានថា ប្រព័ន្ធ VET មិនអាចផ្ទេរពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតបានទេ (Hummelshien and Baur 2014; Mayer 2011; Valiente and Scandurra 2017) ។ ឧទាហរណ៍ Mayer (2011) បានកត់សម្គាល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺវាផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រវត្តិសាស្ត្រ សង្គម និងវប្បធម៌នៃប្រទេសអាឡឺម៉ង់យ៉ាងមាំ សឹងតែមិនអាចផ្ទេរទៅប្រទេសឯទៀតកើត។ GILL and Bar (1996, 462) បានកត់សម្គាល់ថា ទោះបី គំរូការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធអាចជាការរៀនសូត្រដ៏មានប្រយោជន៍ក្តី ប៉ុន្តែ "វាមិនប្រាកដនិយមទេដែលរំពឹងថា ប្រព័ន្ធមួយដែលបានរីកលូតលាស់ពេញរូបរាងនៅក្នុង ប្រទេសឧស្សាហកម្មកម្រិតខ្ពស់ មានសហជីពពលករនិងនិយោជកមាំទាំ និងមានយន្តការផ្អែកបទបញ្ញត្តិនិងរដ្ឋបាលរីកចម្រើនខ្លាំងបែបបនេះ អាចផ្ទេរបានយ៉ាងងាយទៅឲ្យប្រទេសឯទៀតដែលនៅខ្វះខាតលក្ខណៈទាំងនេះ"។ ឯកសារមានស្រាប់បានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមធំៗ ៤ ដែលការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ បានជួបប្រទះ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវប្បធម៌៖ VET ជារឿយៗត្រូវគេចាត់ទុកជាជម្រើសទី២។ បណ្តាប្រទេសមានការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

រឹងមាំ តែងឲ្យតម្លៃខ្ពស់ទៅលើ "វិជ្ជាជីវៈ (vocation)" ពោលគឺស្មើនឹង ឧបនិស្ស័យក្នុងជីវិតដែលមានទាំងការប្រឹងប្រែងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង៖ ការមានមុខរបរច្បាស់លាស់ វាសំខាន់ជាងការមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់។ ប៉ុន្តែប្រទេសអាស៊ីភាគច្រើន តែងឲ្យតម្លៃទៅលើការអប់រំ ជាជាងការចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារតាំងពីវ័យក្មេង។ គេតែងចាត់ទុក VET ជាឱកាសអប់រំទី២ សម្រាប់និស្សិតដែលមិនសូវមានសមត្ថភាព ដូច្នេះវាមានលក្ខណៈទាបជាងការសិក្សាអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាផ្សេងទៀត (Ratnata, 2013 cited in Hummelsheim and Baur 2014)។ គេស្វែងរកការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតែនៅពេល បរាជ័យក្នុងការព្យាយាមចូលរៀននៅតាមសាកលវិទ្យាល័យនានា។ កត្តាមួយទៀតគឺ ភាពខុសគ្នានៅក្នុងវប្បធម៌បណ្តុះបណ្តាល។ ប្រទេសជាច្រើនមិនមានប្រពៃណីរឹងមាំនៃ សហគ្រាសឯកជនមកចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញនោះទេ ដូច្នេះហើយការអប់រំវិជ្ជាជីវៈពីដំបូងតែងតែជាទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទាមទារឲ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងរបស់ សហគ្រាសលើការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកត្តាមិនសូវមានទេ នៅតាមប្រទេសជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ ការធ្វើអង្កេតប្រចាំឆ្នាំ និងមានរយៈពេលវែងនៅសហរដ្ឋអាមេរិកបានរកឃើញថា ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (apprenticeships) សម្រាប់សិស្សរៀនចប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យតែងមានរយៈពេលតិចជាង ៦ខែ ហើយមានសហគ្រាសធំៗតិចណាស់ដែលមានផ្តល់ឱកាសបែបនេះ (Dougherty 1987)។ Lehmann (200) បានរកឃើញបញ្ហាស្រដៀងគ្នានៅប្រទេសកាណាដា ដែលសហប្រតិបត្តិការកម្រិតទាបរបស់និយោជក នៅក្នុងកម្មវិធីហ្វឹកហាត់ការមានការចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ បានកាត់បន្ថយបរិមាណការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មុខរបរមួយចំនួន។ តាមសំដីរបស់ Wilson (2000, 1) "វប្បធម៌ប្រទេសអាឡឺម៉ង់ លើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អាចជាលក្ខណៈមួយលំបាកបង្កើតឡើងជាងគេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍"។

*បញ្ហាប្រឈមផ្នែកស្ថាប័ន៖*ការផ្តល់VETត្រូវមានកិច្ចសហការ និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន ដែលជារឿយៗនៅខ្វះខាតក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ នៅប្រទេស អាឡឺម៉ង់ ស្វីស និងអូទ្រីស តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ដៃគូជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ សុទ្ធតែមានការកំណត់បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់។រដ្ឋាភិបាលសហព័ន្ធទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ VET ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ហើយរដ្ឋាភិបាលតាមរដ្ឋនានាត្រូវអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យ VET រីឯបណ្តាសហគ្រាស និងសមាគមសហគ្រាស ត្រូវរៀបចំខ្លឹមសារ និងផ្តល់កន្លែងសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ភាពជាដៃគូធំទូលាយនេះ អាចធ្វើទៅបានដោយអាស្រ័យលើ វិស័យឯកជនដែលមានការរៀបចំយ៉ាងល្អ។ សហគ្រាសឯកជននានាគេរៀបចំចងក្រងជា សភា ឬសមាគមវិជ្ជាជីវៈ ហើយ សភា ឬ សមាគមនីមួយៗ តំណាងឲ្យផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយនៃសេដ្ឋកិច្ច (ឧទាហរណ៍ សភាឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្ម, សភាសិប្បកម្ម, សភាកសិកម្ម)។ រដ្ឋចេញសេចក្តីណែនាំ និងធ្វើប្រតិភូកម្មសមត្ថកិច្ចកំណត់បទបញ្ញត្តិទៅឲ្យ អង្គភាពស្វ័យគ្រប់គ្រងទាំងនេះដែលដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការរៀបចំ គ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃលើ VET ក្នុងវិស័យជាទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន (Sloane 2014)។ នៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលតែងមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយ (ក្រៅផ្លូវការ) ភាគច្រើននោះ សមាគមអាជីវកម្មនានាពុំមានការរៀបចំល្អទេ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាង និយោជក សហជីព និងសមភាគីក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល មិនទាន់មានលក្ខណៈជាស្ថាប័នត្រឹមត្រូវនៅឡើយ។ ដូច្នេះ បរិយាកាសស្ថាប័នជាទូទៅ នៅមិនទាន់អំណោយផលដល់ VET នោះទេ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកបច្ចេកទេស៖ កង្វះបទពិសោធន៍ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងកង្វះចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យ បានរារាំងសហគ្រាសនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុង VET ។ VET ត្រូវការទាំងចំណេះដឹងបច្ចេកទេសតាមមុខជំនួញជាក់លាក់ និងទាំងជំនាញគរុកោសល្យ ដើម្បីអាចផ្ទេរវាទៅឲ្យអ្នកដទៃ។ សមាគមវិជ្ជាជីវៈក្នុងបណ្តាប្រទេសមានការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ជារឿយៗគឺដឹកនាំឡើងដោយសិប្បករជំនាញមានបទពិសោធន៍រឹងមាំក្នុងមុខជំនាញរបស់ខ្លួន ហើយនិងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងជួយណែនាំដល់អ្នករួមការងារមានបទពិសោធន៍តិចជាង។ សិប្បករទាំងនោះមានចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកទេស និងជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ហើយអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចការគរុកោសល្យ មានតាំងពី ការរចនារៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល រហូតដល់ ការតាមដាន និងវាយតម្លៃការរីកចម្រើនរបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ៖ កង្វះធនធានរូបវន្តស្របតាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម បានដាក់កម្រិតលើការទទួលយកគំរូ VET មកអនុវត្ត និងផ្តល់សេវាកម្ម VET ដែលមានគុណភាពល្អ ជាពិសេសនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ អង្កេតលើប្រមាណ ៥០០សហគ្រាស ក្នុងទូទាំងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនៅឆ្នាំ២០០៩ បានរកឃើញថា កង្វះអាគារនិងសម្ភារសិក្សា កង្វះគ្រូប្រកបដោយគុណភាព ជាហេតុផលសំខាន់នៃការរារែកមិនព្រមទទួលយក VET ទ្វេប្រព័ន្ធ (Md Deros, Zohdi and Mohamad 2012)។ ស្រដៀងគ្នាដែរ បញ្ហាប្រឈមនៃកង្វះបរិក្ខារ អាគារ និងសម្ភារសិក្សា ក៏ឃើញមានរាយការណ៍ឡើងដែរ ក្នុងករណីសិក្សានានាស្តីពីការផ្ទេរ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ និងកំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងប្រទេសចិន និងឥណ្ឌា (Wilson 2000; Zhiqun and Han 2009)។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងផលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់កម្ពុជា

អត្ថបទនេះបានគូសបញ្ជាក់នូវគោលការណ៍សំខាន់ ៣ នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ពោលគឺ ការចូលរួមរបស់សហគ្រាស ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ និង ការតម្រង់ទិសទៅរកទីផ្សារពលកម្ម (រូបភាព១)។ គោលដៅសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺផ្តល់ឲ្យយុវជននូវ ជំនាញតាមមុខរបរដែលមានគុណភាព និងស៊ីនឹងតម្រូវការ ពោលគឺជំនាញសម្រាប់ជួយបំពេញតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម បង្កើនផលិតភាពកម្លាំងពលកម្ម និងពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេសជាតិ។

រូបភាព១៖ គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈនឹងឯកជន	• ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងស្ថាប័ន (ភាពជាដៃគូផ្លូវការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ៖ ទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នា សហគ្រាសឯកជនត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ) • សមត្ថភាពវិស័យឯកជន៖ បច្ចេកទេស និងគរុកោសល្យ
ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ	• ខ្លឹមសារការបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំឡើងដោយវិស័យឯកជន • កន្លែងបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ដោយវិស័យឯកជន • ការវាយតម្លៃ និងតាមដានធ្វើឡើងដោយវិស័យឯកជន • បន្ទុកចំណាយរ៉ាប់រងដោយវិស័យឯកជន
ភាពជាប់ទាក់ទិនល្អនឹងទីផ្សារពលកម្ម	• សមត្ថភាពបំពេញការងារ ឬប្រកបមុខរបររបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការ • ការបំពេញតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម • ការពិនិត្យឡើងវិញជាទៀងទាត់ដោយវិស័យឯកជន នូវមុខរបរ និងខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ប្រភព៖ សំយោគរបស់អ្នកនិពន្ធ

មធ្យោបាយចម្បងដែលប្រទេសស្វីស និងអាឡឺម៉ង់បានប្រើ ដើម្បីឲ្យមានភាពជាប់ទាក់ទិនល្អទៅនឹងទីផ្សារពលកម្ម គឺធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្មនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ដែលនៅទីនោះ និស្សិតចំណាយពេលភាគច្រើនរបស់ខ្លួនធ្វើជាអ្នកហ្វឹកហាត់ធ្វើការ។ និយោជក និងសមាគមនិយោជក បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ពួកគេរៀបចំខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ទីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល និងរ៉ាប់រងបន្ទុកចំណាយបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសាលាវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសាធាណៈ និងដៃគូសង្គមដទៃទៀត។ ភាពជាដៃគូរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ មានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ច្បាស់លាស់សម្រាប់កំណត់ និងគ្រប់គ្រងវាយ៉ាងល្អ។

នៅតាមប្រទេសដែលការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល តែងតែជាទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋ ហើយក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធាណៈនឹងឯកជន (PPPs) ក៏មិនទាន់មាននៅឡើយនោះ ការលើកទឹកចិត្តឲ្យវិស័យឯកជនចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ អាចជាបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងធំមួយ។ ជាលទ្ធផល ប្រទេសទាំងនោះបានអនុម័តប្រើយុទ្ធសាស្រ្តផ្អែកលើសាលារៀន ដែលនៅទីនោះ និស្សិតចូលរៀនជំនាញជាប់ទាក់ទិននឹងការងារ តាមរយៈ ការងារក្នុងមន្ទីរពិសោធន៍ រោងជាងនៅក្នុងសាលា និង កម្មវិធីហាត់ការនៅតាមសហគ្រាស ជាដើម (ចាប់ពី ២អាទិត្យ ដល់ ៦ខែ)។ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាលដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងធ្វើវិនិយោគយ៉ាងច្រើន ដើម្បីធានាឲ្យមាន កិច្ចការអនុវត្តន៍ជាប់ទាក់ទិននឹងការងារ និងការកសាងភាពជាដៃគូរឹងមាំរវាង សាលាTVETជាមួយនឹងសហគ្រាសអាជីវកម្មនិងឧស្សាហកម្ម ដូចនៅប្រទេសចិន សិង្ហបុរី និងកូរ៉េខាងត្បូង។

ថ្វីបើដោយសារបរិបទខុសប្លែកគ្នា គេមិនអាចធ្វើការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធទាំងមូល ឬក៏មួយសមាសភាគម្តងក្តី ប្រព័ន្ធនេះនៅតែជាគំរូមួយដ៏មានប្រយោជន៍។ កម្ពុជាអាចពិនិត្យលើគោលការណ៍សំខាន់ៗទាំង ៣ នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ និងពិចារណាដាក់បញ្ចូលវាទៅក្នុង របៀបរបបអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនូវការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសព្វថ្ងៃ។ គេបានណែនាំថា ដំណោះស្រាយតែភាគខ្លះ សម្រាប់តម្រូវទៅតាមស្ថានភាពជាក់លាក់ និងអាទិភាពរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ជាមធ្យោបាយល្អជាងគេសម្រាប់ការផ្ទេរប្រព័ន្ធនេះ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្លាំងនិងយូរឆ្នាំរបស់កម្ពុជា ហើយនិងកង្វះជំនាញជាប្រចាំ ជាហេតុផលសំខាន់សម្រាប់ឲ្យនិយោជកចូលរួមក្នុង TVET។ ប៉ុន្តែការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ទាំងបី ត្រូវមានកិច្ចប្រឹងប្រែងខ្លាំងក្លា និងរួមគ្នា។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចម្បងទាំងបួនដែលបានរកឃើញ មានការផ្តល់មតិមួយចំនួនដូចតទៅ៖

