SKILLS DEVELOPMENT PROGRAMME

ការសិក្សាវាយតម្លៃស្តីពី

ការបន្សាំកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

ជាមួយ

តម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច

ក្នុងតំបន់ភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និង
អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

គម្រោងរបស់៖

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

LED LIECHTENSTEIN DEVELOPMENT SERVICE

សហការជាមួយ៖

អនុវត្តគម្រោងដោយ៖

involas

swisscontact

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពី «**ការបន្សុីកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា**» ត្រូវបានធ្វើឡើងទាន់ពេលវេលាដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាន សំដៅរួមចំណែក ឱ្យកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ធីវេត) ឆ្លើយតបបានកាន់តែប្រសើរឡើងចំពោះតម្រូវការជំនាញនៃវិស័យសំខាន់ៗ ជាពិសេសអនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី នៅក្នុងខេត្តភាគខាងជើងនៃប្រទេសកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញនូវព័ត៌មានចាំបាច់មួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពចាំបាច់នៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងតំបន់។

ក្រុមស្រាវជ្រាវសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** ចំពោះការណែនាំ និងគាំទ្រដល់ការអង្កេតនេះ។ ការបន្តការប្តេជ្ញាចិត្ត របស់ក្រសួងចំពោះការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងលទ្ធភាពទទួលបានការងាររបស់យុវជន គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ដែលជំរុញឱ្យរបាយការណ៍អង្កេតនេះត្រូវបានផលិតឡើងដោយជោគជ័យ។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ **ទីភ្នាក់ងារស្វីស សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ (SDC)** សម្រាប់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេស សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ជាមួយគ្នានេះ យើងខ្ញុំ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងស្មោះស្ម័គ្រចំពោះគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs) និងគ្រឹះស្ថានធីវេត ទាំងអស់សម្រាប់ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ និងជាតុចូលក្នុងរបាយការណ៍សិក្សានេះ។ មតិយោបល់ស្តីពីសក្តានុពលទីផ្សារការងារក្នុងតំបន់ និងចក្ខុវិស័យរបស់តំណាង PTBs និងគ្រឹះស្ថានធីវេត សម្រាប់ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងទីផ្សារការងារបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់សិក្សានេះ។ ជាមួយគ្នានេះ យើងខ្ញុំ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះការរួមចំណែករបស់និយោជក និងតំណាងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ក្នុងខេត្ត ដែលបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និង ការចូលរួមពីវិស័យឯកជនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ ជាចុងក្រោយ ការចូលរួមរបស់សិស្ស និងគ្រូបច្ចេកទេសទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមក្នុងការឆ្លើយសំណួរអង្កេត និងការពិភាក្សាជាក្រុម ជាផ្នែកសំខាន់មួយ នៃការសិក្សានេះផងដែរ។

របាយការណ៍នេះ គឺជាលទ្ធផលនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងរួមចំណែករបស់ក្រុមអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកជំនាញក្នុងវិស័យ និងបុគ្គលជាច្រើនផ្សេងទៀត ដែលចែករំលែកទស្សនៈវិស័យនៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនៅតំបន់ភាគឦសានក៏ដូចជាក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូល។ លទ្ធផលនៃការសិក្សា និងអនុសាសន៍ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការពិភាក្សា គាំទ្រកំណែទម្រង់ជាក់ស្តែង និងរួមចំណែកកសាងកម្លាំងពលកម្មជំនាញដែលអាចជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្ននៅភូមិភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា។

សេចក្តីសង្ខេប

វិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ជីវត) មានការរីកចម្រើនគួរកត់សម្គាល់ ទាំងបរិមាណ និងគុណភាព ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួននៅកើតមានឡើង និងត្រូវដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម ទោះបីរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយកំណែទម្រង់ជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យជីវត ទូទាំងប្រទេស ក៏ដូចជាសម្រាប់ខេត្តភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជាក៏ដោយ។ ការសិក្សានេះធ្វើឡើងដើម្បីចូលរួមចំណែកដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះដោយផ្តល់នូវការវាយតម្លៃស៊ីជម្រៅអំពីភាពពាក់ព័ន្ធ និងការឆ្លើយតបរបស់ការបណ្តុះបណ្តាល ទៅនឹងតម្រូវការជំនាញបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតសម្រាប់អនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ។

ការសិក្សាមានគោលបំណងចម្បងៗ ដូចខាងក្រោម៖

- កំណត់ឱកាសការងារបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ក្នុងខេត្តក្រចេះ មណ្ឌលគិរី រតនគិរី ស្ទឹងត្រែង និងខេត្តព្រះវិហារ
- វាយតម្លៃសមត្ថភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់គ្រឹះស្ថានជីវត សាធារណៈនៅក្នុងខេត្តទាំងនេះ ដើម្បីអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្មក្នុងខេត្ត
- ដាក់ចេញនូវអនុសាសន៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការបន្សុីកម្មវិធីជីវត ជាមួយនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ និងការកែលម្អប្រព័ន្ធជីវត ទាំងមូល។

ការស្រាវជ្រាវនេះមានសារៈសំខាន់ក្នុងការចូលរួមចំណែកផ្តល់ព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងបន្ថែមពាក់ព័ន្ធនឹងគម្លាតនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងតម្រូវការការងារតាមវិស័យនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ ដែលកំពុងផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ការរកឃើញនេះ នឹងផ្តល់នូវទឡ្ហីករណ៍មួយចំនួន ក្នុងការចូលរួមចំណែកបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការបណ្តុះបណ្តាល ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទៅនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម និងជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយចីរភាពរវាងគ្រឹះស្ថានជីវត និងឧស្សាហកម្ម។ ការសិក្សានេះ ធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យ ដែលរួមមាន ការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ (KIIs) និងការពិភាក្សាជាក្រុម (FGD) ជាមួយតួអង្គសំខាន់ៗរួមមាន៖ ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រឹះស្ថានជីវត និងគ្រូបច្ចេកទេស គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs) និយោជកនិងតំណាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិស្ស។ ការប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងខេត្ត នៅភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជាទាំងអស់ ដើម្បីជានាបាននូវទស្សនៈចម្រុះ និងព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធតាមបរិបទសេដ្ឋកិច្ចក្នុងខេត្ត។ ការវិភាគត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីកំណត់ពីគម្លាតជំនាញ ភាពខ្លាំង និងខ្សោយរបស់គ្រឹះស្ថានជីវត និងបញ្ហាប្រឈមជារួមក្នុងវិស័យជីវត ក្នុងខេត្តទាំងប្រាំ។

ការសិក្សានេះ ទទួលបានលទ្ធផលសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

ក. អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

ក្នុងអនុវិស័យនេះ និយោជកបានរាយការណ៍ អំពីភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសំខាន់ៗ ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើកង្វះខាតនៃសមត្ថភាព ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងការត្រៀមខ្លួនក្នុងការចាប់យកឱកាសការងារក្នុងចំណោម

សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល មានចំណេះដឹងទ្រឹស្តីជាមូលដ្ឋានដែលអាចប្រើប្រាស់បានមួយចំនួន ប៉ុន្តែនៅខ្វះបទពិសោធន៍ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធសូឡា ការបញ្ជារប្រព័ន្ធម៉ូទ័រ ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងបរិក្ខារត្រជាក់ ដែលមានតម្រូវការកាន់តែខ្លាំងនៅទីផ្សារក្នុងខេត្ត។ ជំនាញក្នុងការត្រួតពិនិត្យរកកំហូច និងថែទាំប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម រួមទាំងប្រព័ន្ធឆ្លាតវៃនានា ក៏មានតម្រូវការខ្ពស់ ប៉ុន្តែកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល បច្ចុប្បន្នមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនេះនៅឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ គ្រឹះស្ថានធីវេត ក៏កំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងឧបករណ៍បរិក្ខារ និងរោងជាង ដែលមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម រួមផ្សំជាមួយនឹងការថែទាំឧបករណ៍ បរិក្ខារនៅមានកម្រិត ដែលជាឧបសគ្គសម្រាប់បង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ បន្ថែមលើនេះ សមត្ថភាពរបស់គ្រូបច្ចេកទេសមួយចំនួននៅមានកម្រិតដោយមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍តិចតួចក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងឧស្សាហកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើននាពេលបច្ចុប្បន្ន។

ការចូលរួមពីឧស្សាហកម្មក្នុងអនុវិស័យនេះ នៅមានកម្រិត ជាពិសេសក្នុងចំណោមសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ដែលជាប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានភាគច្រើនក្នុងខេត្ត។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ជារឿយៗពឹងផ្អែកលើបណ្តាញជ្រើសរើសក្រៅផ្លូវការ និងមិនតាមគ្រឹះស្ថានធីវេតឡើយ។ បន្ថែមលើនេះ ការផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សា ដល់សិស្សធីវេត ក៏នៅមានកម្រិតផងដែរ ដែលអាចបណ្តាលពីលទ្ធភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងការខ្វះទំនាក់ទំនងរបស់គ្រឹះស្ថានធីវេត ជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ។ កត្តានេះកំណត់សមត្ថភាពរបស់សិស្សនៅក្នុងការទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារជាក់ស្តែងនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលជាផ្នែកមួយសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញដើម្បីត្រៀមសម្រាប់ឱកាសការងារ។ លើសពីនេះ ការចុះឈ្មោះរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក មានកម្រិតទាប ដែលអាចមកពីបរិបទសង្គម វប្បធម៌។

ខ. អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី បានរាយការណ៍ពីភាពខ្វះកម្លាំងពលកម្ម ដែលមានជំនាញបច្ចេកទេស និងសមត្ថភាពបំពេញតម្រូវការក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងគុណភាព និងគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវ៉ាក់ផលិតកម្ម។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ភាគច្រើនផ្តោតលើការនាំចេញគ្រាប់ឆៅ ដោយសារសមត្ថភាពកែច្នៃក្នុងស្រុកមានកម្រិត និងកង្វះជំនាញក្នុងអនុវិស័យនេះ ជាពិសេសបច្ចេកវិទ្យាក្រោយការប្រមូលផល។ និយោជក បានបង្ហាញពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ដែលមានចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកទេសដាំដុះបែបទំនើប ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិត វិធីសាស្ត្រប្រមូលផល ការសម្ងួត ការចាត់ថ្នាក់បង្ការ និងការវេចខ្ចប់ជាដើម។

គ្រឹះស្ថានជីវេត ដែលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនេះ មិនទាន់បំពេញតម្រូវការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅឡើយ ហើយក៏ប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសសិស្សឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនជំនាញនេះផងដែរ ដោយសិស្ស និងអាណាព្យាបាលមិនមានចំណាប់អារម្មណ៍ច្រើនទេ។ បន្ថែមលើនេះ គ្រូបច្ចេកទេស និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលមិនគ្រប់គ្រាន់ ក៏បានបន្ថយវិសាលភាព និងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែរ។ ក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ តំណាងគ្រឹះស្ថានជីវេត បានបង្ហាញពីតម្រូវការសម្រាប់ការពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយនឹងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យ កសិ-ឧស្សាហកម្ម ដើម្បីសហការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើការងារ (Work-Based-Learning)។ ជាមួយគ្នានេះ គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs) ទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់ពីការរួមចំណែកនៃអនុវិស័យស្វាយចន្ទីសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចក្នុងខេត្ត ប៉ុន្តែក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីចន្លោះប្រហោងក្នុងកិច្ចសហការជាផ្លូវការរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងឧស្សាហកម្មក្នុងវិស័យនេះ។ តំណាង PTBs បនបង្ហាញថា ខណៈអនុវិស័យនេះមានសក្តានុពលសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានជីវេត ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមានកម្រិតដោយសារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងឧបករណ៍បរិក្ខារ។ តំណាង PTBs ក៏បានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការកែលំអរយន្តការសម្របសម្រួលគោលនយោបាយគាំទ្រសម្រាប់ការចូលរួមរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការផ្សព្វផ្សាយឱ្យដល់ក្រុមគោលដៅដើម្បីបង្កើនភាពភាពពាក់ព័ន្ធ និងបរិយាបន្នក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី និងយុវជននៅតាមតំបន់ឆ្ងាយពីគ្រឹះស្ថានជីវេត។