- **ជំនះលើគំនិតបង្អាប់ TVET និងកែលំអភាពទាក់ទាញរបស់វា** ដោយ៖
    - *ការលើកស្ទួយតម្លៃគុណវុឌ្ឍិនៃ TVET*៖ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈ និងឥរិយាបថលើការអប់រំវិជ្ជាជីវៈនោះ TVET ត្រូវមានការលើកកេរ្តិ៍ឈ្មោះឡើង។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្សព្វផ្សាយ TVET ទៅដល់សិស្សក្មេងៗ, បង្កើនការយល់ដឹងពីឱកាសល្អនៃ TVET, និងបង្កើនភាពទាក់ទាញក្នុងចំណោមនិស្សិត ក្រុមគ្រួសាររបស់និស្សិត និង សាធារណជន។ ការលើកកេរ្តិ៍ឈ្មោះ TVET ត្រូវទៅឲ្យឆ្ងាយជាងចំណូលជាប្រាក់ តាមរយៈការកសាងនូវគំនិតគិតគូរដល់ ផលប្រយោជន៍ជាបទពិសោធន៍ ដែលក្នុងនោះមានទាំង ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះវិជ្ជាជីវៈ

របស់ខ្លួន ការពេញចិត្តលើខ្លួនឯងដោយបានបំពេញអាជីពមួយដែលខ្លួនពេញចិត្តនិងហុចផលល្អ និងការរួមចំណែកកសាងសង្គមជាតិ។

- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ៖* ក្រោយបញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ សិស្សអាចមើលឃើញផ្លូវអាជីពវិជ្ជាជីវៈថាមានភាពទាក់ទាញ ប្រសិនបើខ្លួនអាចជ្រើសរើសមុខជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងផ្នែកដែលមាន តម្រូវការខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម និងប្រសិនបើទទួលបានអាហារូបករណ៍។
- *ការធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលនៅសហគ្រាស ក្លាយជាករណីអាជីវកម្មល្អមួយ សម្រាប់សាមីសហគ្រាស៖* សហគ្រាសឯកជនតែងថ្លឹងថ្លែងជានិច្ចនូវ បន្ទុកចំណាយធៀបនឹង អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល។ ដើម្បីឲ្យវិស័យឯកជនមើលឃើញ ការបណ្តុះបណ្តាលថាជាវិនិយោគដ៏ល្អមួយ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវមានរយៈពេលវែងគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានចំណេញពី ផលិតភាពការងាររបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការងារ។ ចំពោះប្រភេទការងារដែលទទួលបានផលិតភាពក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាល រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដើម្បីជួយប៉ះប៉ូវបន្ទុកចំណាយរបស់សហគ្រាសលើការបណ្តុះបណ្តាល។

- **បង្កើតស្ថានភាពល្អសម្រាប់ឲ្យកិច្ចសហការ និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័នមានជោគជ័យ៖**
  - *ការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌភាពជាដៃគូរវាង វិស័យសាធារណៈ និងឯកជន (PPP) សម្រាប់ TVET៖* ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្បងៗក្នុងប្រព័ន្ធ TVET នៅកម្ពុជា គឺមាន ក្រសួងមន្ទីរ សហគ្រាស អ្នកផ្តត់ផ្គង់ TVET អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដែលផ្តោតកម្លាំងប្រឹងកែលំអការអប់រំ។ ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវបង្កើតនូវ ក្របខ័ណ្ឌភាពជាដៃគូ ដែលមានអ្នកពាក់ព័ន្ធច្រើន ដោយត្រូវកំណត់ច្បាស់នូវតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ ក្នុងកិច្ចដំណើរការ ការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់មូលនិធិឲ្យ TVET ។
  - *ការរៀបចំវិស័យឯកជន៖* សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមនៅកម្ពុជា កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលដំបូងៗនៃការរីកលូតលាស់ហើយនៅខ្វះខាតសមត្ថភាពនិងមិនទាន់ចាប់អារម្មណ៍លើការបណ្តុះបណ្តាលនៅឡើយ។ សមាគមនិយោជកមានស្រាប់នានា ដែលគេបានបង្កើតឡើងជាសំខាន់សម្រាប់តំណាងឲ្យ និងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលបម្រើផលប្រយោជន៍របស់ពួកសមាជិកនោះ សព្វថ្ងៃនៅខ្វះខាតសមត្ថភាពផ្នែកបច្ចេកទេស និងបណ្តុះបណ្តាល។ ពេលនេះសំខាន់បំផុតដែលត្រូវរៀបចំ ចងក្រងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ជាសមាគមផ្សេងៗ ដោយផ្អែកលើអនុវិស័យនីមួយៗនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ចំណុចសំខាន់មួយ គឺសមាគមដែលត្រូវចងក្រងនោះ ត្រូវមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេសទាំងក្នុងអនុវិស័យរបស់ខ្លួន និងទាំងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្ម។
  - *ការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌបទបញ្ញត្តិ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យវិស័យឯកជនចូលរួមសហការ៖* កត្តាសំខាន់មួយដែលលើកទឹកចិត្តឲ្យ សហគ្រាសចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល គឺលទ្ធភាពជ្រើសរើសអ្នកដែលបានមកទទួលការហ្វឹកហាត់ ធ្វើជាបុគ្គលិក។ ប៉ុន្តែហានិភ័យខ្ពស់នៃការឆក់យកបុគ្គលិកពីគ្នា និងបុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរការងារចុះឡើង បានបន្ទុចបង្អាក់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការធ្វើវិនិយោគលើ TVET។ ដូច្នេះត្រូវមានការបង្កើតច្បាប់ និងគោលនយោបាយដើម្បី ទប់ស្កាត់ការឆក់យកបុគ្គលិក និងកំណត់ឲ្យបុគ្គលិកចាកចេញបង្វិលសងវិញនូវចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល។

- **ការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យ និងភាពជំនាញការផ្នែកឧស្សាហកម្ម ដោយ៖**
  - *បង្កើតចំណងទាក់ទងរវាងសាលា TVET នឹងសហគ្រាសនានា៖* ដើម្បីភ្ជិតគម្លាតរវាង កម្រិតជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសនិងគរុកោសល្យនៅតាមសាលា ជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ ភាពជំនាញការផ្នែកឧស្សាហកម្ម គឺត្រូវជម្រុញ ការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងជំនាញការ ដើម្បីឲ្យគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាវិជ្ជាជីវៈ អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពី ការបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នជាទៀងទាត់ដែលធ្វើឡើងដោយ អ្នកជំនាញការ នៅក្នុងសហគ្រាសឧស្សាហកម្ម ហើយអ្នកបណ្តុះបណ្តាលមកពីខាងឧស្សាហកម្ម ក៏អាចទទួលបានចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យដែរ។

- **ការបង្កើតអាគារសម្ភារសិក្សា និងបរិក្ខារបណ្តុះបណ្តាលតាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម ដោយ៖**
  - *លើកទឹកចិត្តសហគ្រាស ឲ្យធ្វើវិនិយោគលើធនធានបណ្តុះបណ្តាល៖* គួរមានការលើកលែងពន្ធទាំងស្រុង ឬកាត់បន្ថយពន្ធមួយភាគ លើសម្ភារផ្គត់ផ្គង់ និងបរិក្ខារផ្សេងៗដែលយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។
  - *ប្រមូលផ្តុំធនធានបណ្តុះបណ្តាល៖* សមាគមអាជីវកម្មនានាគួរធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីផ្តល់ឲ្យនិស្សិតគ្រប់ៗគ្នានូវឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

References

Blossfeld, Hans-Peter and Reinhard Stockmann. 1998. "Guest Editors' Introduction: The German Dual System in Comparative Perspective." *International Journal of Sociology* 28 (4): 3–28. doi.org/10.1080/15579336.1998.11770184.

Deissinger, Thomas. 1997. "The German Dual System - a Model for Europe?" *Education + Training* 39 (8): 297–302. doi.org/10.1108/00400919710190090.

Dougherty, Christopher. 1987. "The German Dual System: A Heretical View." *European Journal of Education* 22 (2): 195–99.

Gessler, Michael, and Falk Howe. 2013. "The German Dual Vocational Training System – The Origin of the Current Architecture." www.researchgate.net/profile/Michael_Gessler /publication/274898245_The_German_dual_vocational_training_system_-_the_ origin_ of_the_current_architecture/links/552c382b0cf29b22c9c443e2/The-German-dual-vocational-training-system-the-origin-of-the-current-architecture.pdf.

Gill, Indermit, and Amit Dar. 1996. Germany's Dual System: Lessons for Low and Middle-Income Countries." Constraints and Innovations in Reform of VET. Washington, DC: World Bank.

Greinert, Wolf-Dietrich. 2004. "European Vocational Training 'Systems' – Some Thoughts on the Theoretical Context of Their Historical Development." *European Journal: Vocational Training* 32: 18–25.

Grollmann, Philipp. 2008. "Comparative Research on Technical and Vocational Educational and Training – Methodological Consideration." In *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*, edited by Felix Rauner and Rupert Maclean, 253–59. Springer. DOI 10.1007/978-1-4020-8347-1.

Hummelsheim, Stefan, and Michaela Baur. 2014. "The German Dual System of Initial Vocational Education and Training and Its Potential for Transfer to Asia." *Prospects* 44 (2): 279–96. doi.org/10.1007/s11125-014-9311-4.

Lehmann, Wolfgang. 2000. "Is Germany's Dual System Still a Model for Canadian Youth Apprenticeship Initiatives?" *Canadian Public Policy* 26 (2): 225–40. doi.org/10.2307/3552557.

Mayer, Christine. 2001. "Transfer of Concepts and Practices of Vocational Education and Training from the Center to the Peripheries: The Case of Germany." *Journal of Education and Work* 14 (2): 189–208. doi.org/doi.org/10.1080/13639080120056655.

Md Deros, Baba., Suzana Mohammed Zohdi and Darliana Mohamad. 2012. "A National Survey on Dual Training System Implementation in Malaysian Industry." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 60: 484–88. doi.org/10.1016/j.sbspro.2012. 09.411.

Pilz, Matthias, ed. 2017. *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis*. Vol. 24. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects. Cham: Springer International Publishing. doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2.

Pilz, Matthias, and Junmin Li. 2014. "Tracing Teutonic Footprints in VET around the World?" *European Journal of Training and Development* 38 (8): 745–63. doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0110.

Schmidt, Klaus. 1998. "Comparative Study of Two Delivery Mechanisms of Dual Vocational Training in Germany: Implications for Vocational Training in the United States." *Journal of Industrial Teacher Education* 35 (3): 24–43.

SDC (Swiss Agency for Development and Cooperation). 2016. "Vocational Skills Development: Key to Employment and Income." www.shareweb.ch/site/EI/Documents/VSD/About/SDC%20-%20VSD%20Broshure%20-%202016.pdf.

SDC. 2017. "The SDC Portfolio in Vocational Skills Development (VSD) – Key Figures." Bern: SDC.

Sloane, Peter F. E. 2014. "Professional Education Between School and Practice Settings: The German Dual System as an Example." In *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, edited by Stephen Billett, Christian Harteis and Hans Gruber, 397–425. Springer International Handbooks of Education Series. Dordrecht: Springer. doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8.

Valiente, Oscar, and Rosario Scandurra. 2017. "Challenges to the Implementation of Dual Apprenticeships in OECD Countries: A Literature Review." In *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis: Lessons from Around the World*, edited by Matthias Pilz, 41–57. Springer. doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2.

Wilson, David N. 2000. "The German 'Dual System' of Occupational Training: A Much-Replicated but Oft-Failed Transfer." eric.ed.gov/?id=ED450264.

Zhiqun, Zhao, and Xu Han. 2009. "Implementing Dual Vocational Education in China: A Case of Transnational Innovation Transfer through a German-Chinese Research and Development Project." In *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*, edited by Felix Rauner and Rupert Maclean, 656–60. Dordrecht: Springer. doi.org/10.1007/978-1-4020-8347-1.

តាមដានសេដ្ឋកិច្ច - ស្ថានភាពក្រៅប្រទេស

ផ្នែកនេះ ពណ៌នាពីសូចនាករសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសធំៗមួយចំនួន និងបណ្ដាប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍ នៅត្រីមាសទី ៣ ឆ្នាំ២០១៧។

នៅត្រីមាសទី៣ ឆ្នាំ២០១៧ ផសស នៅឥណ្ឌូនេស៊ីមានកំណើន ៥,១% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ហើយវិនិយោគ និងចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាលក៏កើនឡើងដែរ។

កំណើន ផសស ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៅម៉ាឡេស៊ី មានកម្រិត ៦,២% ដែលជាកំណើនខ្ពស់បំផុតគិតតាំងពីឆ្នាំ២០១៤ មក ហើយកម្មន្តសាលកម្ម និងសេវាកម្មក៏រីកធំដែរ។

កំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៅសិង្ហបុរី មានកម្រិត ៥,២% ដែលជាកំណើនខ្ពស់បំផុតគិតតាំងពីឆ្នាំ២០១៤ មក និងជំរុញឡើងដោយផ្នែកអេឡិចត្រូនិក ផលិតកម្មជីវវេជ្ជសាស្ត្រ និងវិស្វកម្មមានខ្នាតត្រឹមត្រូវកម្រិតខ្ពស់ (precision engineering)។

សេដ្ឋកិច្ចថៃ មានកំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ៤,៣% ធៀបនឹង ៣,៧% កាលពីត្រីមាសមុន និង ជំរុញឡើងដោយការនាំចេញ និងវិស័យកសិកម្ម។ ការរីកធំនៃពាណិជ្ជកម្មសកល បានបង្កើនតម្រូវការផលិតផលឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗរបស់ថៃ ជាពិសេសគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងបរិក្ខារអគ្គិសនី។

កំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៅវៀតណាម មានកម្រិត ៧,៥% ឬ ១,២ ឯកតាភាគរយ ខ្ពស់ជាងកាលពីត្រីមាសមុន និងជំរុញឡើងដោយសារ កំណើនក្នុងសេវាកម្ម និងកម្មន្តសាលកម្ម។ វិស័យកសិកម្ម ព្រៃឈើ និងនេសាទ បានងើបឡើងវិញ បន្ទាប់ពីកំណើនយឺតៗក្នុងត្រីមាសមុន ប៉ុន្តែឧស្សាហកម្មយករ៉ែបានរួមចុះ។

សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសចិន មានកំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ៦,៨% ឬ ០,១% ទាបជាងត្រីមាសមុន ដោយសាររដ្ឋាភិបាលបានខិតខំសម្រួលឲ្យទីផ្សារអចលនទ្រព្យស្ងប់មកវិញ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យបំណុល។

សេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេស ក្រុងហុងកុង នៃប្រទេសចិន មានកំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ៣,៨% ក្នុងនេះ ការនាំចេញមានកំណើន ៥,៥%។

កំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៅកូរ៉េខាងត្បូងមានដល់ ៣,៦% ឬ ០,៩ ឯកតាភាគរយខ្ពស់ជាងកាលពីត្រីមាសមុន។ ចំណាយប្រើប្រាស់របស់ឯកជន ចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាល និងវិនិយោគជាប់លាប់ មានដំណើរការល្អ ហើយ ការនាំចេញមានកំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ៥,០%។

ផសស នៅតៃវ៉ាន់ មានកំណើន ៣,១% ធៀបមួយឆ្នាំមុន ឬ ១ ឯកតាភាគរយ ខ្ពស់ជាងកាលពីត្រីមាសមុន ដោយសារការនាំចេញ និងចំណាយប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រួសារ មានសន្ទុះខ្លាំង។

កំណើន ផសស ពិតពីមួយឆ្នាំនៅតំបន់អឺរ៉ូ មានកម្រិត ២,៥% ធៀបនឹង ២,១% ក្នុងត្រីមាសមុន។

សេដ្ឋកិច្ចជប៉ុនមានកំណើន ១,៧% ដែលជំរុញឡើងដោយសារមានការនាំចេញខ្លាំង។

សហរដ្ឋអាមេរិកមានកំណើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ២,៣% ធៀបនឹង ២,១% កាលពីត្រីមាសមុន និងជំរុញឡើងដោយសារចំណាយរបស់វិស័យឯកជនលើទ្រព្យមូលធន និងស្តុកទំនិញ។

អតិផរណាក្នុងពិភពលោក និងអត្រាប្ដូរប្រាក់

អតិផរណាមានកម្រិត ២,៥% នៅកម្ពុជា ៣,៨% នៅឥណ្ឌូនេស៊ី ៣,៧% នៅម៉ាឡេស៊ី ០,៥% នៅសិង្ហបុរី ០,៥% នៅថៃ និង ២,៨% នៅវៀតណាម។ វាមានកម្រិត ១,៦% នៅចិន ១,៨% នៅហុងកុង ២,៣% នៅកូរ៉េខាងត្បូង និង ០,៨% នៅតៃវ៉ាន់។ អតិផរណាមានដល់ ១,៤%នៅតំបន់អឺរ៉ូ ១,១%នៅជប៉ុន និង ១,៩% នៅសហរដ្ឋអាមេរិក។

នៅត្រីមាសទី៣ ឆ្នាំ២០១៧ ប្រាក់រៀលប្ដូរបាន ៤.០៨៧,៨ រៀល/ដុល្លារ។ ប្រាក់បាតថៃ ឡើងថ្លៃ ២,៧% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ដល់ ៣៣,៤បាត/ដុល្លារ ហើយប្រាក់ដុងវៀតណាម ចុះថ្លៃ ០,១% ដល់ ២២.៧៣២,៨ដុង/ដុល្លារ។ ប្រាក់យ៉ន់ចិនឡើងថ្លៃ ២,៨% ដល់ ៦,៧យ៉ន់/ដុល្លារ ហើយប្រាក់យេនជប៉ុន ឡើងថ្លៃ ០,១% ដល់ ១១០,៩យេន/ដុល្លារ។

ថ្លៃទំនិញនៅលើទីផ្សារពិភពលោក

នៅត្រីមាសទី៣ ឆ្នាំ២០១៧ ផលិតផលកសិកម្មនៅលើទីផ្សារពិភពលោក បានចុះថ្លៃធៀបនឹងត្រីមាសមុន លើកលែងតែប្រេងដូងប្រេង និងសណ្ដែកសៀង។ ពោត ចុះថ្លៃ ៦,០% ដល់ ១៤៨,១ដុល្លារ/តោន, កៅស៊ូ ចុះថ្លៃ ១,០% ដល់ ១.៥៥១,៧ដុល្លារ/តោន, អង្ករ ចុះថ្លៃ ៤,៥% ដល់ ៤១១,៧ដុល្លារ/តោន។ ប្រេងនៅឡើងថ្លៃ ១,៤% ដល់ ៧០៦,៣ដុល្លារ/តោន ហើយសណ្ដែកសៀងឡើងថ្លៃ ២,៥% ដល់ ៣៩៥,៣ដុល្លារ/តោន។ ប្រេងនៅឡើងថ្លៃ ១០,៣% ដល់ ៥២,៨ដុល្លារ/ធុង, សាំងឡើងថ្លៃ ១០,៣% ដល់ ៤៤,៤សេនដុល្លារ/លីត្រ ហើយម៉ាសូតឡើងថ្លៃ ១៦,០% ដល់ ៤៥,២សេនដុល្លារ/លីត្រ។

អត្ថបទនេះ រៀបរាងដោយលោក វ៉ែន សីហា ជាអ្នកស្រាវជ្រាវ និង លោកស្រី ប៊ុន ដូរីណា ជាជំនួយការស្រាវជ្រាវ ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នៅវិទ្យាស្ថាន CDRI។

តារាង១. កំណើន ផសស ពិត នៃដៃគូពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើស ពីឆ្នាំ២០១១-២០១៧ (កំណើនជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
ប្រទេសអាស៊ានជ្រើសរើស												
កម្ពុជា	7.1	7.3	7.4	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-
ឥណ្ឌូនេស៊ី	6.5	6.3	5.8	5.2	4.8	4.9	5.2	5.0	4.9	5.0	5.2	5.1
ម៉ាឡេស៊ី	4.9	5.4	4.6	6.0	4.9	4.2	4.0	4.3	4.5	5.6	5.8	6.2
សិង្ហបុរី	4.7	1.3	3.8	3.0	2.0	1.8	2.1	1.1	2.9	2.7	2.9	5.2
ថៃ	0.0	6.7	2.8	1.6	2.8	3.2	3.5	3.2	3.0	3.3	3.7	4.3
វៀតណាម	6.2	5.2	5.4	5.9	6.6	5.5	3.5	6.4	6.7	5.1	6.2	7.5
ប្រទេសអាស៊ីជ្រើសរើស												
ចិន	9.3	7.7	7.7	7.3	7.0	6.7	6.7	6.7	6.8	6.9	6.9	6.8
ហុងកុង	4.9	2.9	3.0	2.3	2.3	0.8	1.7	1.3	3.1	4.3		3.6
កូរ៉េខាងត្បូង	3.6	2.1	2.8	3.4	2.6	2.7	3.2	2.3	2.3	2.8	2.7	3.6
តៃវ៉ាន់	4.2	1.2	2.2	3.5	0.6	-0.8	0.7	2.0	2.9	2.6	2.1	3.1
ប្រទេសឧស្សាហកម្មជ្រើសរើស												
អឺរ៉ូ-១២	1.6	-0.5	0.1	0.7	1.3	1.5	1.6	1.7	1.7	1.7	2.1	2.5
ជប៉ុន	-0.8	1.7	1.7	0.6	0.3	0.2	0.8	1.1	1.6	1.6	2.0	1.7
សហរដ្ឋអាមេរិក	1.8	2.1	1.8	2.4	2.3	2.1	1.2	1.3	1.9	2.1	2.1	2.3

Sources: International Monetary Fund, *Economist* and countries' statistics offices

តារាង២. អត្រាអតិផរណានៃដៃគូពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើស ពីឆ្នាំ២០១១-២០១៧ (កំណើនថ្លៃជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន-មធ្យមភាគតាមការិយបរិច្ឆេទ)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
ប្រទេសអាស៊ានជ្រើសរើស												
កម្ពុជា	5.5	3.0	3.0	3.9	1.2	2.4	3.1	3.0	3.6	4.2	2.7	2.5
ឥណ្ឌូនេស៊ី	5.4	4.3	7.0	6.4	6.4	4.3	3.5	3.0	3.3	3.6	4.1	3.8
ម៉ាឡេស៊ី	3.2	1.7	2.1	3.2	2.1	3.4	1.9	1.4	1.7	4.3	4.0	3.7
សិង្ហបុរី	5.2	4.6	2.3	1.0	-0.5	-0.8	-0.9	-1.5	0.0	0.7	0.8	0.5
ថៃ	3.8	3.0	2.2	1.9	-0.9	-0.5	0.3	0.3	0.7	1.1	0.2	0.5
វៀតណាម	18.6	9.3	6.6	4.8	0.6	1.3	2.2	2.8	4.4	5.0	0.8	2.8
ប្រទេសអាស៊ីជ្រើសរើស												
ចិន	5.4	2.7	2.6	2.0	1.4	2.1	2.1	1.7	2.2	1.4	1.4	1.6
ហុងកុង	5.3	4.1	4.0	4.4	3.1	2.9	2.6	3.1	1.2	1.0	2.4	1.8
កូរ៉េខាងត្បូង	4.4	2.1	1.1	1.3	0.7	0.2	0.9	0.8	1.3	2.0	2.0	2.3
តៃវ៉ាន់	1.4	1.9	0.8	1.5	0.6	1.7	1.3	0.7	1.8	0.8	0.6	0.8
ប្រទេសឧស្សាហកម្មជ្រើសរើស												
អឺរ៉ូ-១២	2.7	2.5	1.4	0.4	0.0	0.1	0.2	0.3	0.7	1.8	1.2	1.4
ជប៉ុន	0.1	-0.03	0.4	2.8	0.9	0.2	-0.4	-0.5	0.3	0.2	0.3	1.1
សហរដ្ឋអាមេរិក	3.2	2.1	1.5	1.6	0.0	1.1	0.7	1.1	1.9	2.5	1.9	1.9

Sources: International Monetary Fund, *Economist* and National Institute of Statistics

តារាង៣. អត្រាប្ដូរប្រាក់ធៀបនឹងដុល្លារអាមេរិកនៃរូបិយវត្ថុរបស់ដៃគូពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើស ពីឆ្នាំ២០១១-២០១៧ (មធ្យមភាគតាមការិយបរិច្ឆេទ)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
ប្រទេសអាស៊ានជ្រើសរើស												
កម្ពុជា (រៀល)	4063.6	4037.8	4027.2	4037.6	4060.4	4022.4	4056.3	4094.1	4041.9	4015.8	4048.2	4087.8
ឥណ្ឌូនេស៊ី (រូពីយ៉ា)	8748.0	9363.0	10419.2	11850.2	13394.8	13627.3	13324.1	13136.6	13265.3	13344.7	13312.8	13327.0
ម៉ាឡេស៊ី (រីងហ្គីត)	3.1	3.1	3.1	3.3	3.9	4.2	4.0	4.0	4.3	4.4	4.3	4.3
សិង្ហបុរី (ដុល្លារសិង្ហបុរី)	1.3	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
ថៃ (បាត)	30.5	31.1	30.7	32.5	34.2	35.6	35.3	34.8	35.4	35.1	34.3	33.4
វៀតណាម (ដុង)	20574.3	20856.9	20990.3	21138.2	21917.7	22929.4	22314.5	22292.2	22493.7	22429.1	22704.3	22732.8
ប្រទេសអាស៊ីជ្រើសរើស												
ចិន (យ៉ន់)	6.5	6.3	6.1	6.2	6.3	6.5	6.5	6.7	6.8	6.9	6.9	6.7
ហុងកុង (ដុល្លារហុងកុង)	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
កូរ៉េខាងត្បូង (វ៉ុន)	1108.6	1126.6	1095.0	1053.6	1131.9	1200.8	1163.4	1120.9	1159.0	1152.4	1129.9	1132.8
តៃវ៉ាន់ (ដុល្លារតៃវ៉ាន់-NT$)	29.4	29.6	29.7	30.3	31.8	33.1	32.4	31.7	31.8	31.1	30.3	30.3
ប្រទេសឧស្សាហកម្មជ្រើសរើស												
អឺរ៉ូ-១២ (អឺរ៉ូ)	0.7	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
ជប៉ុន (យ៉េន)	79.9	79.8	97.6	105.9	121.0	115.3	107.9	102.4	109.5	113.7	111.1	110.9