គ. អនុសាសន៍គោលនយោបាយ

១. ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើការអនុវត្ត និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព កម្មវិធីសិក្សា

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន និងតម្រូវការឧស្សាហកម្មៈ
    - **អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកៈ** ប្រព័ន្ធសូឡា ការបញ្ជារប្រព័ន្ធម៉ូទ័រ ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងបរិក្ខារត្រជាក់
    - **អនុវិស័យស្វាយចន្ទីៈ** បច្ចេកទេសដាំដុះបែបទំនើប ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិតវិធីសាស្ត្រ ប្រមូលផលការសម្ងួត ការចាត់ថ្នាក់បង្ការ និងការវេចខ្ចប់
- វិនិយោគលើសម្ភារៈ បរិក្ខាបណ្តុះបណ្តាលទំនើបស្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្ម និងការរីកចម្រើន ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីបង្កើនបទពិសោធន៍សិក្សាក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលអាចឱ្យសិស្សអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។
- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលមានភាពបទបែនដោយបែងចែកជាម៉ូឌុល និងផ្អែកលើសមត្ថភាព។

២. អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស

- អនុវត្តកម្មវិធីវិក្រិតការគ្រូបច្ចេកទេសជាបន្តបន្ទាប់ ជាពិសេសសមត្ថភាព និងជំនាញថ្មីៗ ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងឧស្សាហកម្មបច្ចុប្បន្ន រួមជាមួយបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ និងជំនាញគរុកោសល្យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- បង្កើនកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងឧស្សាហកម្មដោយការបញ្ជូនគ្រូបច្ចេកទេសទៅធ្វើការនៅឧស្សាហកម្ម និងបញ្ជូនអ្នកបច្ចេកទេសពីឧស្សាហកម្មមកផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ឬផ្ទេរចំណេះដឹងថ្មីៗនៅគ្រឹះស្ថានជីវេត និងចូលរួមអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារួមគ្នា។

៣. លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមពីវិស័យឯកជន

- បង្កើនការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា (MoU) ពង្រឹងយន្តការអនុវត្ត និងដាក់ចេញផែនការសកម្មភាព ដើម្បីឱ្យមានការរំពឹងទុកច្បាស់លាស់រវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងវិស័យឯកជន
- សហការដោយបង្កើតទំនាក់ទំនងជាប្រចាំរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងឧស្សាហកម្ម ដើម្បីសិក្សាពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងជំនាញចាំបាច់ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

៤. ពង្រីក និងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើការងារ

- រៀបចំកម្មវិធីកម្មសិក្សាដោយផ្អែកលើការងារស្របតាមសមត្ថភាព និងទំហំអាជីវកម្ម សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដោយអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធ
- លើកកម្ពស់គំរូបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើតម្រូវការឧស្សាហកម្ម (Industry-led on-the-job training models) ដើម្បីបំពេញបន្ថែមការបណ្តុះបណ្តាលនៅគ្រឹះស្ថាន

៥. លើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងលទ្ធភាពនៅក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ

- លើកកម្ពស់ការផ្តល់អាហារូបករណ៍ និងការតម្រង់ទិសជំនាញ ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន របស់សិស្សស្រី ជាពិសេសក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ។
- បង្កើនយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ ជម្រុញការយល់ដឹងដល់សហគមន៍ ដើម្បីជំនះនឹងគំនាបសង្គម វប្បធម៌ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្មវិធីជីវេត សម្រាប់ស្ត្រី និងយុវជនដែលងាយរងគ្រោះ។

៦. ពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់បម្រើការក្នុងអនុវិស័យ ស្វាយចន្ទី

- ពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដែលអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម ដូចជា ការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិត បច្ចេកទេសប្រមូលផល ដំណើរការក្រោយការប្រមូលផល ការវេចខ្ចប់ និងការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មស្របតាមស្តង់ដារទីផ្សារនាំចេញ
- ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម ដើម្បីរួមគ្នាបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា និងផ្តល់ឱកាសបណ្តុះបណ្តាលតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងក្នុងខេត្ត

- គាំទ្រការអភិវឌ្ឍជំនាញសហគ្រិនភាព ដើម្បីអាចឱ្យសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សា អាចប្រកបរបរដោយខ្លួនឯង ក៏ដូចជាចូលរួមក្នុងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ដែលកំពុងមានតម្រូវការខ្ពស់។

៧. កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសេវាគាំទ្រសិស្ស

- ផ្តល់អាទិភាពលើការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានជីវេត រួមទាំងថ្នាក់រៀន រោងជាង និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់សិស្ស ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសសិក្សាដែលអំណោយផល
- ផ្តល់សេវាកម្មប្រឹក្សាអាជីព និងការងារ ក៏ដូចជាសេវាប្រឹក្សាយោបល់ផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីកាត់បន្ថយអត្រាបោះបង់ការសិក្សា និងលើកកម្ពស់ឱកាសទទួលបានការងារធ្វើ។

មាតិកា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ..២
សេចក្តីសង្ខេប ៣
មាតិកា ៨
បញ្ជីតារាង...៩
បញ្ជីរូបភាព.. ១០
អក្សរកាត់.. ១១
១.សេចក្តីផ្តើម ១
២.គោលបំណងនៃការសិក្សា ៤
៣.ទំហំនៃការសិក្សា និងចំណុចខ្វះខាត..៥
៤.ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល...៦
៤.១.បរិបទគោលនយោបាយជាតិ..៦
៤.២.ការផ្តួចផ្តើមគោលនយោបាយជាក់លាក់តាមវិស័យ...៩
៥.ការវិភាគតាមអនុវិស័យ ១៣
៥.១.អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ១៣
៥.២.អនុវិស័យស្វាយចន្ទី... ១៨
៦.វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ...២១
៦.១.ការបង្កើតកម្រងសំណួរ ២១
៦.២.វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសជនត្រូវសំភាស និងសាវតារបស់ពួកគេ..២២
៦.៣.ចំណុចខ្វះខាតនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ..២៤
៧.លទ្ធផល និងការពិភាក្សា...២៥
៧.១.ទិដ្ឋភាពទូទៅសេដ្ឋកិច្ច និងប្រជាសាស្ត្រ...២៥
៧.២.ព័ត៌មានអំពីខេត្ត និងសមត្ថភាព ជីវេត ២៧
៧.៣.ឧស្សាហកម្មដែលមានសក្តានុពល ៤២
៧.៤.ការចូលរួមវិស័យឯកជន ៥៥
៨.យន្តការសម្រាប់ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម.. ៦១
៩.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៦៤
៩.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន... ៦៤
៩.២.អនុសាសន៍ ៦៨
១០.ឯកសារយោង ៧៨
១១.ឧបសម្ព័ន្ធ... ៨០

បញ្ជីតារាង

តារាងទី ១ ៖ ការចាកចេញរបស់កម្ពុជាពីចំណាត់ថ្នាក់ក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍតិចតួច (ការវាយតម្លៃឆ្នាំ ២០២១ និង ២០២៤) ១
តារាងទី ២៖ សេចក្តីសង្ខេបនៃគោលនយោបាយជាតិសំខាន់ៗ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលភ្ជាប់ ជីវេត ទៅនឹងការចាកចេញរបស់កម្ពុជាពីក្រុមប្រទេស LDCs.. ៨
តារាងទី ៣ ៖ និន្នាការនាំចេញផលិតផលអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី (HS: ៨៥) ដោយជ្រើសរើសប្រទេស (២០២០-២០២៤).១៣
តារាងទី ៤៖ និន្នាការនាំចេញគ្រាប់ស្វាយចន្ទី (HS: ០៨០១) ដោយជ្រើសរើសប្រទេស (២០២០-២០២៤) ១៩
តារាងទី ៥៖ ចំនួនសំណាកសំភាសន៍ ២២
តារាងទី ៦៖ ចំនួនគំរូសំណាកតាមប្រភេទ និងខេត្ត.. ២៣
តារាងទី ៧ ៖ ចំនួនប្រជាជនក្នុងអាយុធ្វើការ (១៥-៦៤) និងអ្នកមានការងារធ្វើ (១៥+) ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤............................ ២៦
តារាងទី ៨ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(ខេត្តក្រចេះ) ២៧
តារាងទី ៩ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តក្រចេះ)... ២៩
តារាងទី ១០ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(មណ្ឌលគិរី) ៣០
តារាងទី ១១ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (មណ្ឌលគិរី) ៣២
តារាងទី ១២ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស (រតនគិរី) ៣៣
តារាងទី ១៣ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (រតនគិរី)... ៣៥
តារាងទី ១៤៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(ស្ទឹងត្រែង) ៣៧
តារាងទី ១៥ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ស្ទឹងត្រែង)... ៣៨
តារាងទី ១៦ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស (ព្រះវិហារ) ៣៩
តារាងទី ១៧ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ព្រះវិហារ) ៤១
តារាងទី ១៨ ៖ គម្លាតជំនាញសំខាន់ទាំង ៥ ក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ៤៧
តារាងទី ១៩៖ តំបន់នៃគម្លាតជំនាញ និងភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ៥២
តារាងទី ២០៖ សង្ខេបបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗក្នុងការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនជាមួយ ជីវេត ៥៦
តារាងទី ២១៖ ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក និងស្វាយចន្ទី ៦២

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី ១ ៖ ផែនទីខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មសកលនៃផលិតផលអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី ១៦
រូបភាពទី ២៖ ដ្យាក្រាមខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មរបស់កម្ពុជាលើអនុវិស័យស្វាយចន្ទី.. ២០
រូបភាពទី ៣ ៖ ដ្យាក្រាមខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មរបស់កម្ពុជាលើអនុវិស័យស្វាយចន្ទី.. ២៥
រូបភាពទី ៤៖ បញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជនពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ៦០

អក្សរកាត់

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AI	បញ្ញាសិប្បនិម្មិត
CAPSAFE	គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍អនុវិស័យស្វាយចន្ទី (គាំទ្រដោយសហភាពអឺរ៉ុប-អាល្លឺម៉ង់)
CDRI	វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
CQF	ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា
CN	គ្រាប់ស្វាយចន្ទី
EE	អគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក
EMS	សេវាកម្មផលិតឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក
EVI	សន្ទស្សន៍ភាពងាយរងគ្រោះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងបរិស្ថាន
GDP	ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប
GNI	ផលិតផលជាតិសរុប
HAI	សន្ទស្សន៍ទ្រព្យសម្បត្តិមនុស្ស (Human Assets Index)
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង
IDP	គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្ម
IoT	អ៊ីនធឺណិតនៃវត្ថុ
LDC	ក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច
MLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MoU	អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
ODA	ជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ផ្លូវការ
PPP	ភាពជាដៃគូសាធារណៈ-ឯកជន
PTB	ក្រុមប្រឹក្សាបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ខេត្ត
PV	ប្រព័ន្ធសូឡា
QA	ការធានាគុណភាព

R&D	ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
RCEP	ភាពជាដៃគូសេដ្ឋកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្នុងតំបន់
SEA-VET	ការអប់រំបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈអាស៊ីអាគ្នេយ៍
SEZ(s)	តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស
SDF	មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ
SPIN	កម្មវិធីពិសេសដើម្បីលើកកម្ពស់ការវិនិយោគនៅក្នុងខេត្តភាគឦសានទាំងបួន
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
WTO	អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក

១. សេចក្តីផ្តើម

បន្ទាប់ពីសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម កម្ពុជាមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ កម្ពុជាកំពុងឈានដល់ចំណុចរបត់មួយដ៏សំខាន់ ហើយអង្គការសហប្រជាជាតិក៏បានអនុម័តឱ្យកម្ពុជាចាកចេញពីក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ តិចតួច (LDCs) នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៩ ដែលនេះជាសមិទ្ធិផលជាតិដ៏សំខាន់ (អង្គការសហប្រជាជាតិ, ២០២៤)។ ការវិវត្តនេះ ជាសក្ខីភាពនៃវឌ្ឍនភាពគួរកត់សម្គាល់នៃសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកម្ពុជារយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ចុងក្រោយ ហើយវឌ្ឍនភាពនេះមិនមែនគ្រាន់តែជាការចាត់ថ្នាក់បែបស្ថិតិដោយអង្គការសហប្រជាជាតិនោះទេ ប៉ុន្តែជាវឌ្ឍនភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសមួយ ដែលសម្រេចបានតាមរយៈចក្ខុវិស័យនយោបាយច្បាស់លាស់ ដែលពឹងផ្អែកលើខ្លួនឯង និងដើម្បីវិបុលភាពនាពេលអនាគត។ នៅក្នុងការវាយតម្លៃបឋមសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យរយៈពេលបីឆ្នាំម្តងក្នុងឆ្នាំ២០២៤ កម្ពុជាបានទទួលពិន្ទុ លើសកម្រិតដែលតម្រូវ ក្នុងនោះ ចំណូលក្នុងស្រុកសរុបសម្រាប់មនុស្សម្នាក់មានចំនួន ១ ៥៤៦ដុល្លារអាមេរិក (កម្រិតកំណត់ត្រឹម ១ ៣០៦ដុល្លារអាមេរិក), ពិន្ទុសន្ទស្សន៍មូលធនមនុស្សបានកើនឡើងដល់ ៧៧,៧ (កម្រិតកំណត់ ៦៦) និងពិន្ទុសន្ទស្សន៍ភាពងាយរងគ្រោះមានចំនួនត្រឹម ២៣,៣ (កម្រិតកំណត់ ៣២)។ ឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យពីរលើកជាប់ៗគ្នា កម្ពុជាទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ និងគ្រប់លក្ខណ្ឌសម្រាប់ការចាកចេញពីក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច ដែលការចាកចេញនេះ គឺជាការបោះជំហានដ៏សំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការប្រែក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និងជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៥០ (The Pentagonal Strategy Phase I, 2022)។

តារាងទី១៖ ការចាកចេញរបស់កម្ពុជាពីចំណាត់ថ្នាក់ក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍតិចតួច (ការវាយតម្លៃឆ្នាំ២០២១ និង ២០២៤)

លក្ខខណ្ឌ	កម្រិតកំណត់ពីការចាកចេញពី LDCs	ស្ថានភាពកម្ពុជាឆ្នាំ២០២១	ស្ថានភាពកម្ពុជាឆ្នាំ ២០២៤	ស្ថានភាព
ប្រាក់ចំណូលជាតិសរុប (GNI) សម្រាប់មនុស្សម្នាក់	$1,222 (2021) / $1,306 (2024)	$1,377	$1,546	បានបំពេញ
សន្ទស្សន៍ធនធានមនុស្ស (HAI)	66 ឬ ខ្ពស់ជាងនេះ	74.3	77.7	បានបំពេញ
សន្ទស្សន៍ភាពងាយរងគ្រោះសេដ្ឋកិច្ច និងបរិស្ថាន (EVI)	32 ឬ ក្រោមជាងនេះ	30.6	23.3	បានបំពេញ

ប្រភព៖ ទិន្នន័យពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០២៤),អង្គការពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ (២០២២),កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (២០២៥)

ខណៈការផ្លាស់ប្ដូរនេះជាសញ្ញាណវិជ្ជមានបង្ហាញពីសមិទ្ធិផលដ៏ធំធេងរបស់ជាតិ ក្នុងពេលដំណាលគ្នា ការចាកចេញពីក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍតិចតួចក៏តម្រូវឱ្យកម្ពុជា មានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹង ទំនាក់ទំនងសេដ្ឋកិច្ច និងពាណិជ្ជកម្មជាមួយបណ្ដាប្រទេសនានាលើសកលលោក។ បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដែលកម្ពុជាអាចជួបប្រទះបន្ទាប់ពីការចាកចេញពី LDC រួមមានការកាត់បន្ថយការគាំទ្រសំខាន់ៗពីអន្តរជាតិ ជាពិសេសការទទួលបានការអនុគ្រោះពន្ធ ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលពឹងផ្អែកលើការនាំចេញ (UNDP, 2024)។ ការបាត់បង់វិធានការគាំទ្រនានាពីអន្តរជាតិ កម្ពុជាមានភាពចាំបាច់ក្នុងការកំណត់នូវគំរូកំណើនថ្មី និងត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធស៊ីជម្រៅ។ គន្លងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចតាមគំរូថ្មីប្រកបដោយជោគជ័យ តម្រូវឱ្យកម្ពុជាបង្កើនភាព បុរេសកម្ម និងការឆ្លើយតបជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយផ្ដោតលើការបង្កើនភាពធន់នៃសេដ្ឋកិច្ច និងការប្រកួតប្រជែង។

ដូច្នេះ ការផ្លាស់ប្ដូរសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស មានភាពចាំបាច់សម្រាប់អនាគតកម្ពុជា ដើម្បីការចាកចេញពីក្រុមប្រទេស LDC ដោយជោគជ័យ(World Bank, 2024, UNDP, 2024)។ មូលធនមនុស្ស ដែលរួមមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងសុខភាពរបស់ប្រជាជន គឺជាកត្តាចម្បង ដែលជំរុញផលិតភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ សមត្ថភាពនៃកម្លាំងពលកម្មក្នុងការសម្របខ្លួន ការបង្កើតថ្មី និងសមត្ថភាពបម្រើដល់ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃខ្ពស់ នឹងក្លាយជាកត្តាកំណត់ចម្បង សម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស។ បច្ចុប្បន្ននេះ សមត្ថភាពមូលធនមនុស្ស ជាឧបសគ្គចម្បងមួយដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ។ ការកែទម្រង់ និងធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធជីវតេ ឱ្យស្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្ម គឺជាឧបករណ៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាត និងជំរុញដំណើរការផ្លាស់ប្ដូរ ជាវិជ្ជមានរបស់កម្ពុជា។

ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធជីវតេ គឺជាឧបករណ៍គោលនយោបាយដ៏សំខាន់ និងបន្ទាន់មួយក្នុងបរិបទនៃការត្រៀមខ្លួនចាកចេញពីក្រុមប្រទេស LDCs។ បន្ថែមលើការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចុប្បន្ន កម្ពុជាពិតជាត្រូវការការវិនិយោគជាយុទ្ធសាស្ត្រលើមូលធនមនុស្ស ដែលជាកត្តាជំរុញកំណើន និងពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ មានគោលបំណងបង្កើនឱកាសការងារ និងផលិតភាព (ADB, 2019; MLVT, 2022) ហើយការបន្សុីកម្មវិធីនេះជាមួយនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ ជាការផ្ដល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលម្នាក់ទទួលបាននូវជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវជាមួយនឹងអ្វីដែលនិយោជកកំពុងស្វែងរក ហើយដំណើរការនេះត្រូវការការអនុវត្តជាក់ស្ដែង ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានការងារ និងដើម្បីធានាថាពួកគេត្រូវបានត្រៀម

ខ្លួនដើម្បីរួមចំណែកបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃដំបូង។ បន្ទាប់ពីការចាកចេញពីក្រុមប្រទេស LDCs សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវតែប្រកួតប្រជែងលើប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពជំនួសឱ្យការទទួលបានការអនុគ្រោះពន្ធ ដែលក្នុងនោះកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ផលិតភាព និងនវានុវត្តន៍ក្លាយជាកត្តាចាំបាច់សម្រាប់ភាពប្រកួតប្រជែងនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដែលទាំងនេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធជីវេត។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយប្រព័ន្ធជីវេត នៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដែលក្នុងនោះឯកសារស្រាវជ្រាវមួយចំនួនបង្ហាញពីគម្លាតរវាងជំនាញ ដែលផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានជីវេត និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់និយោជក (ADB, 2015; MPRA, 2018) ជាដើម។ ថ្មីៗនេះ ការវាយតម្លៃគម្លាតជំនាញឆ្នាំ ២០២៤ ដោយសភាពាណិជ្ជកម្មអឺរ៉ុប បានរកឃើញថា ៧៤% នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានប្រឈមនឹងបញ្ហាក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានសមត្ថភាព។ ក្នុងនោះ ៣០% បានលើកឡើងថាឧបសគ្គចម្បងគឺ "សមត្ថភាពទាបជាងតម្រូវការ"។ និយោជកបានបញ្ជាក់ដូចគ្នាថា សិស្ស និស្សិត ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាមិនត្រឹមតែខ្វះសមត្ថភាពផ្នែកបច្ចេកទេសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ខ្វះ "ជំនាញទន់" ជាមូលដ្ឋានផងដែរ។ ការស្ទង់មតិមួយនៅឆ្នាំ២០២៤ បានបង្ហាញថា គម្លាតជំនាញទន់សំខាន់ៗ រួមមានជាអាទិ៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងគម្រោងជាដើម។ គម្លាតជំនាញដែលបន្តកើតឡើងនេះ បានធ្វើឱ្យនិយោជកជាច្រើនជឿថាកម្មវិធីជីវេត បច្ចុប្បន្នគឺ "មានគុណភាពទាប និងមានភាពពាក់ព័ន្ធតិចតួចទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ" ដែលបង្ខំឱ្យពួកគេពឹងផ្អែកច្រើនលើការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬអ្នកជំនាញបរទេស ដែលត្រូវចំណាយថ្លៃខ្ពស់(CDRI, 2022)។

ខណៈដែលគោលនយោបាយជាតិជីវេត បានដាក់ចេញសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាព (QA) ដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា (CQF) ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម (RGC, 2017)។ ការវាយតម្លៃរបស់ ADB បានបង្ហាញថាការត្រួតពិនិត្យគុណភាព វគ្គសិក្សា និងគ្រឹះស្ថានជីវេត ធ្វើឡើងមិនទាន់បានល្អនៅឡើយ (ADB, 2019)។ គោលនយោបាយជាតិជីវេត ក៏ទទួលស្គាល់ថាមានកង្វះប្រព័ន្ធធានាគុណភាព វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលមានភាពខ្វះចន្លោះ គ្រូបច្ចេកទេសខ្វះបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងក្នុងឧស្សាហកម្មជាដើម។ បើគ្មានប្រព័ន្ធធានាគុណភាព ដែលអាចទុកចិត្ត និងអនុវត្តបានទេ នោះគុណភាពបណ្តុះបណ្តាលនឹងមានកម្រិត ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់តម្លៃសញ្ញាបត្រ និងការជឿ

ទុកចិត្តរបស់ទាំងសិស្សនិងនិយោជក។ នាពេលបច្ចុប្បន្នដៃគូអន្តរជាតិដូចជា Swisscontact កំពុងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធធានាគុណភាព ប៉ុន្តែត្រូវការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែម និងអាចប្រើរយៈពេលវែង (Swisscontact, 2025)។