Sources: International Monetary Fund, *Economist* and National Bank of Cambodia

តារាង៤. ថ្លៃផលិតផលជ្រើសរើសនៅលើទីផ្សារពិភពលោក ពីឆ្នាំ២០១១-២០១៧ (មធ្យមភាគតាមការិយបរិច្ឆេទ)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
ពោត (US No.2) - (ដុល្លារ/តោន)	291.7	298.4	259.4	192.9	169.8	160.0	171.1	153.5	152.2	160.6	157.7	148.1
ប្រេងដូងប្រេង - អឺរ៉ុបពាយព្យ (ដុល្លារ/តោន)	1125.4	999.3	856.9	821.4	622.7	586.9	647.8	714.7	753.0	773.0	696.3	706.3
កៅស៊ូ SMR 5 ដុល្លារ/តោន)	4630.6	3200.7	2575.3	1755.6	1392.7	1190.0	1408.1	1349.4	1716.9	2147.7	1568.1	1551.7
អង្ករ (Thai 100% B) - បាងកក (ដុល្លារ/តោន)	558.5	594.8	533.8	434.9	395.5	385.3	465.0	430.3	376.0	537.0	431.0	411.7
សណ្ដែកសៀង (US No.1) - USA (ដុល្លារ/តោន)	540.7	591.4	538.4	491.8	390.4	328.0	418.7	416.7	411.7	419.1	385.7	395.3
ប្រេងឆៅ - OPEC spot (ដុល្លារ/ធុង)	106.2	109.5	105.9	96.2	49.6	31.2	44.7	43.3	47.9	52.0	47.9	52.8
សាំង - US Gulf Coast (សេន/លីត្រ)	71.9	74.6	71.2	65.6	41.0	27.9	37.5	36.8	38.5	41.0	40.3	44.4
ម៉ាស៊ូត (ស្ដង់ដ៏រតិច លេខ២) - US Gulf Coast (សេន/លីត្រ)	75.7	80.7	78.4	71.5	41.7	27.2	35.6	36.3	40.2	41.4	39.0	45.2

Sources: Food and Agriculture Organisation and US Energy Information Administration

តាមដានសេដ្ឋកិច្ច - ស្ថានភាពក្នុងប្រទេស

សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗ

នៅត្រីមាសទី៣ អនុម័តវិនិយោគជាទ្រព្យសកម្មជាប់លាប់សរុប បានបន្តកើនឡើង ដល់ ៣.០០៥,៤លានដុល្លារ (ធៀបនឹង ១.៦៥២,៦ លានដុល្លារនៅត្រីមាសមុន) ឬ កើន ២១៤,៥% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន។ បើធៀបនឹងត្រីមាសមុន វិនិយោគបានកើនឡើងច្រើនណាស់ក្នុងគ្រប់វិស័យ លើកលែងតែក្នុងកសិកម្ម។ នៅត្រីមាសនេះ គ្មានវិនិយោគក្នុងកសិកម្មទេ បន្ទាប់ពីមានវិនិយោគ ៥៤,៩លានដុល្លារនៅត្រីមាសមុន។ អនុម័តវិនិយោគខាងឧស្សាហកម្មមានទាំងអស់ ៤៨៦,៦លានដុល្លារ ឬកើន ៨៣,១% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន។ វិនិយោគក្នុងផ្នែកកាត់ដេរ មានដល់ ៧៨,៩ លានដុល្លារ ឬកើន ២៥៨,៤% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន។ អនុម័តវិនិយោគក្នុងផ្នែកសេវាកម្មកើនដល់ ២.៥១៨,៨លានដុល្លារ ធៀបនឹង ១.៣៣២,០លានដុល្លារនៅត្រីមាសមុន។ វិនិយោគខាងសណ្ឋាគារនិងទេសចរណ៍ មានដល់ ២.៥១៨,៨លានដុល្លារ ធៀបនឹង ២៣៧,២លានដុល្លារនៅត្រីមាសមុន។

ត្រីមាសទី៣ ជារដូវខ្សត់ទេសចរ ប៉ុន្តែចំនួនទេសចរអន្តរជាតិមកដល់សរុប កើនដល់ ១.២៥០.០៨២ នាក់ ឬកើន ២២,៧% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ក្នុងនេះ ភ្ញៀវទេសចរមកដល់តាមផ្លូវអាកាសកើន ២៩,២% ដល់ ៧៧៧.៧៤៥នាក់ ប៉ុន្តែភ្ញៀវមកដល់តាមផ្លូវគោក និងផ្លូវទឹក ថយចុះ ១៣,៤% មកត្រឹម ៤៧២.៣៣៧ នាក់។

ក្នុងត្រីមាសទី៣ នេះ ការនាំចេញសរុប មានដល់ ៣.០៩៨,៣ លានដុល្លារ ឬកើន ១៧,៩% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ឬកើន ១១០,០% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន។ ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ កើនដល់ ២.២៩០,៣ លានដុល្លារ ឬកើន ២២,២% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ឬកើន ១១០,៥% ធៀបកាលពីមួយឆ្នាំមុន។ ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទៅសហរដ្ឋអាមេរិក សហភាពអឺរ៉ុប និងជប៉ុន កើនឡើង ប៉ុន្តែការនាំចេញទៅអាស៊ានបានធ្លាក់ចុះ។

ការនាំចេញផលិតផលកសិកម្មកើនដល់ ១៧៥,៤លានដុល្លារ ឬកើន ២១,៦% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ឬកើន ១៤៨,៥% ធៀបនឹងត្រីមាសដូចគ្នាឆ្នាំមុន។ ធៀបត្រីមាសមុន ការនាំចេញ អង្ករ កៅស៊ូ និងត្រី កើនឡើង ប៉ុន្តែការនាំចេញឈើ បានធ្លាក់ចុះ។

ការនាំចូលសរុបធ្លាក់ចុះ ២៧,២% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ប៉ុន្តែកើន ៤២,៦% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ដល់ ៤.៣០៣,៣ លានដុល្លារ ។ ការនាំចូលសាំង មានតម្លៃដល់ ៥៨,៣ លានដុល្លារ, ម៉ាស៊ូត មានដល់ ១១៣,៣ លានដុល្លារ, សម្ភារសំណង់ ៨៩,៦ លានដុល្លារ, និងការនាំចូលផ្សេងទៀត ៤.០៤២,២ លានដុល្លារ។

ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ

នៅត្រីមាសនេះ ថវិការដ្ឋាភិបាលមានឱនភាព ៥៥០,១ ប៊ីលានរៀល។ ចំណូលរដ្ឋាភិបាលសរុប មាន ៣.៨៧០,៨ ប៊ីលានរៀល ឬ ធ្លាក់ចុះ ៥,២% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ប៉ុន្តែកើន ១៣,៧% ធៀបនឹងត្រីមាសដូចគ្នាឆ្នាំមុន។ ចំណូលចរន្ត មាន ៣.៨៣៩,២ ប៊ីលានរៀល ឬ ៥,៥% ទាបជាងត្រីមាសមុន។ ចំណូលពន្ធ មាន ៣.៣១៨,៤ ប៊ីលានរៀល ឬ ៧,៣% ទាបជាងត្រីមាសមុន រីឯចំណូលមិនមែនពន្ធ មាន ៥២០,៩ ប៊ីលានរៀល ឬ ៧,៧% ខ្ពស់ជាងត្រីមាសមុន។

ចំណាយសរុបមានដល់ ៤.៤២០,៩ប៊ីលានរៀល ឬកើន ១៧,៩% ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ប៉ុន្តែធ្លាក់ចុះ ២,០% ធៀបនឹងត្រីមាសដូចគ្នាឆ្នាំមុន។ ចំណាយមូលធន មាន ១.២០២,១ប៊ីលានរៀល ឬ ២៤,២% ច្រើនជាងត្រីមាសមុន។ ចំណាយចរន្ត មាន ៣.២១៨,៧ប៊ីលានរៀល ឬ ១៥,៧% ច្រើនជាងត្រីមាសមុន។

អតិផរណា និងអត្រាប្តូរប្រាក់

នៅត្រីមាសទី៣ឆ្នាំ២០១៧សន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់សរុប (CPI) មានកម្រិត ២,៥% ធៀបនឹង ២,៧% នៅត្រីមាសមុន។ ថ្លៃស្បៀងអាហារ និងភេសជ្ជៈមិនមែនស្រា កើន ២,៧% ឬ ០,៤ ឯកតាភាគរយ ទាបជាងត្រីមាសមុន ប៉ុន្តែការដឹកជញ្ជូន កើន ៣,៨% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន។

ធៀបនឹងត្រីមាសមុន ប្រាក់រៀល ចុះថ្លៃ ១,០% ទល់នឹងប្រាក់ដុល្លារ ដល់ ៤.០៨៩,៥ រៀល/ដុល្លារ, ចុះថ្លៃ ៣,៤% ទល់នឹងប្រាក់បាតថៃ ដល់ ១២២,៨ រៀល/បាត និងចុះថ្លៃ ០,៩% ទល់នឹងប្រាក់ដុងវៀតណាម ដល់ ១៨,១ រៀល/១០០ដុង។

នៅត្រីមាសទី៣ នេះដែរ មាសឡើងថ្លៃ ២,១% ដល់ ១៥៤,១ ដុល្លារ/ជី។ ម៉ាស៊ូតឡើងថ្លៃ ១,៨% ដល់ ៣.៣៦៩,០ រៀល/លីត្រ ហើយសាំងឡើងថ្លៃ ២,៧% ដល់ ៣.៧២២,០ រៀល/លីត្រ។

ស្ថានភាពក្រីក្រ

ផ្នែកនេះ ពិពណ៌នាពីស្ថានភាពរបស់ពលករងាយរងគ្រោះ និងកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ដោយផ្អែកតាមអង្កេតលើពលករងាយរងគ្រោះ ៣៦០នាក់ និងកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ១២០នាក់ នៅខែវិច្ឆិកា ២០១៧ ។ លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថា ចំណូលប្រចាំថ្ងៃពិតជាមធ្យមរបស់ពលករងាយរងគ្រោះ កើនឡើង ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ប៉ុន្តែ ចំណូលរបស់អ្នករត់ស៊ីក្លូ អ្នកលក់បន្លែតូចតាច អ្នករើសអេតចាយ និងអ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើស្រែ បានថយចុះ។

អត្ថបទនេះ រៀបរាងដោយ វ៉ើន សីហា ជាអ្នកស្រាវជ្រាវ និង ប៊ុន ដូរីណា ជាជំនួយការស្រាវជ្រាវ ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នៅវិទ្យាស្ថាន CDRI។

ពលករងាយរងគ្រោះ ៦៥,០% បានប្រាប់ថា បើគិតតាំងពីពេលចាប់ប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតនេះមក ជីវភាពរបស់គាត់បានប្រសើរឡើង, ២៦,៨% ប្រាប់ថា ជីវភាពរបស់គាត់នៅដដែល ហើយ ៨,១% ប្រាប់ថា វាបានធ្លាក់ចុះ។

ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ កើន ៨,៧% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ដល់ ១៤.២៧៥រៀល/ថ្ងៃ។ ជាមធ្យម ពួកគាត់មានអាយុ ២៩ឆ្នាំ និងមានកម្រិតអប់រំត្រឹមថ្នាក់ទី៥។ គាត់ធ្វើការ ៥៤,៩ម៉ោង/សប្តាហ៍ ហើយសន្សំទុកបាន ៤៩,១% នៃប្រាក់ខែរបស់ខ្លួន។ កម្មករ ៨៨% ផ្ញើប្រាក់សន្សំទៅឲ្យក្រុមគ្រួសារ ហើយអាចជួយទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារបានមួយភាគ។ កម្មករ ៣៥,៨% មិនចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារទេ, ៣៨,៣៥% ចង់ផ្លាស់ប្តូរការងារ ហើយ ២៥,៨% មិនទាន់ច្បាស់ក្នុងចិត្ត។ កម្មករ ៥៥% មានសុទិដ្ឋិនិយមលើ អនាគតនៃរោងចក្ររបស់គាត់, ២០,០% ប្រាប់ថា រោងមានអនាគតមិនសូវល្អ, ៨,៣% ប្រាប់ថា រោងចក្រនឹងនៅដដែលដូចធម្មតា ហើយកម្មករដទៃទៀតប្រាប់ថា មិនដឹងទេ។

ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើស្រែ កើនដល់ ៨.១៣២ រៀល/ថ្ងៃ ឬ កើន ១,២% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន។ ៦៥% នៃអ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ជាអ្នករកចំណូលចម្បងក្នុងគ្រួសារ។ អ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើស្រែ ៥៧,៥% ប្រាប់ថា ចំណូលរបស់គាត់ក្នុងខែវិច្ឆិកាអាចទ្រទ្រង់គ្រួសារបានមួយភាគ រីឯ ៤២,៥% ទៀតប្រាប់ថា មិនអាចជួយគ្រួសារបានទេ។ អ្នកស៊ីឈ្នួលលធ្វើស្រែ ៥៥% ជំពាក់បំណុលគេ ដោយត្រូវបង់ការប្រាក់ជាមធ្យម គឺ ២,២% ក្នុងមួយខែ។

អ្នកលក់បន្លែតូចតាចមានចំណូលធ្លាក់ចុះដល់ ១៦.០១៥ រៀល/ថ្ងៃ ឬ ៨,៤% ទាបជាងពីមួយឆ្នាំមុន។ ពួកគាត់ភាគច្រើនមកពីខេត្តកណ្តាល ស្វាយរៀង ព្រៃវែង កំពង់ស្ពឺ និងតាកែវ។ ពួកគាត់ ២៥% មិនមានដីកសិកម្មទេ, ២,៥% មានដីកសិកម្មតិចជាង ១ហិកតា, ៤២,៥% មានដីពី ០,៥ ទៅ ១ហិកតា និង ៣០,០% មានដីពី ១ ទៅ ២ហិកតា។ ពួកគាត់ទាំងអស់ជាអ្នករកចំណូលចម្បងក្នុងគ្រួសារ។ ហើយ ២៧,៥% ប្រាប់ថា គាត់មានជំពាក់បំណុលគេ។

ចំណូលបស់អ្នករើសអេតចាយ កើន ៥,៧% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុនដល់១០.៧០៣រៀល/ថ្ងៃ។ពួកគាត់ភាគច្រើនប្រាប់ថា ចំនួនអ្នករើសអេតចាយកើនឡើង ប៉ុន្តែប្រភពសំរាម និងថ្លៃរបស់អេតចាយ បានធ្លាក់ចុះ បើធៀបនឹងកាលពីបីខែមុន។ អ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ប្រមាណ ៩៧,៥% ជាអ្នករកចំណូលចិញ្ចឹមគ្រួសារ ហើយត្រូវធ្វើការជាមធ្យម ១១,៧ ម៉ោង/ថ្ងៃ និង ២៧,៧ ថ្ងៃ/ខែ។ ពួកគាត់ចំណាយជាសំខាន់ទៅលើ ស្បៀងអាហារ (៦៦,០% នៃចំណាយសរុប) ថ្លៃឈ្នួលកន្លែងស្នាក់នៅ (១៩,២%) ការថែទាំសុខភាព (១,៤%) និង ចំណាយផ្សេងទៀត (១៣,៣%)។

ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករសំណង់មិនជំនាញ កើន ៦,២% ធៀបនឹងកាលពីមួយឆ្នាំមុន ដល់ ២០.៣៧១រៀល/ថ្ងៃ។ កម្មករភាគច្រើនប្រាប់ថា បើធៀបនឹងកាលពីបីខែមុន ចំនួនកម្មករសំណង់មិនជំនាញបានកើនឡើង ហើយសកម្មភាពសាងសង់ក៏កើនឡើងដែរ។ កម្មករ ៩០% បានមកក្រុងភ្នំពេញ ឬ សៀមរាប តែម្នាក់ឯង ដើម្បីធ្វើការងារ ហើយ ១០% បានមកជាមួយគ្រួសារ។ ជាមធ្យម ពួកគាត់ធ្វើការ ៩,៤ម៉ោង/ថ្ងៃ។ ចំណូលសរុបរបស់គាត់ត្រូវចាយវាយអស់ ៧៨,៧% លើស្បៀងអាហារ, ១២,២% លើថ្លៃឈ្នួលកន្លែងស្នាក់នៅ, ០,២% លើការថែទាំសុខភាព និង ៨,៩% លើចំណាយផ្សេងទៀត។ អ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៩៥% ប្រាប់ថា ចំណូលរបស់គាត់អាចទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារបានតែមួយភាគប៉ុណ្ណោះ។

ចំណូលរបស់អ្នកលីសែង កើនដល់ ១៤.៥៤៩ រៀល/ថ្ងៃ ឬ កើន ៧,៧% ធៀបនឹងខែដូចគ្នាឆ្នាំមុន។ អ្នកលីសែង ៧០% បានធ្វើចំណាកស្រុកតែម្នាក់ឯងមកក្រុងភ្នំពេញ ឬ សៀមរាប ដើម្បីរកការងារធ្វើ ហើយ ៣០,០% ធ្វើចំណាកស្រុកមកជាមួយគ្រួសារ។ ចំណូលរបស់គាត់ ត្រូវចាយវាយទៅលើ ស្បៀងអាហារ (៧៥,៨% នៃចំណាយសរុប) ថ្លៃឈ្នួលកន្លែងស្នាក់នៅ (១៤,១%) ការថែទាំសុខភាព (០,៩%) និងចំណាយផ្សេងទៀត (៩,០%)។ អ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៦៧,៥% ប្រាប់ថា តាំងពីចាប់របរធ្វើជាអ្នកលីសែងមក គ្រួសាររបស់គាត់មានជីវភាពប្រសើរជាងមុន, ៣០,០% ប្រាប់ថា គ្រួសារគាត់មានជីវភាពនៅដដែល ហើយ ២,៥% ទៀតប្រាប់ថា មានជីវភាពខ្វះខាតជាងមុន។

ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នករត់តុភោជនីយដ្ឋាន កើនឡើង ២,២% ធៀបនឹងខែដូចគ្នាឆ្នាំមុន ដល់ ៨.១៩០ រៀល/ថ្ងៃ។ ជាមធ្យម ពួកគាត់ធ្វើការជាអ្នករត់តុភោជនីយដ្ឋានបាន ៤,៥ ឆ្នាំមកហើយ និងត្រូវបម្រើការក្នុងហាងជាមធ្យម ១១,០ ម៉ោង/ថ្ងៃ និង ៣០ ថ្ងៃ/ខែ។ គាត់ត្រូវចំណាយភាគច្រើនទៅលើស្បៀងអាហារ (៨២,៤% នៃចំណាយសរុប), ការថែទាំសុខភាព (៣,៤%) និង ចំណាយផ្សេងទៀត (១៤,១%)។

តាមដានសេដ្ឋកិច្ច - សូចនាករសេដ្ឋកិច្ច

តារាង១៖ គម្រោងវិនិយោគឯកជនបានអនុម័ត ឆ្នាំ២០១១-១៧ *

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	ទ្រព្យសកម្មជាប់លាប់ (លានដុល្លារ)											
កសិកម្ម	725.0	531.6	930.5	56.5	169.8	27.6	0.0	7.4	82.1	8.0	54.9	-
ឧស្សាហកម្ម	2860.1	829.3	3257.0	1002.5	1014.7	252.4	597.0	266.1	320.8	115.6	265.7	486.6
. កាត់ដេរ	393.9	497.0	324.1	393.5	225.2	70.8	239.9	51.1	19.0	54.0	22.0	78.88
សេវាកម្ម	3425.4	916.6	140.7	622.6	2734.4	643.6	234.1	681.9	104.6	7.8	1332.0	2518.8
. សណ្ឋាគារ និងទេសចរ	2850.9	691.5	106.0	446.9	98.6	611.1	19.8	679.8	56.3	3.6	237.2	2518.8
សរុប	7010.4	2278.0	4328.0	1583.9	3918.9	923.7	831.2	955.5	507.4	131.4	1652.6	3005.4
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងត្រីមាសមុន											
សរុប	-	-	-	-		80.5	-10.0	15.0	-46.9	-74.1	1158.0	81.9
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន											
សរុប	209.0	-67.5	90.1	63.4	147.4	-67.9	226.4	242.0	-0.8	-85.8	98.8	214.5

* Including expansion project approvals. Source: Cambodian Investment Board

តារាង២៖ តម្លៃគម្រោងសំណង់នៅភ្នំពេញបានអនុម័ត ឆ្នាំ២០០៩-១៥

	2009	2010	2011	2012	2013	2014				2015		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	លានដុល្លារ											
ភូមិគ្រឹះ និងផ្ទះ	213.9	220.1	405.1	547.3	658.9	133.6	84.0	33.1	20.4	122.3	-	637.6
ផ្សេងៗ	187.8	217.8	199.9	463.6	859.6	190.0	141.7	105.6	11.7	49.8	-	252.6
សរុប	441.2	489.8	605.0	1010.9	1518.5	323.6	225.7	138.7	32.1	172.0	-	897.4
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងត្រីមាសមុន											
សរុប	-	-	-	-	-	34.3	-30.2	-38.5	-77.8	437.3	-	-
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន											
សរុប	-60.5	11.0	23.5	67.1	28.1	8.0	-9.2	-64.2	-86.7	-46.8	-	-

Source: Department of Cadastre and Geography of Phnom Penh municipality

តារាង៣៖ ចំនួនអ្នកដំណើរបរទេសមកដល់ប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១១-១៧

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	ចំនួនអ្នកដំណើរ (ពាន់នាក់)											
តាមផ្លូវអាកាស	1480.4	1722.1	2017.7	2273.5	2476.0	785.0	593.5	602.2	797.4	921.4	684.3	777.7
តាមផ្លូវគោក និងទឹក	1401.4	1862.2	2192.5	2229.3	2299.2	557.4	522,7	545,3	705.9	581.5	475.5	472.3
សរុប	2881.8	3584.3	4210.2	4502.8	4775.2	1342.5	1116.2	1147.5	1503.3	1502.9	1159.8	1250.1
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងត្រីមាសមុន											
សរុប	-	-	-	-	-	-0.6	-16.9	2.8	47.6	-0.03	-22.8	7.3
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន											
សរុប	20.1	24.4	17.5	7.0	6.1	-2.4	12.3	9.8	5.2	11.9	3.9	22.7

Source: Ministry of Tourism

តារាង៤៖ ការនាំចេញ និងនាំចូល ឆ្នាំ២០១១-១៧ *

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	លានដុល្លារ											
ការនាំចេញសរុប	4929.5	6106.4	6982.4	8106.0	9256.4	2388.3	2383.4	2817.7	2454.0	2290.7	2626.9	3098.3
ក្នុងនេះ៖ សម្លៀកបំពាក់ទៅ	4259.6	5015.4	5386.1	5960.5	6827.0	1759.4	1717.8	2072.5	1758.2	1856.3	1874.1	2290.3
- *សហរដ្ឋអាមេរិក*	2055.3	2143.3	2075.2	1963.6	2009.4	423.1	440.4	554.5	413.5	452.3	426.0	570.8
- *សហភាពអឺរ៉ុប*	1322.2	1716.9	1969.6	2403.7	2903.9	789.6	776.6	733.4	629.2	583.0	693.3	787.9
- *អាស៊ាន*	17.6	39.4	60.2	83.3	103.4	25.6	25.7	21.4	25.7	24.2	29.0	24.2
- *ជប៉ុន*	147.0	188.6	278.7	383.1	524.2	176.0	122.5	216	141.0	196.2	136.7	204.8
- *ប្រទេសផ្សេងៗ*	717.5	927.2	1002.9	1126.8	1286.3	345.2	352.7	547.1	548.9	600.6	589.2	702.7
កសិកម្ម	362.1	376.7	554.5	624.4	548.8	137.5	98.9	118.1	179.5	201.0	144.2	175.4
- *កៅស៊ូ*	197.6	176.6	175.2	153.9	165.4	30.7	26.8	48.3	59.6	66.1	65.2	71.7
- *ឈើ*	48.8	36.8	73.6	132.0	46.3	4.9	12.4	11.6	18.3	11.7	28.9	24.6
- *ត្រី*	3.1	2.0	1.2	0.8	0.5	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
- *អង្ករ*	106.6	146.4	262.3	248.5	315.3	91.4	56.1	53.4	99.9	83.1	35.0	66.5
- *ផលិតផលកសិកម្មផ្សេងៗ*	6.0	14.9	42.4	89.1	21.3	10.3	3.6	4.6	1.6	39.9	15.0	12.4
ផ្សេងៗ	307.9	714.4	1088.2	1520.1	1880.2	491.3	566.6	627.1	516.2	233.4	608.6	632.6
ការនាំចូលសរុប	6375.9	8593.3	8639.4	10,295.4	11494.5	2784.7	6136.6	3017.0	3080.8	3173.5	5914.4	4303.3
ក្នុងនេះ៖												
សាំង	294.4	308.0	306.4	334.7	377.3	95.4	99.2	93.3	97.1	75.1	57.5	58.3
ម៉ាស៊ីន	447.0	559.5	569.1	602.3	607.8	163.1	194.6	173.7	178.0	146.4	111.1	113.3
សម្ភារសំណង់	48.1	66.1	80.8	117.6	164.4	50.8	62.1	83.1	57.4	55.6	90.3	89.6
ផ្សេងៗ	5586.4	7659.1	7682.6	9240.7	10345.1	2475.0	5780.8	2667.0	2748.4	2896.4	5655.5	4042.2
ជញ្ជីងពាណិជ្ជកម្ម	-1446.4	-1341.6	-1610.9	-2184.3	-2238.1	-390.7	-3753.3	-199.4	-626.8	882.8	-3287.6	-1205.0
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងត្រីមាសមុន											
ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់សរុប	-	-	-	-	-	4.7	-2.4	20.6	-15.2	5.6	1.0	22.2
ការនាំចេញសរុប	-	-	-	-	-	3.4	-0.2	18.2	-12.9	-6.7	14.7	17.9
ការនាំចូលសរុប	-	-	-	-	-	-5.8	120.8	-50.8	2.1	3.0	86.4	-27.2
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន											
ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់សរុប	32.1	17.7	7.4	10.7	14.5	13.6	7.2	3.9	4.6	5.5	9.1	10.5
ការនាំចេញសរុប	14.3	16.1	-	-	14.2	10.1	9.2	8.6	6.3	-4.1	10.2	10.0
ការនាំចូលសរុប	15.4	19.7	21.4	19.2	11.7	5.0	2.5	110.1	3.8	14.2	-3.6	42.6

* Import data include tax-exempt imports. Sources: Department of Trade Preference Systems, MOC and Customs and Excise Department, MEF (web site)

តារាង៥៖ ប្រតិបត្តិការថវិកាជាតិលើមូលដ្ឋានសាច់ប្រាក់ ឆ្នាំ២០១១-១៧ (ប៊ីលានរៀល)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
ចំណូលសរុប	6251.4	7691.9	8255.2	10,543.4	11879.9	3533.1	3849.7	3413.7	3405.0	4261.9	4093.6	3870.8
ចំណូលចរន្ត	6179.3	7443.8	8233.2	10,359.4	11759.0	3514.7	3836.3	3375.9	3361.7	3261.9	4071.5	3839.2
ចំណូលពន្ធ	5277.5	6334.8	7198.1	8995.2	10502.4	3255.5	3368.1	2850.5	2722.4	3905.8	3580.5	3318.4
ពន្ធក្នុងស្រុក	4071.6	5002.8	5728.1	7226.5	8591.7	2715.3	2854.5	2378.5	2237.4	2450.0	3107.5	2844.0
ពន្ធលើពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រទេស	1205.9	1331.7	1470.0	1822.7	1910.7	540.1	513.6	472.0	485.0	455.8	473.1	474.4
ចំណូលមិនមែនពន្ធ	901.8	1118.2	1035.2	1310.3	1256.6	259.3	468.2	525.4	639.4	356.2	490.9	520.9
ចំណូលលើទ្រព្យសម្បត្តិ	63.8	143.0	84.0	88.5	77.3	8.1	26.1	43.2	38.5	17.4	35.8	39.1
លក់ទំនិញ និងសេវា	588.7	667.4	750.3	871.2	1047.1	198.5	315.3	294.9	439.5	272.1	360.3	347.3
ចំណូលមិនមែនពន្ធផ្សេងទៀត	249.3	298.8	200.8	350.5	132.2	52.7	126.8	187.3	161.3	66.6	94.8	134.7
ចំណូលជាមូលធន	72.1	247.9	73.4	184.0	121.0	18.3	13.4	38.4	43.3	0.0	22.1	31.5
ចំណាយសរុប	9032.4	9660.9	12,535.7	13,306.5	13849.5	2364.3	3405.3	3460.8	4509.2	3090.9	3878.4	4420.9
ចំណាយជាមូលធន	3546.9	3628.3	5567.5	5590.7	5290.3	620.9	1091.1	811.3	1225.6	859.0	1096.0	1202.1
ចំណាយចរន្ត	5341.2	6188.4	6968.3	7715.8	8544.6	1743.4	2314.2	2649.1	3283.6	2231.9	2782.4	3218.7
បៀវត្សរ៍	2170.6	2486.6	2997.3	3755.5	4271.9	1133.1	1418.3	1403.6	1426.7	1567.6	1515.7	1739.3
ឧបត្ថម្ភធន និងជំនួយសង្គមកិច្ច	1518.8	1586.8	1563.0	1627.0	1742.9	259.1	439.7	447.5	628.7	312.9	635.2	617.0
ចំណាយចរន្តផ្សេងទៀត	1651.8	2115.1	2408.0	2333.4	2529.8	351.2	456.2	798.1	1228.2	664.3	1266.7	1479.5
សមតុល្យជាទូទៅ	-1271.4	-1969.0	-4280.6	-2763.1	-1969.6	1168.8	444.4	-47.0	-1104.2	1171.1	215.2	-550.1
ហិរញ្ញប្បទានពីក្រៅប្រទេស	-2781.0	2457.8	4326.2	3972.1	3729.4	266.4	775.6	141.0	661.9	598.5	960.8	640.6
ហិរញ្ញប្បទានក្នុងស្រុក	2379.2	-332.9	824.4	-1428.7	-2034.9	-1631.4	-488.5	37.5	342.7	-352.8	-339.1	88.8