បញ្ហាមួយទៀតរបស់ប្រព័ន្ធជីវត គឺកង្វះខាតធនធាន។ សមត្ថភាពវិនិយោគរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅមានកម្រិត ហើយបញ្ហានឹងបន្តប្រឈមជាងនេះ ដោយនៅក្រោយពេលកម្ពុជាចាកចេញពីក្រុមប្រទេស LDCs (World Bank, 2015; ADB, 2017)។ ការខ្វះខាតថវិកា បង្ហាញឱ្យឃើញតាមរយៈការប្រើប្រាស់បរិក្ខារ និងឧបករណ៍បណ្ដុះបណ្ដាលដែលមិនត្រូវតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់ជាដើម (ADB, 2024)។ បន្ថែមលើនេះរាជរដ្ឋាភិបាលមិនទាន់មានយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តដល់ការវិនិយោគរបស់ឯកជនលើ បរិក្ខារ សម្ភារៈ សម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល ជាក់លាក់នៅឡើយ ស្របពេលដែលយន្តការមានស្រាប់មួយចំនួនដូចជា មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ (SDF) នៅមានការចូលរួមតិចតួចពីវិស័យឯកជន។ នៅកម្ពុជា ទស្សនៈអវិជ្ជមានមួយចំនួនបន្តកើតមានចំពោះវិស័យជីវត ដែលជារឿយៗត្រូវបានគេយល់ថាជាជម្រើសទីពីរ ឬជាជម្រើសសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស ដែលមានចំណាត់ថ្នាក់ទាប ដែលមិនអាចចូលរៀនថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាបាន (MPRA, 2018; SEA-VET.net, 2024)។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ ក៏ប្រឈមនឹងឧបសគ្គក្នុងការទាក់ទាញប្រជាជនគោលដៅឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ពោលគឺយុវជន ដែលគ្មានការងារធ្វើ មានការងារធ្វើពេញលេញ និងជនងាយរងគ្រោះជាដើម (ADB, 2017)។

២. គោលបំណងនៃការសិក្សា

ការសិក្សានេះវាយតម្លៃលើការបន្សុីកម្មវិធីអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ជីវត) ជាមួយនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតនៃខេត្តចំនួនប្រាំនៅភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា រួមមានៈខេត្តក្រចេះ មណ្ឌលគិរី រតនគិរី ស្ទឹងត្រែង និងព្រះវិហារ។ ការសិក្សានេះនឹងផ្ដោតលើការកំណត់ប្រភេទមុខរបរ និងវិស័យសក្ដានុពល ដែលមានឱកាសការងារច្រើន ព្រមទាំងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានជីវត ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ និងចំណេះដឹងចាំបាច់ ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និង អនុវិស័យស្វាយចន្ទី។

គោលបំណងចម្បងនៃការសិក្សានេះគឺ៖

- កំណត់ឱកាសការងារបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និង អនុវិស័យស្វាយចន្ទីក្នុងខេត្តក្រចេះ មណ្ឌលគិរី រតនគិរី ស្ទឹងត្រែង និងខេត្តព្រះវិហារ។
- វាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានជីវេត នៅក្នុងខេត្តទាំងនេះ ដើម្បីឱ្យការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមុខរបរ និងអនុវិស័យទាំងនេះ រួមទាំងកំណត់ជំនាញអាទិភាព
- បង្កើតអនុសាសន៍សម្រាប់ការបន្សុីកម្មវិធីជីវេត ជាមួយនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ និងការកែលម្អប្រព័ន្ធជីវេត ទាំងមូល

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនៃការសិក្សា សំណួរស្រាវជ្រាវខាងក្រោមនឹងត្រូវបានឆ្លើយតប ៖

- តើតម្រូវការទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតនៅក្នុងតំបន់ភាគឦសាន ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីមានអ្វីខ្លះ?
- តើជំនាញសំខាន់ៗអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ?
- តើកម្មវិធីជីវេតដែលមានស្រាប់នៅក្នុងខេត្តគោលដៅ ស្របតាមតម្រូវការជំនាញទាំងនេះកម្រិតណា?
- តើអ្វីជាចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់គ្រឹះស្ថានជីវេត ទាក់ទងនឹងកម្មវិធីសិក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស?
- តើត្រូវពង្រឹងគ្រឹះស្ថានជីវេត យ៉ាងដូចម្ដេច ដើម្បីបំពេញតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ និងអនុវិស័យដែលកំពុងរីកចម្រើន?
- តើអ្វីជាឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញសម្រាប់ស្ត្រី និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ហើយតើឧបសគ្គទាំងនេះអាចដោះស្រាយបានដោយរបៀបណា?
- តើត្រូវការអន្តរាគមន៍គោលនយោបាយ និងភាពជាដៃគូអ្វីខ្លះ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនៃជីវេត នៅក្នុងតំបន់ភាគឦសាន?

៣. ទំហំនៃការសិក្សា និងចំណុចខ្វះខាត

ការសិក្សានេះគ្របដណ្ដប់ខេត្តចំនួនប្រាំនៅភូមិភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជាគឺ ខេត្តក្រចេះ មណ្ឌលគិរី រតនគិរី ស្ទឹងត្រែង និងខេត្តព្រះវិហារ។ ខេត្តទាំងនេះត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសារសក្ដានុពលសេដ្ឋកិច្ចជា

យុទ្ធសាស្ត្រ ស្ថានភាពទីផ្សារការងារខុសប្លែកពីតំបន់ផ្សេង និងមានរបស់គ្រឹះស្ថានជីវេត នៅគ្រប់ខេត្តទាំង ៥ នោះ។ ខេត្តនីមួយៗ មានការអភិវឌ្ឍន៍ចម្រុះវិស័យ ពីវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម រហូតដល់អនុវិស័យដែលកំពុងរីកចចម្រើនដូចជាអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក។ អនុវិស័យចម្បង នៃចំណាប់អារម្មណ៍សម្រាប់ការសិក្សានេះគឺ អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី។ អនុវិស័យទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ថាជាអនុវិស័យអាទិភាព ដោយផ្អែកលើសក្ដានុពលនៃកំណើន សមត្ថភាពបង្កើតការងារ និងភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់។ អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ជាឧស្សាហកម្ម ដែលកំពុងរីកចម្រើនមួយ ដែលភ្ជាប់ទៅនឹងការធ្វើពិពិធកម្មឧស្សាហកម្ម និងការផលិត ដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ ខណៈអនុវិស័យស្វាយចន្ទីនៅតែមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ជីវភាពប្រជាជននៅជនបទ និងការអភិវឌ្ឍវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម។

ដើម្បីស្វែងយល់ពីទិដ្ឋភាពរួមនៃប្រព័ន្ធជីវេត និងសក្ដានុពលទីផ្សារការងារ ការសិក្សានេះមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះ តាមរយៈការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ (KIIs) និងការពិភាក្សាក្រុម (FGDs)។ អ្នកចូលរួមឆ្លើយតបការសម្ភាស៍ទាំងនេះរួមមាន គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) បុគ្គលិកការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេសនៃគ្រឹះស្ថានជីវេត និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលកំពុងដំណើរការក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី។ ការពិភាក្សាជាក្រុមក៏ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយសិស្សជីវេត បច្ចុប្បន្ន និងសិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗ ដើម្បីស្វែងយល់ពីបទពិសោធន៍ និងទស្សនៈរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតបការសម្ភាស ត្រូវបានគិតគូរពីសមភាពយេនឌ័រ និងមានការចូលរួមពីក្រុមងាយរងគ្រោះផងដែរ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអ្នកចូលរួមជាស្ត្រីមានចំនួនតិច ដោយចំនួនសិស្សស្រីចុះឈ្មោះចូលរៀនមានចំនួនតិចតួច (សូមពិនិត្យផ្នែកទី ៦៖ វិធីសាស្ត្រ)។

៤. ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល

៤.១. បរិបទគោលនយោបាយជាតិ

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសំខាន់ៗរបស់កម្ពុជា សុទ្ធតែសង្កត់ធ្ងន់លើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការលើកកម្ពស់ឧស្សាហកម្ម។ **យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១ (២០២៣-២០២៨)** បានកំណត់បាវចនាចំនួនប្រាំគឺ **កំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព** ហើយអាទិភាពចំនួនប្រាំរបស់យុទ្ធ

សាស្ត្រនេះគឺ មនុស្ស ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងបច្ចេកវិទ្យា។ នៅក្នុងនោះ "**ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស**" និងទស្សនទាននៃការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សគឺជាអាទិភាពជាក់លាក់ដើម្បីកំណើន តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ការបង្កើនការចុះឈ្មោះ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឡើងវិញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មី ការពង្រឹងប្រព័ន្ធកម្មវិធីអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការដោះស្រាយភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ (រាជរដ្ឋាភិបាល, ២០២៣)។ **ផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពីការអភិវឌ្ឍជំនាញ នៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥** ក៏បានដាក់គោលដៅថា ប្រជាជនកម្ពុជាគ្រប់រូបគួរតែមាន «ជំនាញមួយយ៉ាងតិចប្រចាំជីវិត» ដើម្បីធានាបាននូវការងារសមរម្យ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, ២០២៣)។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនេះស្រប ជាមួយនឹងគោលនយោបាយជីវេត គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម ចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឌីជីថលកម្ពុជា ២០២១-២០៣៥ និងគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀត សំដៅធានាសង្គតិភាពគ្រប់ក្របខណ្ឌគោលគោលនយោបាយទាំងមូល។

គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥ មានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា «ពីឧស្សាហកម្មដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម ទៅជាឧស្សាហកម្មដែលពឹងផ្អែកលើជំនាញនៅឆ្នាំ២០២៥»។ គោលនយោបាយនេះបានកំណត់ការធ្វើពិពិធកម្មឧស្សាហកម្ម ការកែច្នៃកសិផល និង ការផលិតផលិតផលដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាអាទិភាពសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច ដែលត្រូវការសម្រាប់កំណើនប្រកបដោយចីរភាព។ ជាងនេះទៅទៀត គោលនយោបាយនេះក៏ទទួលស្គាល់ថា ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឧស្សាហកម្មត្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ដែលការណ៍នេះបង្ហាញពីភាពចាំបាច់នៃការពង្រឹងប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការការងារនៃវិស័យអាទិភាព និងបំពេញតម្រូវការក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៥)។ ស្របជាមួយ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មនេះដែរ **គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥** បានដាក់គោលដៅកំណើនរបស់ប្រទេសកម្ពុជាតាមរយៈការបង្កើតការងារសមរម្យ និងប្រកបដោយផលិតភាព។ គោលបំណងរបស់គោលនយោបាយនេះគឺដើម្បីបង្កើន និងបង្កើតការងារ លើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវផលិតភាព និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្ន ជាពិសេសសម្រាប់យុវជន ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះ

(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៥) ។ លើសពីនេះ **គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៧-២០២៥** កំណត់ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញផងដែរ ដែលគោលបំណងរបស់គោលនយោបាយនេះគឺ ការកសាងប្រព័ន្ធជីវេត ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម និងបរិយាបន្ន ការពង្រីកលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ ធានានូវភាពពាក់ព័ន្ធនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈស្តង់ដារផ្អែកលើសមត្ថភាព និងការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិស័យឯកជន។ ដូចគ្នាដែរ គោលនយោបាយនេះ សង្កត់ធ្ងន់ពិសេសលើសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តជាក់ស្តែង ការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបនឹងឧស្សាហកម្ម ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សា ការកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ការធានាគុណភាព និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត ដើម្បីឱ្យស្របតាមបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន និងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សក្នុងទីផ្សារការងារ (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៧) ។ គោលនយោបាយទាំងអស់មានសង្គតិភាពជាមួយគ្នាក្នុងការលើកកម្ពស់ជំនាញកម្លាំងពលកម្មការលើកកម្ពស់គុណភាព បណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សារភ្ជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម ដែលជាផ្លូវឆ្ពោះទៅរកគោលដៅឆ្នាំ២០៥០ ។