Source: MEF web site

តារាង៦៖ សន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ អត្រាប្តូរប្រាក់ និងថ្លៃមាស (មធ្យមភាគតាមការិយបរិច្ឆេទ) ២០១១-១៧

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	សន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ (បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន)											
ភ្នំពេញ - ទំនិញគ្រប់មុខ	5.4	2.3	3.0	3.9	1.2	2.5	3.0	3.0	3.9	4.2	2.7	2.5
- អាហារ និងភេសជ្ជៈមិនមែនស្រា	6.5	2.5	3.9	4.9	4.0	4.7	6.2	5.5	6.0	6.0	3.1	2.7
- ដឹកជញ្ជូន	6.9	3.3	-0.6	-1.0	-9.2	-6.5	-9.9	-7.9	-3.4	4.1	4.3	3.8
	អត្រាប្តូរប្រាក់ ថ្លៃមាស ថ្លៃប្រេងឥន្ធនៈ (តាមអត្រាទីផ្សារនៅភ្នំពេញ)											
រៀលក្នុង ១ ដុល្លារ	4063.6	4039.2	4036.2	4060.4	4060.4	4022.4	4056.3	4094.1	4041.9	4015.8	4048.2	4089.5
រៀលក្នុង ១ បាតថៃ	133.2	130.0	124.9	119.4	119.4	113.4	115.7	118.1	114.9	114.9	118.8	122.8
រៀលក្នុង ១០០ ដុងវៀតណាម	19.7	19.4	19.1	18.7	18.7	18.1	18.3	18.5	18.1	17.8	17.9	18.1
ថ្លៃមាស (ដុល្លារក្នុង១ជី)	184.5	200.9	175.9	152.3	140.6	151.2	151.2	157.1	148.3	145.5	150.9	154.1
ថ្លៃម៉ាស៊ូត (រៀល/លីត្រ)	4761.2	4941.2	4852.1	4934.1	3771.3	2903.8	2932.8	3050.2	3129.3	3391.6	3310.4	3369.0
ថ្លៃសាំង (រៀល/លីត្រ)	5044.5	5312.7	5083.3	5155.7	3951.7	3310.6	3318.2	3281.4	3437.1	3697.0	3625.2	3722.0

Sources: NIS, NBC and CDRI

តារាង៧៖ ស្ថានភាពរូបិយវត្ថុ ឆ្នាំ២០១១-១៧ (តួលេខនៅចុងការិយបរិច្ឆេទ)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
	ប៊ីលានរៀល											
ទ្រព្យសកម្មបរទេសសុទ្ធ	17893.9	18154.5	21260.1	26699.7	26665.5	29247.8	30138.5	32188.4	32814.5	36490.5	40285.4	43301.5
ទ្រព្យសកម្មក្នុងស្រុកសុទ្ធ	5760.8	10437.4	11508.3	15859.8	22157.6	21643.0	24399.1	24939.2	25802.3	24057.0	24985.6	26440.4
ឥណទេយ្យសុទ្ធលើរដ្ឋាភិបាល	-2123.1	-2486.4	-2794.9	-4359.1	-6428.8	-7621.2	-7977.4	-7916.6	-8148.5	-9818.9	-10128.0	-10347.7
ឥណទានដល់វិស័យឯកជន	17552.8	23536.6	27608.8	36244.6	46,071	47627.0	52528.6	54551.1	56458.8	57385.9	61189.9	63492.6
រូបិយវត្ថុទូទៅ M2	23654.7	28591.9	32768.4	42559.5	48823.1	50890.9	54537.6	57127.5	57616.8	60547.4	65271.0	69741.9
រូបិយវត្ថុ M1	3956.2	4045.7	4878.2	6308.4	6741.4	6717.8	6872.0	7460.9	7273.0	7524.7	8186.1	8925.0
រូបិយវត្ថុផ្សេងៗ	17893.9	18154.5	21260.1	26699.7	42081.7	44173.1	47665.6	49666.6	53022.7	53022.7	57084.8	60816.9
	បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបនឹងឆ្នាំមុន											
រូបិយវត្ថុទូទៅ M2	17.8	20.9	14.6	29.9	14.7	16.5	18.2	21.7	18.0	19.0	19.7	22.1
រូបិយវត្ថុ M1	16.9	2.3	20.6	29.3	6.9	1.4	9.2	18.7	7.9	12.2	19.1	19.6
រូបិយវត្ថុផ្សេងៗ	17.9	44.6	13.6	30.0	16.1	19.2	19.6	22.1	19.6	20.0	19.8	22.5

Source: National Bank of Cambodia

តារាង៨៖ ចំណូលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមពិតរបស់ពលករងាយរងគ្រោះ (ថ្លៃថេរ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០)

	ចំណូលប្រចាំថ្ងៃ (ជារៀល)									បម្រែបម្រួលជាភាគរយធៀបឆ្នាំមុន		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017				2017		
						កុម្ភៈ	ឧសភា	សីហា	វិច្ឆិកា	ឧសភា	សីហា	វិច្ឆិកា
អ្នករត់ស៊ីក្លូ	10303	10438	10774	12405	11516	11092	10916	10804	10362	-8.3	-4.4	-7.5
អ្នកលីសែង	12143	13247	13580	15631	14318	15171	14625	15423	14549	-1.0	9.4	7.7
អ្នកលក់បន្លែតូចតាច	10771	11366	14751	15867	17177	18411	13980	19655	16015	-26.3	65.1	-8.4
អ្នករើសអេតចាយ	8680	9819	9173	12344	10297	11478	12428	11754	10703	42.3	18.1	-5.7
អ្នករត់តុភោជនីយដ្ឋាន*	6111	6697	7789	8436	7989	7905	8141	8135	8190	-0.6	3.0	2.2
អ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើស្រែ	6151	6599	7514	8745	8088	8332	7049	8708	8132	-11.0	12.8	-1.2
កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ	8932	10161	11178	-	13688	14889	12910	14299	14275	-6.6	10.8	8.7
អ្នករត់ម៉ូតូឌុប	12930	13450	13386	14455	14509	14770	13888	14370	13895	-10.0	5.3	3.3
កម្មករសំណង់មិនជំនាញ	11078	13184	13336	15349	17365	16664	14796	17533	20371	-26.9	26.2	6.2
កម្មករសំណង់មានជំនាញ	13743	15442	17420	18624	-	21716	21924	23014	24951	3.7	20.0	19.7

* Waitresses' earnings do not include meals and accommodation provided by shop owners. Surveys on the revenue of waitresses, rice-field workers, garment workers, motorcycle taxi drivers and construction workers began in February 2000. Source: CDRI
November 2015 data are not available.

តពីទំព័រ ២៤ **ព័ត៌មានថ្មីៗ**...

នៃផ្នែកផ្លូវសូត្រសមុទ្រនៅក្នុងគំនិតផ្ដួចផ្ដើម ខ្សែក្រវ៉ាត់មួយ ផ្លូវមួយ របស់ប្រទេសចិន ទៅលើ ដំណើរការសន្តិសុខក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក។

ថ្ងៃទី២២-២៣ វិច្ឆិកា ប្រទេសសិង្ហបុរី

កិច្ចប្រជុំកំពូលនៃក្រុមផ្ដល់គំនិតអាស៊ីឆ្នាំ២០១៧ លើក្រុមផ្ដល់គំនិតនានា គោលនយោបាយសាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ច៖ ព្រឹត្តិការណ៍នេះ សហការរៀបចំឡើងដោយ វិទ្យាស្ថានភាពប្រកួតប្រជែងអាស៊ី នៃសាលា Lee Kuan Yew នៃគោលនយោបាយសាធារណៈ, សាកលវិទ្យាល័យជាតិសិង្ហបុរី, កម្មវិធីសិក្សាពីក្រុមផ្ដល់គំនិត និងសង្គមស៊ីវិល,វិទ្យាស្ថាន Lauder, សាកលវិទ្យាល័យ Pennsylvania, និងវិទ្យាស្ថានធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី។ កិច្ចប្រជុំកំពូលនេះមានគោលដៅ ប្រមូលគំនិតពីបែបបទដែលក្រុមផ្ដល់គំនិតនានាអាចសម្របខ្លួនទៅនឹង ការវិវត្តថ្មីៗនៅក្នុងរបៀបរបបសេដ្ឋកិច្ចដើម្បី កសាងនូវដំណោះស្រាយបញ្ហាបន្ទាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវមានចីរភាពល្អ, ចូលរួមចំណែកដល់ការជជែកវែកញែកជាលក្ខណៈកសាង, និងផ្ដល់គំនិតពីជម្រើសគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀតដល់ អ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ នាយកប្រតិបត្តិ CDRI បានចូលរួមក្នុងលក្ខណៈ ជាវាគ្មិនបំផុសគំនិតក្នុងវគ្គបំបែកតាមក្រុមលើ "ការប្រយុទ្ធនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ"។

ថ្ងៃទី២៨ វិច្ឆិកា ក្រុងភ្នំពេញ

អ្នកតំណាងនៃ សហព័ន្ធហៃណាននៃសមាគមវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម បានមកធ្វើទស្សនកិច្ចនៅ CDRI ក្នុងគោលបំណងស្រាវជ្រាវពី ឱកាសចូលរួមសហការស្រាវជ្រាវជាមួយ CDRI ។

ថ្ងៃទី១ ធ្នូ ក្រុងភ្នំពេញ

វិទ្យាស្ថាន CDRI ទទួលស្វាគមន៍ទស្សនកិច្ចសំដែងការគួរសមរបស់លោកស្រី Carin Salerno នាយិកាប្រចាំប្រទេសនៃទីភ្នាក់ងារស្វីសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការ (SDC)៖ ក្នុងនោះ លោកស្រី បានទទួលការអធិប្បាយប្រាប់ជាទូទៅពីសកម្មភាពស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយរបស់ CDRI និងជាពិសេសពី ការស្រាវជ្រាវផ្ដល់ថវិកាដោយ SDC លើ ការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

ថ្ងៃទី៥ ធ្នូ ខេត្តសៀមរាប

ការថយទៅពិភាក្សាបូកសរុបរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង CDRI។ អ្នកចូលរួមបានពិភាក្សាពី យុទ្ធសាស្ត្រស្រាវជ្រាវឆ្នាំ២០១៨ ហើយក្នុងនេះ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១៦-២១ របស់ CDRI។

ថ្ងៃទី ៦-៨ ធ្នូ ខេត្តសៀមរាប

ការថយទៅពិភាក្សាបូកសរុបប្រចាំឆ្នាំ៖ បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការបូកសរុបនាឆ្នាំនេះនៅខេត្តសៀមរាប បាននិយាយថា គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដ៏ល្អបំផុតមួយដែលខ្លួនចងចាំជាយូរឆ្នាំថាជាឱកាសដ៏សប្បាយរីករាយណាស់។ បុគ្គលិកបានត្រឡប់មកវិញជាមួយអារម្មណ៍ស្រស់ថ្លា និងពេញចិត្តធ្វើជាសមាជិកនៃគ្រួសារ CDRI។ ជោគជ័យនេះបានមកពីការតាំងចិត្តខ្ពស់ ការងារខ្លាំងក្លា និងការប្ដូរផ្ដាច់ របស់គណកម្មាធិការរៀបចំកម្មវិធី។