តារាងទី ១៖ សេចក្តីសង្ខេបនៃគោលនយោបាយជាតិសំខាន់ៗ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលភ្ជាប់ជីវេត ទៅនឹងការចាកចេញរបស់កម្ពុជាពីក្រុមប្រទេស LDCs

គោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	គោលដៅសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ/ការផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច	កាលកំណត់
យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១	ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស ការផ្លាស់ប្តូរកម្លាំងពលកម្មឱ្យក្លាយជាអ្នកមានជំនាញ ការបង្កើតការងារដែលមានគុណភាព។	២០២៣
គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម	ការផ្លាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាពីការពឹងផ្អែកលើឧស្សាហកម្មដែលប្រើកម្លាំងពលកម្មច្រើន ទៅជាឧស្សាហកម្មដែលប្រើជំនាញច្រើនត្រឹមឆ្នាំ២០២៥។	២០១៥-២០២៥
គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ	កំណត់គោលដៅដើម្បីចាប់យកឱកាសពីនិន្នាការក្នុងតំបន់ និងពិភពលោកសម្រាប់ការបង្កើតការងារសមរម្យ	២០១៥-២០២៥
គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ	លើកកម្ពស់គុណភាពជីវេត សម្រាប់តម្រូវការទីផ្សារ; បង្កើនលទ្ធភាពចុះឈ្មោះចូលរៀនជំនាញ; លើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរដ្ឋ និងឯកជន (PPPs),លើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច។	២០១៧-២០២៥

គោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	គោលដៅសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ/ការផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច	កាលកំណត់
ផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្ពុជា	លើកកម្ពស់គុណភាព ជំនាញ; លើកកម្ពស់កិត្តិនាម ជំនាញ, ធានានូវភាពពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្ម, អភិបាលកិច្ចល្អ, ចីរភាពហិរញ្ញវត្ថុ។	២០២៣-២០៣៥
ផែនទីបង្ហាញផ្លូវក្នុងការកសាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឌីជីថលកម្ពុជា	កសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឌីជីថល; ការទទួលយកឌីជីថល; ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់ជំនាញឌីជីថល។	២០២១-២០៣៥

ប្រភព៖ Data compiled from Royal Government of Cambodia (2024), ASEAN Secretariat (2023), Royal Government of Cambodia (2017), UN LDC Portal (2025.)

៤.២. ការផ្តល់គោលនយោបាយជាក់លាក់តាមវិស័យ

៤.២.១. អនុវិស័យស្វាយចន្ទី និងកសិពាណិជ្ជកម្ម

គោលនយោបាយជាតិស្តីពីស្វាយចន្ទី ឆ្នាំ២០២២-២០២៧ បានផ្តោតសំខាន់លើវិស័យនេះនៅក្នុងខេត្តចំនួន ១០ ក្នុងនោះបានរួមមានខេត្តភាគឦសានចំនួន ៥គឺខេត្តរតនគិរី ក្រចេះ ព្រះវិហារ ស្ទឹងត្រែង និងមណ្ឌលគិរី ដែលផលិតគ្រាប់ស្វាយចន្ទីច្រើន។ គោលនយោបាយនេះមានគោលបំណង «បង្កើនផលិតកម្ម និងតម្លៃបន្ថែម» និងធ្វើឱ្យកម្ពុជាក្លាយជាអ្នកផលិត និងនាំចេញគ្រាប់ស្វាយចន្ទីដ៏សំខាន់។ ជាក់ស្តែង ចក្ខុវិស័យរបស់គោលនយោបាយនេះ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍផលិតកម្ម និងទីផ្សារស្វាយចន្ទី លើកកម្ពស់ការប្រកួតប្រជែងដើម្បីធានាបាននូវនិរន្តរភាព និងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការកែលម្អច្រវាក់ផលិតកម្ម និងទិន្នផលប្រកបដោយគុណភាព និងភាពប្រកួតប្រជែង ជំរុញឧស្សាហូបនីយកម្ម ដើម្បីបង្កើនតម្លៃបន្ថែមនៃការប្រមូលផលស្វាយចន្ទី និងកែច្នៃឱ្យបាន ២៥% នៅឆ្នាំ២០២៧ និងយ៉ាងហោចណាស់ ៥០% នៅឆ្នាំ២០៣២ ដោយជំរុញការនាំចេញតាមរយៈការធ្វើពិពិធកម្មទីផ្សារ បង្កើតទំនាក់ទំនងនាំចេញអន្តរវិស័យ ការសម្របសម្រួលពាណិជ្ជកម្ម ការកាត់បន្ថយថ្លៃដើមផលិតកម្ម និងអត្ថប្រយោជន៍ទីផ្សារជាដើម។

គោលនយោបាយជាតិនេះស្របតាមគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម**ឆ្នាំ២០១៥ - ២០២៥** ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការកែច្នៃកសិផល និងការធ្វើពិពិធកម្មការនាំចេញ។ គោលនយោបាយនេះក៏បានបង្ហាញពីភាពចាំបាច់របស់ជីវេត ក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងកែច្នៃចំណីអាហារ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាលកសិករដាំដំណាំស្វាយចន្ទីពីវិធីសាស្ត្រធ្វើកសិកម្មទំនើប និងភ្ជាប់ពួកគេទៅនឹងអ្នកកែច្នៃ, បណ្តុះបណ្តាលពីការជ្រើសរើសពូជ ការបញ្ជាម៉ាស៊ីនក្នុងរោងចក្រ ការកែច្នៃ និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព

ជាដើម។ ផែនការសកម្មភាពរបស់គោលនយោបាយជាតិស្ដីពីស្វាយចន្ទី បានដាក់ចេញសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលក្រោយការប្រមូលផល និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញជាច្រើន ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់គុណភាព សុវត្ថិភាព និងតម្លៃបន្ថែម ដែលក្នុងនោះរួមមាន៖

- ការណែនាំអំពីការសម្ងួត ការចាត់ថ្នាក់ និងការរក្សាទុក៖ រៀបចំឱ្យមានការណែនាំ និងផ្សព្វផ្សាយដល់កសិករ និងម្ចាស់កសិដ្ឋានអំពីរបៀបសម្ងួត ចាត់ថ្នាក់ និងរក្សាទុកគ្រាប់ស្វាយចន្ទីឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេស ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាព និងសុវត្ថិភាពល្អ
- ការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសក្នុងការគ្រប់គ្រងក្រោយការប្រមូលផល៖ បង្កើនផលិតភាព និងការពារសុវត្ថិភាពកសិករ និងកម្មករកសិកម្ម តាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស ទាំងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្ត ដើម្បីបង្កើនគុណភាពសេវាកម្ម ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព
- ការកសាងសមត្ថភាពអ្នកកែច្នៃ ដើម្បីអនុលោមតាមស្តង់ដារ៖ កសាងសមត្ថភាពអ្នកកែច្នៃដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រស្តង់ដាផ្នែកអាហារ ណែនាំសហគ្រាសកែច្នៃដើម្បីបង្កើនផលិតភាពនាំចេញ និងធានាគុណភាព សុវត្ថិភាពចំណីអាហារស្របតាមស្តង់ដារគ្រប់គ្រងអន្តរជាតិ
- ការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្នែកមន្ទីរពិសោធន៍ និងផ្ដល់វិញ្ញាបនបត្រ៖ សម្របសម្រួលយន្តការផ្ដល់វិញ្ញាបនប័ត្រផ្នែកអនាម័យចំណីអាហារ និងពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ទីរពិសោធន៍ស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ។ ប្រតិបត្តិការនៃមន្ទីរពិសោធន៍បែបនេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាដៃគូរដ្ឋ និងឯកជន។

ដូច្នេះក្នុងរយៈពេលខ្លី ការពង្រីកការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញវិជ្ជាវិជ្ជាជីវៈក្នុងការកែច្នៃកសិផល ហើយដើម្បីប្រើប្រាស់គោលដៅទទួលបានទិន្នផល ២៥% និង ៥០% នោះ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកម្លាំងពលកម្មជំនាញបម្រើការក្នុងវិស័យនេះ បន្ថែមទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានថ្មីៗ។

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក អនុវិស័យអគ្គិសនីអេឡិចត្រូនិក គឺជាអនុវិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដោយនៅឆ្នាំ ២០២២រដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអភិវឌ្ឍវិស័យយានយន្ត និងអេឡិចត្រូនិកកម្ពុជា ដែលបានកំណត់វិស័យទាំងនេះជាអាទិភាព ស្របតាមគោលដៅរបស់គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍវិស័យឧស្សាហកម្ម។ ចក្ខុវិស័យរបស់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនេះគឺ «អភិវឌ្ឍវិស័យទាំងនេះដើម្បីប្រែក្លាយឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញទាប ទៅពឹង

ផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្មជំនាញ»។ ក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីនេះ (ដល់ឆ្នាំ២០២៥) កម្ពុជាត្រូវបង្កើនសមត្ថភាពផ្គុំដំឡើងដោយប្រើកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញទាប៖ ឧ. តបណ្ដាញអគ្គិសនី កៅអីរថយន្ត និងសមាសធាតុអគ្គិសនីសាមញ្ញនៅក្នុងយានជំនិះ និងខ្សែធម្មតា និង PCBs នៅក្នុងគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក។ ក្នុងរយៈពេលមធ្យមដល់វែង កម្ពុជាត្រូវកំណត់គោលដៅដើម្បីផ្លាស់ប្ដូរខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មទៅកាន់គ្រឿងបន្លាស់រថយន្តដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ការរចនា និងការផ្គុំគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។ វិធានការចំនួន ២០ ចំណុចរបស់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ក៏បានលើកឡើងនូវវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹង «មូលធនមនុស្ស និងនវានុវត្តន៍» ដូចជា ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបង្កើនជំនាញជាមួយវិស័យឯកជន ផ្នែកយានយន្ត និងអេឡិចត្រូនិក និងការពង្រឹងសេវាកម្មផ្គូផ្គងការងារសាធារណៈ និងឯកជនជាដើម។

សកម្មភាពអាទិភាពមួយចំនួនសម្រាប់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្សរួមមាន៖

- ការកំណត់ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសសម្រាប់បណ្ដុំឧស្សាហកម្មយានយន្ត និងអេឡិចត្រូនិក
- ការទាក់ទាញ និងសម្របសម្រួលការវិនិយោគសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនល្បីៗ
- ការបង្កើតកម្មវិធីលើកកម្ពស់ជំនាញផ្នែកយានយន្ត និងអេឡិចត្រូនិកដោយសហការជាមួយវិស័យឯកជន
- ការកែលម្អប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃនៃគ្រឹះស្ថានជីវេត
- ការពង្រីក និងលើកកម្ពស់សេវាកម្មផ្គូផ្គងការងារ តាមរយៈការសហការរវាងរដ្ឋ និងឯកជន
- ការពង្រីកចំនួនសាលាជីវេត នៅក្នុងតំបន់អាទិភាព

៤.២.២. អនុវិស័យអាទិភាពផ្សេងទៀត

ក្រៅពីអនុវិស័យស្វាយចន្ទី និងអេឡិចត្រូនិក ក៏មានអនុវិស័យអាទិភាពផ្សេងទៀតរួមមាន៖

- **កសិកម្ម និងកែច្នៃចំណីអាហារ (ដំណាំផ្សេងៗ)**៖ ខេត្តទាំងនេះក៏ដាំកៅស៊ូ កាហ្វេ ផ្លែឈើ និងបន្លែផងដែរ។ គោលនយោបាយជាតិ (IDP, យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ) សង្កត់ធ្ងន់លើការធ្វើពិពិធកម្មការនាំចេញកសិផល ដូច្នេះ ជីវេត ក៏គួរតែគ្របដណ្ដប់លើវិស័យកសិកម្ម កសិ-ឧស្សាហកម្ម បច្ចេកវិទ្យា