ការស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកកសិកម្ម

ក្រុមការងារកំពុងអនុវត្តន៍ ៥ គម្រោង។ ការធ្វើសារសាកល្បងជាសម្លេងទៅកសិករសម្រាប់*គម្រោងការសាកល្បងគំរូ(Models) ផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មថ្មីនៅកម្ពុជា* ក្រោមជំនួយឧបត្ថម្ភពី វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវគោលនយោបាយស្បៀងអាហារអន្តរជាតិ (IFPRI) ដំណើរការទៅយ៉ាងរលូន និងចប់ជាស្ថាពរនៅពាក់កណ្ដាលខែធ្នូ។ ការស្ទង់មតិវាយតម្លៃលើកចុងក្រោយគ្រោងធ្វើឡើងនៅឆ្នាំក្រោយដើម្បីវាយតម្លៃពីឥទ្ធិពលនៃការផ្ញើសារសម្លេងនេះ។ សម្រាប់*ការសិក្សាវាយតម្លៃចុងក្រោយ ដែលជាគម្រោងក្រោមកិច្ចសន្យាជាមួយមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល (ACF)* ក្រុមសិក្សាកំពុងឆ្លើយតបនឹងមតិយោបល់ដែលទទួលបានពី ACF។ ការចុះសិក្សានៅមូលដ្ឋានសម្រាប់ *គម្រោងការពង្រីកសួនដំណាំតាមផ្ទះសម្រាប់សន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភនៅកម្ពុជា* ក្នុងកិច្ចសហការស្រាវជ្រាវជាមួយ វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍ក្រៅប្រទេស (ODI) ដែលជាគម្រោងស្រាវជ្រាវសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍ក្រៅប្រទេស (ODI) ក្រោមជំនួយឧបត្ថម្ភពីមូលនិធិស្រាវជ្រាវពីសន្តិសុខស្បៀងអន្តរជាតិ របស់មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនប្រទេសកាណាដាដំណាក់កាលទី២ បានបញ្ចប់រួចហើយ ដែលបច្ចុប្បន្នក្រុមការងារកំពុងសរសេររបាយការណ៍សម្រេច។ ចំណែកឯ គម្រោងដែលទទួលជំនួយឧបត្ថម្ភពីទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (Sida) ស្ដីពី *ការអនុវត្តស្តង់ដារសុវត្ថិភាពក្នុងផលិតកម្មបន្លែនៅកម្ពុជា* កំពុងដំណើរការទៅយ៉ាងល្អ ដោយក្នុងនេះ ក្រុមការងារបានចងក្រងរួចរាល់នូវឯកសារគោលគំនិត និងកំពុងធ្វើការចុះពិនិត្យទីតាំងសិក្សា។ លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗនៅក្នុងគម្រោង *ការសិក្សាពីនយោបាយស្រូវ* ក្រោមជំនួយឧបត្ថម្ភពី កម្មវិធីផ្ដួចផ្ដើមគោលនយោបាយសាធារណៈមេគង្គក្រោម (LMPPI) ក្រុមការងារបានយកទៅបង្ហាញនៅក្នុង វេទិកាគោលនយោបាយមេគង្គក្រោមឆ្នាំ២០១៧ ស្ដីពី ថាមពល កសិកម្ម និង ធនធានធម្មជាតិ ដែល LMPPI បានរៀបចំឡើងនៅក្រុងដាណាង ប្រទេសវៀតណាម។ លទ្ធផលរកឃើញត្រូវបានយកមកចងក្រងជាឯកសារពិភាក្សា និងសង្ខេបគោលនយោបាយដែលចេញផ្សាយដោយ CDRI ហើយគ្រោងបោះពុម្ពផ្សាយនៅដើមឆ្នាំ២០១៨។

ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច

ការសិក្សាពី *ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការវិវត្តនៃទីផ្សារពលកម្មៈ ការសិក្សាពិសោធន៍ដោយចៃដន្យក្នុងចំណោមយុវជនពេញវ័យកម្ពុជា* បានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។ អនុវត្តជិតរួចរាល់ដែរគឺ *គម្រោងស្តីពីគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មកម្ពុជា និងគំនិតផ្តួចផ្តើមខ្សែក្រវាត់មួយ-ផ្លូវមួយ (OBOR) - ការអភិវឌ្ឍខេត្តព្រះសីហនុ ទៅជា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមានគោលដៅច្រើន និងការប្រើប្រាស់គំនិតផ្តួចផ្តើម OBOR* ដែលទទួលបានមូលនិធិពី មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវផ្លូវសូត្រសមុទ្រសតវត្សរ៍ទី២១កម្ពុជា។ ឈានដល់ដំណាក់កាលបញ្ចប់ដូចគ្នា គឺកម្មវិធីរយៈពេល៣ឆ្នាំ ស្តីពី *ការកែលំអលទ្ធភាពមានការងារធ្វើសម្រាប់ជនវ័យក្មេងៈ ទីផ្សារពលកម្ម ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជនក្នុងតំបន់មេគង្គធំទូលាយ* ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ បណ្តាញស្រាវជ្រាវមហាអនុតំបន់មេគង្គ (GMS-Net) ដែលជាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវថ្នាក់តំបន់មួយទទួលបានជំនួយគាំទ្រពី មជ្ឈមណ្ឌលធនធានអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃ ប្រទេសកាណាដា (IDRC)។ នាបច្ចុប្បន្នក្រុមស្រាវជ្រាវផ្នែកនេះ កំពុងចងក្រងសៀវភៅមួយសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ និងកំពុងរៀបចំធ្វើសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយសៀវភៅមួយនៅខែឧសភា ២០១៨ ខាងមុខ។

គម្រោង ៣ទៀត ក៏ជឿនលឿនទៅមុខល្អដែរ។ គម្រោងទី១ *ការកំណត់ផែនការចូលរួមរបស់កម្ពុជាក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃសកល (GVCs)* ផ្នែកអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក គឺជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយក្នុង កម្មវិធីរយៈពេល ៥ឆ្នាំផ្តល់មូលនិធិដោយ ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត(Sida) ផ្តោតលើ *ការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម មូលធនមនុស្ស និង សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម(SME) នៅកម្ពុជា*។ ក្នុងនេះ ក្រុមស្រាវជ្រាវបានបង្កើយកម្រងសំណួរអង្កេត ហើយបច្ចុប្បន្នកំពុងត្រៀមធ្វើអង្កេតលើសហគ្រាសអេឡិចត្រូនិកនានា។ គម្រោងទី២ *ការសិក្សាពីវិសមភាព និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្ពុជា* ទទួលបានមូលនិធិពី អង្គការអុកស្វាម ហើយក្នុងនេះ ក្រុមស្រាវជ្រាវបានបង្កើយរបាយការណ៍សិក្សា និងកំពុងរៀបចំបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញដំបូងៗក្នុង សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់មួយនៅខែកុម្ភៈ ២០១៨ ។ គម្រោងទី៣ ស្តីពី *ឥទ្ធិពលនៃភាពក្រីក្រៈ ករណីសិក្សានៅកម្ពុជា* ទទួលបានជំនួយគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍ក្រៅប្រទេស (ODI) ហើយបច្ចុប្បន្នក្រុមស្រាវជ្រាវកំពុងរៀបចំសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការធ្វើសម្ភាសន៍អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការចុះអង្កេតដល់កន្លែង។

ផ្នែកនេះក៏បានទទួលបានអំណោយហិរញ្ញវត្ថុពី សាកលវិទ្យាល័យក្រុងហ្សូរិកនៃការអប់រំគ្រូបង្រៀន (PH Zurich) ដើម្បីរួមសហការជាមួយ សាកលវិទ្យាល័យបញ្ញាសាស្ត្រកម្ពុជា អនុវត្តគម្រោងស្រាវជ្រាវមួយស្តីពី *ការចូលរួមចំណែកនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់ កំណើន និងការប្រែក្លាយឧស្សាហកម្មសម្រាប់គ្រប់គ្នាៈ ការវិភាគពីកត្តាសំខាន់ៗក្នុង ៦ប្រទេស*។

ផ្នែកអប់រំ

ការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំលើកទី២ របស់គណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារសម្រាប់កម្មវិធីស្រាវជ្រាវលើ *ការស្រាវជ្រាវ និងការជះឥទ្ធិពលលើគោលនយោបាយឧត្តមសិក្សា* នៅកម្ពុជា បានធ្វើឡើងក្នុងខែកញ្ញា។ គណៈកម្មាធិការបាន ទទួលស្គាល់ពីលទ្ធផលល្អនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ CDRI និងការផ្តល់មតិផ្នែកគោលនយោបាយ ប៉ុន្តែគិតថា គួរមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរពីបញ្ហាផ្សេងៗក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការនេះ គណៈកម្មាធិការបានផ្តល់មតិឲ្យ CDRI ធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលឲ្យបានកាន់តែច្រើនជាពិសេសក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាផ្នែកគោលនយោបាយ។

នៅខែតុលា អ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់ម្នាក់របស់ CDRI បានដឹកនាំគណៈប្រតិភូដែលមានសមាសភាពចូលរួមពី អ្នកតំណាងជាន់ខ្ពស់នៃ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សមាគមសហគ្រិនវ័យក្មេងកម្ពុជា និង សាកលវិទ្យាល័យ ជា ស៊ីម កំចាយមារ ទៅធ្វើទស្សនកិច្ចទៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង និងជួបជាមួយដៃគូកូរ៉េក្នុងផ្នែកអប់រំ ស្រាវជ្រាវ និងឧស្សាហកម្ម ដើម្បីស្វែងយល់ពីបែបបទដែល រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េ វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ(TVET) សាលាបណ្តុះបណ្តាល TVET និង មជ្ឈដ្ឋានឧស្សាហកម្ម ធ្វើអន្តរកម្មនិងសហការគ្នាក្នុងការផ្តល់ TVET។ នេះជាដំណើរលើកទី១ នៃទស្សនកិច្ចស្វែងយល់មួយខ្សែទៅអន្តរជាតិ នៅក្នុង ការស្រាវជ្រាវនិងកិច្ចសន្ទនាពីគោលនយោបាយលើ TVET ដែលបានទទួលជំនួយគាំទ្រពីទីភ្នាក់ងារស៊ុយអែតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការ។

ក្នុងត្រីមាសនេះ មានការទទួលបានអត្ថបទសង្ខេប និងសំណើចូលរួមធ្វើបទបង្ហាញជាច្រើនសម្រាប់សន្និសីទនៃ សង្គមអប់រំប្រៀបធៀបនៅអាស៊ី (CESA) ដែលគ្រោងធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១០-១២ ឧសភា ២០១៨ នៅខេត្តសៀមរាប ក្រោមប្រធានបទ ការអប់រំ និងវឌ្ឍភាពសង្គមៈ ការស្វែងយល់តាមរយៈទស្សនៈប្រៀបធៀប។ ព័ត៌មានបន្ថែម និងបែបបទចុះឈ្មោះចូលរួមព្រឹត្តិការណ៍ដ៏សំខាន់នេះ អាចរកបាននៅ www.cdri.org.kh/cesa។មានសិក្ខាសាលាសម្រាប់អ្នកសសេរមួយទៀតរៀបចំឡើងដោយ CESA ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយ ទស្សនាវដ្តីអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិកនៃការអប់រំ (Asia Pacific Journal of Education) និងទទួលបានជំនួយគាំទ្រពី ទស្សនាវដ្តី Compare (*ប្រៀបធៀប*) របស់សមាគមអង់គ្លេសសម្រាប់ការអប់រំអន្តរជាតិ និងប្រៀបធៀប (BAICE journal Compare) នឹងដំណើរការព្រមគ្នាជាមួយសន្និសីទ។ សិក្ខាសាលានេះជាឱកាសវិសេស សម្រាប់ឲ្យបុគ្គលអ្នកនិពន្ធទទួលបានការគាំទ្រដល់សំណេរ និងសំណើចុះផ្សាយអត្ថបទស្រាវជ្រាវក្នុងទស្សនាវដ្តីអន្តរជាតិ ដែលមានអ្នកជួយពិនិត្យ (Peer-reviewed journal)។ អ្នកសិក្សាអប់រំថ្មីថ្មោងក្នុងអាជីព អាចស្វែងរកព័ត៌មានបន្ថែម និងដាក់ពាក្យសុំចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាសម្រាប់អ្នកនិពន្ធនេះ តាមរយៈ cesa.secretariat@gmail.com ។

ផ្នែកបរិស្ថាន

ក្នុងដំណើរការអនុវត្តគម្រោង *"ការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រីសម្រាប់ភាពធន់នឹងអាកាសធាតុនៅកម្ពុជា"* ដែលទទួលបានជំនួយឧបត្ថម្ភពី មូលនិធិសហប្រជាជាតិដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ (UNDEF) ក្រុមការងារបានបំពេញរួចរាល់នូវ សកម្មភាពបានគ្រោងទុកនានា ដូចជា ការធ្វើអង្កេតជាមូលដ្ឋានស្តីពី ចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងការអនុវត្ត (KAP) នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ, ប្លង់មេរៀននៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល, និងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុចំនួន ៤វគ្គ។ អង្កេតជាមូលដ្ឋានបានធ្វើឡើងដើម្បី វាយតម្លៃពីចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងការអនុវត្តរបស់អ្នកទទួលផលពីគម្រោងស្តីពី ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និង ទទួលបានទិន្នន័យមូលដ្ឋានសម្រាប់កំណត់សូចនាករ និងក្របខ័ណ្ឌនៃលទ្ធផល។ ប្លង់មេរៀនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ២វគ្គ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយ អ្នកជំនាញការខាងផ្នែកការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ មកពី កម្មវិធីសម្ព័ន្ធភាពប្រែប្រួលអាកាសធាតុកម្ពុជា (CCCA) និងគណៈកម្មការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NCDD)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលមួយវគ្គបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ ដោយមានសិក្ខាកាមជាស្ត្រីដឹកនាំ ២០រូប មកពីខេត្តគោលដៅទាំង ៤។ បន្ទាប់មកទៀត ក្រុមការងារបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការបន្សាំនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការវាយតម្លៃភាពងាយរងគ្រោះនៃ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ចំនួន ៤លើក ដល់ស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់សហគមន៍ ៨០នាក់ មកពីខេត្តគោលដៅខាងលើ។

ក្រុមការងារផ្នែកបរិស្ថាន ក៏បានបង្ហើយការចុះប្រមូលទិន្នន័យក្នុង គម្រោងស្រាវជ្រាវស្តីពី *ការបន្សាំនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការកាត់បន្ថយគ្រោះមហន្តរាយ* ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើ ការឆ្លើយតបនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការអនុវត្តល្អៗ ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ព្រៃវែង កំពត កំពង់ធំ និងកំពង់ឆ្នាំង។ បច្ចុប្បន្នគម្រោងនេះកំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលវិភាគ និងសរសេររបាយការណ៍ ហើយរំពឹងថាអាចចប់រួចរាល់ និងបោះពុម្ពផ្សាយជាឯកសារពិភាក្សានៅចុងត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៨។

ក្រុមស្រាវជ្រាវផ្នែកបរិស្ថាន បានទទួលយកកិច្ចសន្យាមួយពីសាកលវិទ្យាល័យ Chicago ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យក្នុងខេត្តកំពង់ចាម ព្រៃវែង តាកែវ កំពង់ស្ពឺ និងកណ្តាល សម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវមួយស្តីពី *ការឆ្លើយតបរបស់ប្រជាជនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកបរិស្ថាននៅអាងទន្លេមេគង្គក្រោម*។ ការប្រមូលទិន្នន័យនេះត្រូវអនុវត្តឡើងតាមរយៈ ការពិភាក្សាតាមក្រុមស្នូលចំនួន ១១ក្រុម និងសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅជាមួយតំណាង ១៨នាក់ នៃអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន គណៈកម្មាធិការខេត្តគ្រប់គ្រងគ្រោះមហន្តរាយ មន្ទីរធនធានទឹកនិងឧតុនិយម មន្ទីរកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។ សម្រាប់ គម្រោងរួមសហការជាមួយផ្នែកអភិបាលកិច្ចស្តីពី *យេនឌ័រ និងការតាំងទីលំនៅឡើងវិញៈ ករណីទន្លេសេសានក្រោម២* ក្រុមស្រាវជ្រាវបានបង្ហើយរបាយការណ៍ ហើយលទ្ធផលរកឃើញគ្រោងបោះពុម្ពផ្សាយជាឯកសារពិភាក្សារបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI នៅខែមីនា ២០១៨។

ផ្នែកអភិបាលកិច្ច

ផ្នែកនេះបានរៀបចំសិក្ខាសាលាជាច្រើនជាមួយមេភូមិ មុនពេលមានការចុះប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គម្រោងស្តីពី *ការចូលរួមរបស់យុវជនកម្ពុជាក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងនយោបាយ*។ ការធ្វើអង្កេតមានដំណើរការល្អ ហើយរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នបានប្រមូលទិន្នន័យនៅក្នុងខេត្ត កំពត ស្ទឹងត្រែង កំពង់ចាម និង ស្វាយរៀង។

អ្នកស្រាវជ្រាវក្នុងផ្នែកនេះក៏បានចូលរួមក្នុងវេទិកាឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពី ទឹក ស្បៀងអាហារ និងថាមពល ដែលរៀបចំឡើងដោយកម្មវិធីស្រាវជ្រាវរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាខាងការស្រាវជ្រាវពីកសិកម្មអន្តរជាតិ (CGIAR) ស្តីអំពី ទឹក ដី និងប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី (WLE Greater Mekong) នៅ Yangon ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា ពីថ្ងៃទី២៥ ដល់ ២៧ តុលា ២០១៧។ ផ្នែកនេះបានរៀបចំវគ្គពិភាក្សាមួយមានចំណងជើងថា "ទន្លេ ទំនប់ និងប្រជាជនៈ ករណីទំនប់សេសានក្រោម២ នៅកម្ពុជា"។ ទន្លេសេកុង សេសាន ស្រែពក (3s) (ដៃទន្លេមេគង្គទាំងអស់) ជាប្រភពទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់ប្រជាជនជាច្រើន ជាពិសេស ជនជាតិភាគតិច និងជាកត្តាកំណត់វប្បធម៌ និងសង្គមរបស់ពួកគេ។ ទន្លេទាំងនោះក៏ជាប្រភពថាមពលវារីអគ្គិសនីដែរ ហើយនាពេលថ្មីៗមានការសាងសង់រួចរាល់នូវទំនប់សេសានក្រោម២ លើទន្លេសេសាន។ បទបង្ហាញរបស់ក្រុមវាគ្មិន និងការពិភាក្សាទាំងឡាយ បានចែករំលែកលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីៗដែលផ្តោតលើ បែបបទដែលទំនប់ និងអាងទំនប់បានប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅតាមមូលដ្ឋាន។

ផ្នែកសុខាភិបាល

ផ្នែកសុខាភិបាលកំពុងធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយ សាកលវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសុខាភិបាល (សវស) ដើម្បីអនុវត្តគម្រោងស្តីពី *ការពង្រឹងវិជ្ជាជីវៈគ្រូពេទ្យតាមរយៈ ការពង្រឹងចំណេះដឹង និងឥរិយាបថលើក្រមសីលធម៌គ្រូពេទ្យ នៅសាកលវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសុខាភិបាល*។ សំណើចុងក្រោយដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ ក្នុងនោះមានទាំង ផែនការស្រាវជ្រាវ កម្រងសំណួរសម្រាប់ធ្វើអង្កេតលើនិស្សិតពេទ្យនិងធ្វើសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានគន្លឹះ ព្រមទាំងទម្រង់បញ្ជាក់ការយល់ព្រម គឺបានទទួលការបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវ និងការយល់ព្រមពី គណៈកម្មការក្រមសីលធម៌ជាតិសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវផ្នែកសុខាភិបាល រួចហើយ។ អ្នកចុះធ្វើសម្ភាសន៍ ៥នាក់ បានជ្រើសចូលរួចរាល់ និងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីការប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរអង្កេតរួមទាំងការធ្វើតេស្តសាកល្បង និងការកែសម្រួលបញ្ចប់។ នាបច្ចុប្បន្ន ការប្រមូលទិន្នន័យកំពុងដំណើរការទៅមុខ ហើយរំពឹងថាអាចចប់សព្វគ្រប់នៅពាក់កណ្តាលខែមករា ២០១៨។ រហូតមកដល់ដំណាច់ខែធ្នូ ២០១៧ ការធ្វើសម្ភាសន៍បានចប់អស់លើប្រមាណ ៥០% នៃអ្នកត្រូវឆ្លើយសំណួរ។

ព័ត៌មានថ្មីៗពីវិទ្យាស្ថាន CDRI

ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗ

ចាប់ពីខែ តុលា ដល់ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ អ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់ នាយកស្តីទីផ្នែកស្រាវជ្រាវ និង នាយកប្រតិបត្តិ បានតំណាងឲ្យវិទ្យាស្ថាន CDRI ក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ដូចតទៅ៖

ថ្ងៃទី១៧ តុលា ក្រុងភ្នំពេញ

វិទ្យាស្ថាន CDRI បានទទួល គណៈប្រតិភូនៃ ក្រុមប្រឹក្សាសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសនៃប្រទេសហ្វីលីពីន ដែលដឹកនាំដោយ ឯ.ឧ Christopher B. Montero ឯកអគ្គរដ្ឋទូតប្រទេសហ្វីលីពីនប្រចាំនៅកម្ពុជា ដើម្បីពិនិត្យពីឱកាសចូលរួមសហការក្នុងគម្រោងស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយ និងការកសាងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយ។

ថ្ងៃទី២៤ តុលា ក្រុងភ្នំពេញ

វិទ្យាស្ថាន CDRI បានទទួលលោកស្រី Zuo Wenxing ជាប្រឹក្សានយោបាយនៃ ស្ថានទូតប្រទេសចិននៅកម្ពុជា ហើយនាយកប្រតិបត្តិនៃ CDRI បានអធិប្បាយប្រាប់ពី គម្រោងសហការស្រាវជ្រាវរវាង CDRI-ភាគីចិន ព្រមទាំងសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ សហប្រតិបត្តិការមេគង្គ-ឡានឆាង និងគំនិតផ្តួចផ្តើមខ្សែក្រវាត់មួយផ្លូវមួយរបស់ប្រទេសចិន។

ថ្ងៃទី២៦ តុលា ២០១៧ ក្រុងភ្នំពេញ

វិទ្យាស្ថាន CDRI បានទទួលស្វាគមន៍អ្នកតំណាងរបស់ស្ថានទូតប្រទេសស៊ុយអែតនៅកម្ពុជា ដែលរួមមាន លោក Samuel Hurtig ជាប្រធានផ្នែកសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថានទូត និងលោក Magnus Saemundsson ជាលេខាទី១ ទទួលបន្ទុកផ្នែកអប់រំនិងស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងពេលទស្សនកិច្ចសំដែងការគួរសមនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់មួយចំនួន និងនាយកប្រតិបត្តិ CDRI បានផ្តល់ព័ត៌មានពី កម្មវិធីស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយនានាដែលកំពុងអនុវត្តទៅមុខ នៅក្នុងកិច្ចសហការជាដៃគូ ផ្តល់ធនធាន CDRI-Sida។

ថ្ងៃទី៣០ តុលា ក្រុងភ្នំពេញ

គំនិតផ្តួចផ្តើម ខ្សែក្រវាត់មួយផ្លូវមួយ របស់ប្រទេសចិននៅកម្ពុជា៖ មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវផ្លូវសូត្រសមុទ្រ សតវត្សរ៍ទី២១ នៅកម្ពុជា ដោយរួមសហការជាដៃគូជាមួយ វិទ្យាស្ថាន CDRI បានរៀបចំសន្និសីទលើកទី២ របស់ខ្លួន នៅសណ្ឋាគារអាំងទែរកុងទីណង់តាល់ លើប្រធានបទ "ការលើកកម្ពស់សហប្រតិបត្តិការ៖ កម្ពុជា និងតំបន់ជុំវិញ នៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមខ្សែក្រវាត់មួយផ្លូវមួយ" ដែលចែកចេញជា ៤ អនុប្រធានបទ គឺ សុវត្ថិភាពក្នុងតំបន់, ផលពាក់ព័ន្ធដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងសមាហរណកម្មផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ, អភិបាលកិច្ចបរិស្ថានក្នុងតំបន់, និងសមាហរណកម្មរវាងប្រជាជន នឹងប្រជាជន។

ថ្ងៃទី៣១ តុលា ក្រុងកែប

ការថយទៅតាក់តែងគោលនយោបាយ៖ CDRI និង ក្រុមប្រឹក្សាជាតិ វិទ្យាសាស្ត្រនិងបច្ចេកវិទ្យា កំពុងធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីតាក់តែងឯកសារ គោលនយោបាយវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍ជាតិ ថ្មីមួយ។

ថ្ងៃទី១៣-១៤ វិច្ឆិកា ក្រុងម៉ានីល ប្រទេសហ្វីលីពីន

សុវត្ថិភាពក្នុងផ្លូវសូត្រសមុទ្ររបស់ប្រទេសចិន៖ នាយកប្រតិបត្តិ CDRI បានចូលរួមជាវាគ្មិន នៅក្នុង សិក្ខាសាលារយៈពេល ២ថ្ងៃ មានចំណងជើងថា "ផ្លូវសូត្រសមុទ្រសតវត្សរ៍ទី២១៖ ការពិចារណាពីផលពាក់ព័ន្ធផ្នែកសុវត្ថិភាព" ដែលរៀបចំឡើងដោយ អង្គការ Friedrich-Ebert-Stiftung និង វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវពីសន្តិភាពអន្តរជាតិនៃក្រុង Stockholm ដើម្បីពិភាក្សាពី ឥទ្ធិពល

តទៅទំព័រ ២១

ទស្សនាវដ្តី អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់
វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
ឆ្នាំទី២១ លេខ៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧

ទស្សនាវដ្តីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា បោះពុម្ពផ្សាយដោយ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា នៅភ្នំពេញចំនួន ៤ដង ក្នុងមួយឆ្នាំជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេសនៅពេលដំណាលគ្នា។

ទស្សនាវដ្តីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ផ្តល់ជាវេទិកាមួយ ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ដែលកំពុងជះឥទ្ធិពលដល់ប្រទេសកម្ពុជា។ អត្ថបទតាមដានសេដ្ឋកិច្ច ផ្តល់ជូននូវការវាយតម្លៃឯករាជ្យពីដំណើរការនៃសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា។

ទស្សនាវដ្តីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្វាគមន៍អត្ថបទទាំងឡាយពីមិត្តអ្នកអាន។ លិខិត ត្រូវមានចុះហត្ថលេខា អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន មានលេខទូរស័ព្ទ និងអាសយដ្ឋាន។ អ្នកនិពន្ធ ត្រូវទាក់ទងវិទ្យាស្ថាន CDRI មុននឹងផ្តល់អត្ថបទ ទោះជាឯកសារនោះមិនទាន់រៀបរយក៏ដោយ។ ឯកសារទាំងអស់នឹងត្រូវកែសម្រួលសម្រាប់ការបោះពុម្ព។ វបសអ សូមរក្សាសិទ្ធិបដិសេធការបោះពុម្ព ដោយមិនចាំបាច់បញ្ជាក់ពីហេតុផល។

វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
អាសយដ្ឋាន ៥៦ ផ្លូវ ៣១៥ ទួលគោក ភ្នំពេញ កម្ពុជា
ប្រអប់សំបុត្រលេខ ៦២២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
+៨៥៥២៣៨៨១៧០១/៨៨១៩១៦/៨៨៣៦០៣ +៨៥៥២៣៨៨០៧៣៤
e-mail: cdri@cdri.org.kh
website: www.cdri.org.kh

9 789995 052065

គ្រឹះស្ថានផ្សាយ: វបសអ
គ្រប់គ្រងកែសម្រួល: យូ សិទ្ធិរិទ្ធ
កែសម្រួលផលិតកម្ម: អ៊ុំ ចាន់ថា

សហគ្រាសបោះពុម្ព Invent Cambodia, រូបភាពទំព័រមុខ: រូបភាព វបសអ

© រក្សាសិទ្ធិ ២០១៧ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាង-គ្មានផ្នែកណាមួយនៃការបោះពុម្ពផ្សាយនេះត្រូវបានចម្លងទុក ឬផ្សព្វផ្សាយតាមទម្រង់ និងមធ្យោបាយផ្សេងៗដូចជា: អេឡិចត្រូនិក យន្តកម្មថតចម្លង... ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពី វិទ្យាស្ថានCDRI ឡើយ។

ISSN 1560-7615 / ISBN 978-99950-52-06-5

រាល់ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI មានផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃតាមរយៈគេហទំព័រ www.cdri.org.kh