ក្រោយការប្រមូលផល និងជំនាញអាជីវកម្មសម្រាប់ដំណាំទាំងនេះផងដែរ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើការផ្ដោតលើតែលើការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី សំដៅជួយដល់ជីវភាពរស់នៅតាមជនបទ

- **ទេសចរណ៍ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចៈ** ខេត្តជាប់ព្រំដែន មានសក្តានុពលទេសចរណ៍ធម្មជាតិ និងទេសចរណ៍វប្បធម៌ ដែលផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងទេសចរណ៍ ស្របតាមអាទិភាពរបស់យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដែលផ្តល់អាទិភាពលើ "មនុស្ស" និង "ផ្លូវ"។ ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការគ្រប់គ្រងបដិសណ្ឋារកិច្ច មគ្គុទ្ទេសក៍ទេសចរណ៍ និងសហគ្រិនភាព គួរត្រូវបានអនុវត្ត សំដៅធានាឱ្យសហគមន៍នៅមូលដ្ឋានទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកំណើនទេសចរណ៍
- **ICT និងសេវាកម្មឌីជីថលៈ** ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឌីជីថល (២០២១-២០៣៥) និងចក្ខុវិស័យឆ្នាំ ២០៥០ ក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់នៃបច្ចេកវិទ្យា។ ដូច្នេះ ទោះបីនៅក្នុងខេត្តឆ្ងាយក៏ដោយ ជំនាញមូលដ្ឋាន ICT (សម្រាប់បច្ចេកវិទ្យាកសិកម្ម ភស្តុភារកម្ម សេវាកម្ម) គឺមានសារៈសំខាន់។ ការបញ្ចូលជំនាញឌីជីថល ICT ទៅក្នុងកម្មវិធីជីវិត គឺស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវជំនាញដែលផ្តោតលើបច្ចេកវិទ្យា។
- **ថាមពលបៃតង និងថាមពលកកើតឡើងវិញៈ** ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណើនបៃតងរបស់កម្ពុជា និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព ជំនាញក្នុងការការដំឡើងប្រព័ន្ធសូឡា ការសាងសង់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពថាមពល និងការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានគួរតែត្រូវបានរួមបញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

៥. ការវិភាគតាមអនុវិស័យ

៥.១. អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

៥.១.១. ការអនុវត្តពាណិជ្ជកម្ម និងថាមវន្តទីផ្សារ

អនុវិស័យផលិតគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនីរបស់កម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្រែប្រួល ដោយនិន្នាការ កំណើនវិជ្ជមានក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ តម្លៃនាំចេញរបស់កម្ពុជាក្នុងអនុវិស័យនេះបង្ហាញពីកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ពីតម្លៃសរុបប្រមាណ ៧៦២ ០០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដល់ ៣,១៣ លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០២៣ មុនពេលធ្លាក់ចុះមកត្រឹម ១,៨៨ លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ ការធ្លាក់ចុះក្នុងឆ្នាំ២០២៣ បានកើតឡើងដោយការរំខាននៃប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល ការរាំងស្ទះផ្នែកផលិតកម្ម និងការផ្លាស់ប្ដូរប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

តារាងទី ២ ៖ និន្នាការនាំចេញផលិតផលអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី (HS: 85) ដោយជ្រើសរើសប្រទេស (២០២០-២០២៤) គិតជាពាន់ដុល្លារអាមេរិក

ល.រ.	ប្រទេសនាំចេញ	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ២០២០	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ២០២១	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ២០២២	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ២០២៣	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ២០២៤	អត្រាកំណើនតម្លៃនាំចេញ ២០២០-២០២៤ (% ក្នុងមួយឆ្នាំ)	ភាគរយនៃការនាំចេញរបស់សកលលោកក្នុងឆ្នាំ២០២៤
	សកលលោក	2,776,284,094	3,397,058,186	3,586,806,342	3,451,728,603	3,627,413,640	7.3	100.0
1	ចិន	709,932,704	898,959,878	954,783,812	899,043,465	927,963,128	7.6	25.6
2	អឺរ៉ុប-២៧	522,749,607	613,690,880	633,086,066	670,729,580	659,592,403	6.2	18.2
3	ហុងកុង	311,585,639	395,547,515	371,718,476	336,205,322	368,737,514	5.3	10.2
4	តៃវ៉ាន់	174,275,860	219,328,927	246,218,534	222,866,176	224,129,317	7.3	6.2
5	អាមេរិក	162,785,012	185,778,022	197,748,997	200,654,689	213,920,378	7.2	5.9
6	វៀតណាម	111,092,752	131,385,178	140,341,806	132,718,319	201,776,797	17.9	5.6
7	ម៉ាឡេស៊ី	86,403,702	102,908,094	128,216,660	119,185,201	121,402,532	9.6	3.3
8	ថៃ	34,082,521	40,132,740	45,532,167	49,550,682	51,093,938	10.8	1.4
9	កម្ពុជា	762,091	1,081,099	1,998,196	3,129,907	1,880,291	35.9	0.1
10	ប្រទេសផ្សេងៗ	662,614,206	808,245,853	867,161,628	817,645,262	856,917,342	7.1	23.6

ប្រភព៖មជ្ឈមណ្ឌលពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ, ទាញយកថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥

ការធ្វើពិពិធកម្មទីផ្សារនាំចេញជាបញ្ហាប្រឈមផង និងជាឱកាសដ៏សំខាន់ផងសម្រាប់អនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិករបស់កម្ពុជា។ ទិសដៅនាំចេញបច្ចុប្បន្នត្រូវបានប្រមូលផ្តុំនៅសហរដ្ឋអាម៉េរិក ដែលមានចំណែកប្រមាណ ៥៤% នៃការនាំចេញសរុប (១,០១ ពាន់លានដុល្លារ) បន្ទាប់មក គឺប្រទេសជប៉ុន (១០,៤%) និងប្រទេសថៃ (៩,២%)។ ការប្រមូលផ្តុំនេះ បង្កើតភាពងាយរងគ្រោះចំពោះការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម និងការប្រែប្រួលសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងទីផ្សារសំខាន់ៗ ហើយទន្ទឹមនឹងនោះក៏បង្ហាញពីសក្តានុពលសម្រាប់ការធ្វើពិពិធកម្មភូមិសាស្ត្រទៅកាន់ទីផ្សារអាស៊ានផ្សេងទៀត ក៏ដូចជាទៅប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងរីកចម្រើន។

ការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់អនុវិស័យនេះទៅក្នុងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មសកល កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលដំបូង ដែលផ្តោតជាចម្បងលើការផ្គុំ តម្លើង និងសកម្មភាពផលិតកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមទាប។ សមាហរណកម្មរបស់កម្ពុជាត្រូវបានពឹងផ្អែកខ្ពស់លើវត្ថុធាតុដើមដែលនាំចូលពីបរទេស និងធាតុចូលផលិតកម្មផ្សេងទៀត ដែលភាគច្រើនមានប្រភពមកពីប្រទេសចិន ជប៉ុន និងថៃ។ ការណ៍នេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីគំរូឧស្សាហកម្មធម្មតាសម្រាប់ប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចកំពុងរីកចម្រើន ដែលចាប់ផ្តើមផលិតឧបករណ៍អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក ហើយក៏ស្រដៀងទៅនឹងគំរូអភិវឌ្ឍរបស់វៀតណាមក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ដែរ។

៥.១.២. គំរូវិនិយោគ និងការចែកចាយក្នុងតំបន់

ការប្រមូលផ្តុំឧស្សាហកម្ម នៅតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ឬរាជធានី ខេត្ត មួយចំនួនបានកំណត់ចរិតលក្ខណៈផលិតកម្មអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិករបស់កម្ពុជា។ ខេត្តស្វាយរៀង មានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះច្រើនជាងគេ (៧១) ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៦ ៥៨២នាក់ បន្ទាប់មករាជធានីភ្នំពេញមានចំនួន ៥២ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨ ៤៦១នាក់។ ការប្រមូលផ្តុំនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីទីតាំងយុទ្ធសាស្ត្រនៅជិតច្រករបៀងសំខាន់ៗ ដែលងាយស្រួលក្នុងការដឹកជញ្ជូនសំខាន់ៗ ក៏ដូចជាជិតបណ្តាញផលិតកម្មរបស់ប្រទេសវៀតណាម។

គំរូនៃការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស បង្ហាញពីភាពលេចធ្លោនៃប្រភពវិនិយោគ ពីប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី ដោយក្រុមហ៊ុនជប៉ុនមានចំនួន ៦៥,៦% នៃការវិនិយោគក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក ប្រទេសថៃ (១៧,៣%) ចិនតៃវ៉ាន់ (៦,៧%) និងប្រទេសចិន (៥,៣%)។ របាយនៃការវិនិយោគនេះ

ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រ "Thailand Plus One" ដែលអនុម័តដោយសាជីវកម្មចម្រុះជាតិសាសន៍របស់ជប៉ុនដែលកំពុងស្វែងរកការធ្វើពិពិធកម្មផលិតកម្ម ក៏ដូចជាការរក្សាបាននូវការប្រមូលផ្តុំខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងតំបន់។

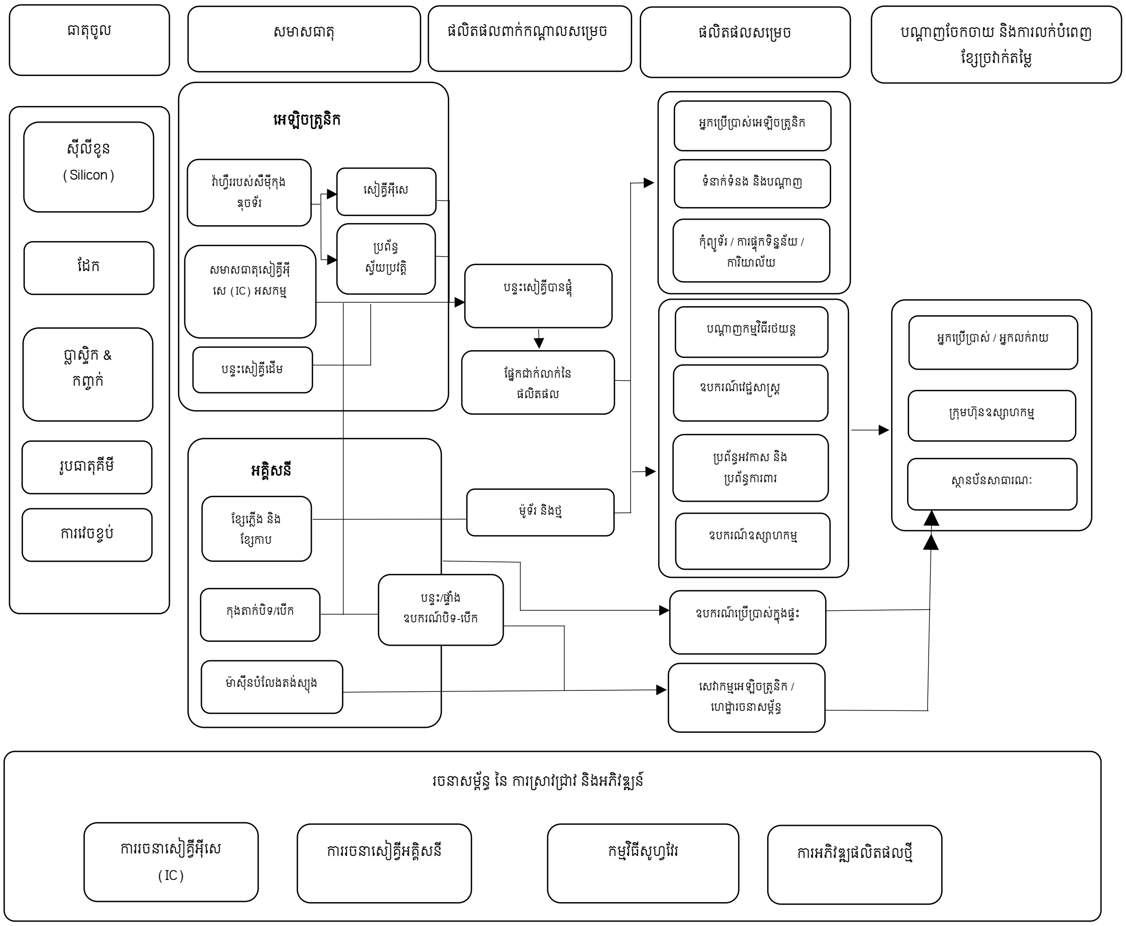
តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស (SEZs) បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទាក់ទាញការវិនិយោគក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិកដែរ។ ជាពិសេសតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ បានក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនជប៉ុន ខណៈដែលតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅតាមព្រំដែននៅជិតប្រទេសវៀតណាម កំពុងទាក់ទាញវិនិយោគិនតៃវ៉ាន់ និងចិន។ តំបន់ទាំងនេះផ្តល់នូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជាដំណើរការរដ្ឋបាលរួមគ្នា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលចូលរួមលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែង។

៥.១.៣. ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មសកលនៃផលិតផលអេឡិចត្រូនិកនិងអគ្គិសនី

ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មសកលនៃផលិតអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី ជាខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មស្មុគស្មាញ និងមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងស៊ីជម្រៅបំផុតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសម័យទំនើប ដែលលាតសន្ធឹងលើទ្វីបជាច្រើន និងពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលដ៏ស្មុគស្មាញរវាងតួអង្គចម្រុះ។ ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មនេះត្រូវបានកើតឡើងដោយផ្នែកសំខាន់ៗចំនួន៥ ដែលបង្កើតជាប្រព័ន្ធផលិតកម្មចាប់ពីការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមរហូតដល់ផលិត ផលសម្រេច។

ផ្នែកស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍(R&D) និងផ្នែករចនា បង្កើតជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម រួមមានការរចនាសៀគ្វី ការបញ្ចូលកម្មវិធី Software និងការអភិវឌ្ឍផលិតផលថ្មី។ ជាធម្មតា ផ្នែក ដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ គឺមាននៅក្នុងប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចជឿនលឿន ដែលមានជំនាញបច្ចេកទេស និងការការពារកម្មសិទ្ធិបញ្ញាភាពរឹងមាំ។ វត្ថុធាតុដើមជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អនុវិស័យនេះមានដូចជា ស៊ីលីកុន លោហធាតុ ផ្លាស្ទិក កញ្ចក់ សារធាតុគីមី និងសម្ភារៈវេចខ្ចប់ឯកទេស ដែលជាសមាសធាតុសំខាន់សម្រាប់គ្រឿងបន្លាស់អេឡិចត្រូនិកទាំងអស់។

រូបភាពទី ១ ៖ ផែនទីខ្សែច្រវាក់ ផលិតកម្មសកលនៃផលិតផលអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី



ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ-CDRI (ប្រភពដើម៖ Frederick and Gereffe, 2016)

ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយរចនាសម្ព័ន្ធម៉ូឌុល ដែលធ្វើឱ្យដំណាក់កាលផលិតកម្មអាចត្រូវបានបែងចែកតាមភូមិសាស្ត្រ ប៉ុន្តែនៅតែអាចរក្សាបាននូវខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបាន។ ការបែងចែកការផលិតតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រនេះអាចធ្វើទៅបានដោយសារមានការប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសស្តង់ដារ និងគាំទ្រដោយបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានកម្រិតខ្ពស់ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការចែករំលែកព័ត៌មាននៅគ្រប់បណ្តាញផលិត។ ក្រុមហ៊ុនមេ ជាទូទៅមានមូលដ្ឋាននៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចជឿនលឿន និងមានសកម្មភាពអាជីវកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ដូចជា R&D ផ្សព្វផ្សាយពីម្ចាស់ម៉ាក និងការធ្វើទីផ្សារ ខណៈអ្នកផ្តល់ផលិតផលិតផលអេឡិចត្រូនិក (EMS) និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទទួលផលិតតាមកិច្ចសន្យា មានទីតាំងនៅភាគ

ច្រើននៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ ប្រទេសចិនបានក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលដ៏សំខាន់សម្រាប់ផលិតកម្មផង និងផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើមផង ខណៈប្រទេសវៀតណាម ថៃ ម៉ាឡេស៊ី និងហ្វីលីពីនជាទីតាំងសម្រាប់ផលិតកម្មផ្គុំដំឡើង។

៥.១.៤. ការអភិវឌ្ឍ និងតម្រូវការជំនាញ

អនុវិស័យ គ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី ប្រឈមនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញនៅផ្នែកជាច្រើន នៃផលិតកម្ម ហើយក្នុងអនុវិស័យនេះ ជំនាញឌីជីថលប្រឈមនឹងបញ្ហាប្រឈមធ្ងន់ជាងគេ។ តម្រូវការជំនាញរបស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងអនុវិស័យនេះ គឺមានជំនាញបច្ចេកទេស (ការផ្គុំគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក ការគ្រប់គ្រង PCB ការធ្វើតេស្តសមាសធាតុ) សមត្ថភាពឌីជីថល (កម្មវិធី AI/IoT ការវិភាគទិន្នន័យ ប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម) សមត្ថភាពផលិត (ប្រសិទ្ធភាពផលិតកម្ម ប្រព័ន្ធគុណភាព ការបញ្ហាឧបករណ៍) ការគ្រប់គ្រងគុណភាព (នីតិវិធីសាកល្បង ការអនុលោមតាមស្តង់ដា) និងជំនាញគ្រប់គ្រង (ការត្រួតពិនិត្យ ផលិតកម្ម ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្រុម ការគ្រប់គ្រងគម្រោង)។

ការបន្សុីកម្មវិធី ធីវេត ជាមួយនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្មនៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់គ្រប់ស្នើគ្រប់មុខជំនាញ។ ខណៈជំនាញ ដែលត្រូវការប្រើប្រាស់ក្នុងច្រវាក់ផលិតកម្មមានការបន្សុីល្អមួយកម្រិត ជំនាញឌីជីថល និងសមត្ថភាពបច្ចេកទេស បង្ហាញពីការបន្សុីមិនទាន់បានល្អសម្រាប់មុខជំនាញដែលបណ្តុះបណ្តាលដោយគ្រឹះស្ថានធីវេត បច្ចុប្បន្ន ដែលបង្ហាញពីគម្លាតកិច្ចសហការរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងក៏ដូចជាការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

សមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានធីវេត ក៏ជាបញ្ហាប្រឈមមួយក្នុងការផលិតកម្លាំងពលកម្មជំនាញសម្រាប់អនុវិស័យនេះ។ ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ អាចផលិតកម្លាំងពលកម្មប្រមាណ ១៥ ០០០ និង ៨ ០០០ នាក់រៀងគ្នា ខណៈដែលការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការឧស្សាហកម្មមានចំនួនប្រមាណ ២៥ ០០០ និង ១២ ០០០ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

៥.២. អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

៥.២.១. ការអនុវត្តពាណិជ្ជកម្ម និងថាមវន្តទីផ្សារ

អនុវិស័យស្វាយចន្ទីរបស់កម្ពុជាតំណាងឱ្យភាពជោគជ័យផ្នែកកសិកម្មគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតមួយនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ កម្ពុជាជាប្រទេសដែលសម្រេចបានទិន្នផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទីខ្ពស់មួយនៅលើសកលោក គឺ ១ ៤២២ គីឡូក្រាមក្នុងមួយហិកតា លើសពីទិន្នផលសកលគិតជាមធ្យមភាគ និងលើសប្រទេសប្រកួតប្រជែងមួយចំនួនដូចជា វៀតណាម (១ ១០០ គីឡូក្រាម/ហិកតា) ឥណ្ឌា (៧០៦ គីឡូក្រាម/ហិកតា) និងកូតឌីវ័រ (៤០០ គីឡូក្រាម/ហិកតា)។ អត្ថប្រយោជន៍ ដែលទទួលបានពីផលិតភាពនេះ កើតចេញពីកត្តាជាច្រើនរួមទាំងលក្ខខណ្ឌអាកាសធាតុ ការប្រើប្រាស់ពូជ M23 ដែលផ្តល់ទិន្នផលខ្ពស់ (ស្មើនឹង ៧០-៩៥% នៃដើមឈើនៅក្នុងខេត្តដែលផលិតធំ) និងការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមកសិកម្មទំនើប។

កំណើននៃទិន្នផលមានភាពវិជ្ជមាន ដោយបានកើនឡើងពីប្រមាណ ៥០ ០០០ តោនក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ដល់ ៨៤០ ០០០ តោនក្នុងឆ្នាំ ២០២៤។ កំណើននេះ គឺមិនធ្លាប់មានពីមុនមកនៅក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីពិភពលោក ហើយវាជាមូលដ្ឋានដ៏មានសក្តានុពលនៃប្រព័ន្ធនៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។ ការព្យាករបង្ហាញថា ទិន្នផលនឹងកើនឡើងដល់ ១ លានតោននៅឆ្នាំ ២០២៨-២០៣០ ដែលពង្រឹងជំហររបស់កម្ពុជាក្នុងនាមជាប្រទេសផលិតធំជាងគេទីពីររបស់ពិភពលោក។ ការប្រមូលផលនៅក្នុងខេត្តចំនួនពីរ បានទិន្នផលប្រមាណ ៤៥% នៃទិន្នផលសរុប ហើយទិន្នផលប្រមាណ ៩៣% ត្រូវបានប្រមូលផលនៅខេត្តចំនួនប្រាំបីប៉ុណ្ណោះ ដែលក្នុងនោះរួមមានខេត្តកំពង់ធំ កំពង់ចាម ក្រចេះ ស្ទឹងត្រែង រតនគិរី និងព្រះវិហារ ជាដើម។ ខេត្តទាំងនេះទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីលក្ខខណ្ឌដី និងអាកាសធាតុអំណោយផល ព្រមទាំងប្រព័ន្ធគាំទ្រកសិកម្មល្អប្រសើរ។

ប្រព័ន្ធទីផ្សារគ្រាប់ស្វាយចន្ទីរបស់កម្ពុជា ប្រមូលផ្តុំខ្លាំងនៅប្រទេសវៀតណាម ដែលស្រូបយកប្រហែល ៩៨,៨% នៃការនាំចេញនៅឆ្នាំ២០២៤។ ការពឹងផ្អែកលើទីផ្សារតែមួយនេះបង្កើតនូវហានិភ័យ ប៉ុន្តែក៏ឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពជិតស្និតខាងភូមិសាស្ត្រ ទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្ម ហើយវៀតណាមជាប្រទេសកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីឈានមុខគេរបស់ពិភពលោក។ ការនាំចេញទៅប្រទេសវៀតណាម ភាគច្រើនត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក និងនាំចេញគ្រាប់ស្វាយចន្ទីឆៅ (RCN)។

តារាងទី ៣៖ និន្នាការនាំចេញគ្រាប់ស្វាយចន្ទី (HS: 0801) ដោយជ្រើសរើសប្រទេស (២០២០-២០២៤) គិតជាពាន់ដុល្លារអាមេរិក

ល.រ	ប្រទេសនាំចេញ	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ ២០២០	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ ២០២១	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ ២០២២	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ ២០២៣	តម្លៃនាំចេញឆ្នាំ ២០២៤	កំណើននៃតម្លៃនាំចេញ ២០២០-២០២៤(%, ប្រចាំឆ្នាំ)	ចំណែកនៃការនាំចេញរបស់ពិភពលោក (%) នៅឆ្នាំ ២០២៤
	ពិភពលោក	8,193,655	9,113,295	8,295,830	9,075,112	9,631,017	4.4	100.0
1	វៀតណាម	3,001,591	3,244,826	2,647,912	3,039,398	3,102,805	1.6	32.2
2	អឺរ៉ុប - 27	784,324	834,586	722,447	783,297	812,803	1.3	8.4
3	កម្ពុជា	9,712	5,070	12,593	347,943	502,838	702.0	5.2
4	ថៃ	202,296	319,204	409,360	462,348	343,936	18.3	3.6
5	ម៉ាឡេស៊ី	17,429	20,724	18,348	13,140	16,908	1.9	0.2
6	សហរដ្ឋអាមេរិក	33,159	38,361	45,683	33,345	32,766	1.5	0.3
7	ហុងកុង	8,338	6,297	3,025	2,889	2,478	-23.8	0.0
8	ចិន	460	799	2,442	1,888	1,996	65.6	0.0
9	តៃវ៉ាន់	9	6	17	8	3	8.6	0.0
10	ប្រទេសផ្សេងទៀត	4,136,337	4,643,422	4,434,003	4,390,856	4,814,484	4.1	50.0

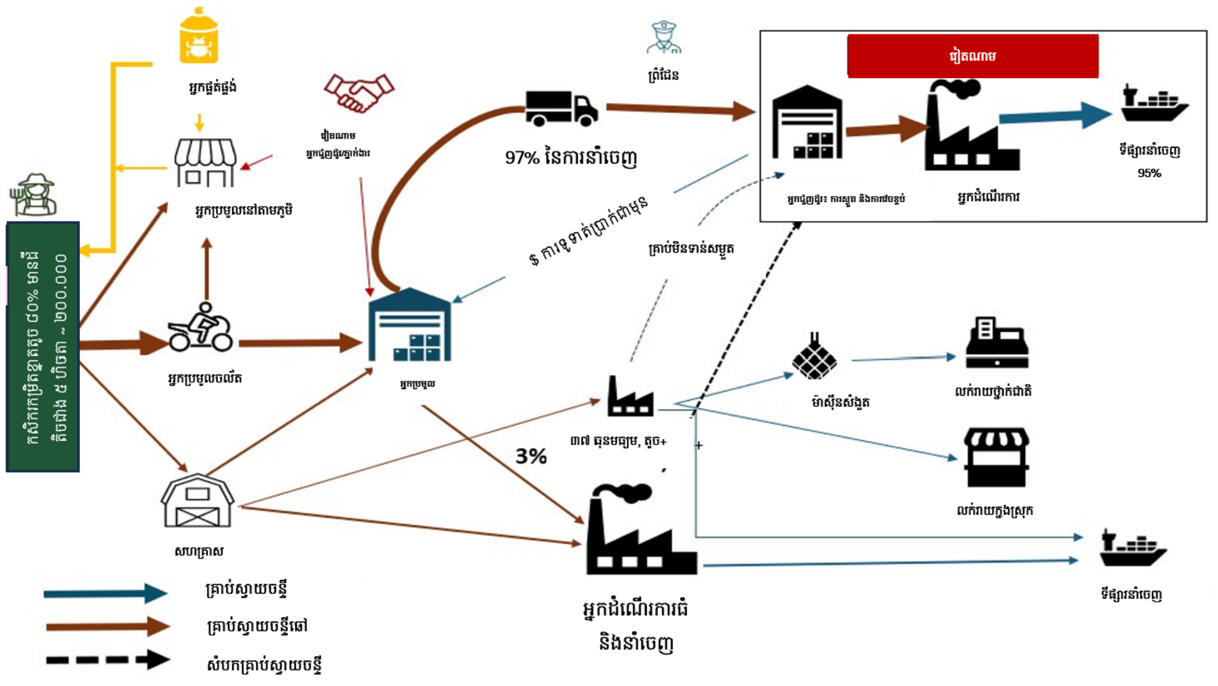
ប្រភព៖ មជ្ឈមណ្ឌលពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ,ទាញយកថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥

ឧបសគ្គនៃការធ្វើពិពិធកម្មទីផ្សារនាំចេញជាបញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់មួយ ហើយស្ថានភាពនេះបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកែច្នៃក្នុងស្រុក និងធ្វើពិពិធកម្មទីផ្សារនាំចេញរបស់កម្ពុជា។

៥.២.២. ការអភិវឌ្ឍខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម និងសក្ដានុពលនៃការកែច្នៃ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកែច្នៃ មានដំណើរការយឺតយ៉ាវយ៉ាងខ្លាំងធៀបនឹងកំណើនទិន្នផល ដែលបច្ចុប្បន្នមានត្រឹមតែ ៣២% ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤។ សមត្ថភាពកែច្នៃសរុបទូទាំងប្រទេសត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាបានចំនួន ៧២ ៦២៥តោន ឬស្មើនឹង ៨,៦% ប៉ុណ្ណោះនៃទិន្នផលសរុប។ សមត្ថភាពនេះ បណ្ដាលពីឧបសគ្គជាច្រើន រួមទាំងបញ្ហាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់ក្រោយការប្រមូលផល ការចូលរួមក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់មានកម្រិត និងមូលធនមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អ្នកកែច្នៃ។

រូបភាពទី ២៖ ដ្យាក្រាមខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មរបស់កម្ពុជាក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី



ប្រភព៖ EU-German CAPSAFE Project (2024)

៥.២.៣. ការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្ម

ជំនាញកែច្នៃ នៅក្នុងអនុវិស័យ ស្វាយចន្ទី គឺពិតមានមានតម្រូវការខ្ពស់ ហើយកម្មវិធី ធីវេត បច្ចុប្បន្ន ផ្តល់បានផលិតធនធានមនុស្សបានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ផ្នែកបច្ចេកទេសកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីទំនើប បច្ចេកវិទ្យាសម្ងួត វិធីសាស្ត្រចម្រាញ់គ្រាប់ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព។ សមត្ថភាពបច្ចេកទេសទាំងនេះមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកែច្នៃក្នុងស្រុក និងកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើការនាំចេញគ្រាប់ឆៅ។ ជំនាញក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតផល ការរចនាការវេចខ្ចប់ ការដាក់ស្លាកយីហោការធ្វើទីផ្សារ និងនីតិវិធីនៃការនាំចេញគឺ ចាំបាច់សម្រាប់ការនាំចេញផលិតផលនេះទៅកាន់ទីផ្សារនាំចេញ ដែលមានតម្លៃខ្ពស់។

ជំនាញកសិកម្មបែបទំនើបមួយចំនួន ត្រូវបានសង្កេតឃើញមានផ្តល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ដែលមានស្រាប់ដូចជា បច្ចេកទេសធ្វើកសិកម្ម ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិត និងវិធីសាស្ត្រប្រមូលផលជាដើម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គម្លាតនៅតែមាននៅក្នុងអនុវិស័យនេះដូចជា ការអនុវត្តកសិកម្មឆ្លាតវៃតាម

អាកាសធាតុ និងប្រព័ន្ធផលិតកម្មប្រកបដោយចីរភាព ដែលមានសារៈសំខាន់កាន់តែខ្លាំងឡើងសម្រាប់ការទទួលបានទីផ្សារ និងការអនុលោមផ្នែកបរិស្ថាន។

អាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍនៅខេត្តភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា មានភាពពាក់ព័ន្ធគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងតម្រូវការអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ដូចដែលបានបង្ហាញដោយ **កម្មវិធីពិសេសជំរុញការវិនិយោគក្នុងខេត្តទាំងបួន នៅភូមិភាគឦសាន»** (SPIN) សម្រាប់ឆ្នាំ ២០២៥-២០២៨។ កម្មវិធីនេះផ្ដោតលើវិស័យកសិកម្ម កសិ-ឧស្សាហកម្ម និងការអភិវឌ្ឍទេសចរណ៍ក្នុងខេត្តក្រចេះ ស្ទឹងត្រែង រតនគិរី និងមណ្ឌលគិរី ដោយគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មគ្រាប់ស្វាយចន្ទី។

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ករណីសិក្សា ដូចជាការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ (KII) ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យប្រកបដោយគុណភាពលើតម្រូវការទីផ្សារការងារ ក៏ដូចជាប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធី ជីវេត។ វិធីសាស្ត្រនេះអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិនិត្យស៊ីជម្រៅអំពីបរិបទជាក់លាក់នៅក្នុងខេត្តនីមួយៗ ដែលបានជ្រើសរើស។ អ្នកផ្ដល់ការសម្ភាស ត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ ចេញពីក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងខេត្តនានាក្នុងភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា។ ខេត្តសម្រាប់ការសិក្សានេះនឹងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច (ដោយផ្ដោតលើអនុវិស័យគោលដៅ) វត្តមានរបស់គ្រឹះស្ថានជីវេត។ អ្នកឆ្លើយតបនឹងការសម្ភាសរួមមាន គណៈកម្មការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) តំណាងគ្រឹះស្ថានជីវេត រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រូបច្ចេកទេស និងសិស្ស សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងគ្រាប់ស្វាយចន្ទី។

៦.១. ការបង្កើតគម្រូសំណួរ

- ការណែនាំការសម្ភាសៈ ឯកសារណែនាំការសម្ភាសពាក់កណ្ដាលរៀបរយ (Semi-structured Interview) ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីសួរសំណួរទៅអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដោយប្រើសំណួរបើកដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានលំអិតដូចខាងក្រោមៈ
    - តម្រូវការទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងស្វាយចន្ទី

- ជំនាញ និងចំណេះដឹងសំខាន់ៗដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ
- ការបន្សុីកម្មវិធីជីវេត ដែលមានស្រាប់ជាមួយនឹងតម្រូវការជំនាញទាំងនេះ
- ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់គ្រឹះស្ថានជីវេត ។
- អន្តរាគមន៍គោលនយោបាយ និងភាពជាដៃគូដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពជីវេត ។

- ការពិភាក្សាជាក្រុម៖ ការប្រមូលទិន្នន័យក៏ត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈការពិភាក្សាជាក្រុម ដែលតម្រូវឱ្យមានឯកសារណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាដើម្បីជួយសម្រួល ដល់ការសន្ទនាប្រមូលព័ត៌មានជុំវិញប្រធានបទទាក់ទងនឹងជីវេត និងឱកាសការងារ។

៦.២. វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសជនគោលដៅសំភាស និងសាមតារបស់ពួកគេ

៦.២.១. ចំនួននៃការសម្ភាសន៍តាមខេត្ត និងប្រភេទអ្នកពាក់ព័ន្ធ

តារាងទី ៤៖ ចំនួនសំណាកសំភាសន៍

1. សម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់							
ខេត្ត	គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs)	គ្រឹះស្ថានជីវេត	សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន		សិស្ស		សរុប
			អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	ស្វាយចន្ទី	អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	ស្វាយចន្ទី	
ព្រះវិហារ	-	-	-	-	1	-	**1**
ស្ទឹងត្រែង	-	2	1	1	1	-	**5**
រតនៈគិរី	-	-	-	-	-	-	**0**
ក្រចេះ	-	2	2	1	1	-	**6**
មណ្ឌលគិរី	-	-	-	-	-	-	**0**
សរុប	**0**	**4**	**3**	**2**	**3**	**0**	**12**
2. សម្ភាសន៍តាមអនឡាញ							
ខេត្ត	គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs)	គ្រឹះស្ថានជីវេត	ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស		សិស្ស		សរុប
			អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	ស្វាយចន្ទី	អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	ស្វាយចន្ទី	
ព្រះវិហារ	1	2	1	1	1	-	**6**
ស្ទឹងត្រែង	-	-	-	-	-	-	**0**
រតនៈគិរី	1	2	-	-	-	-	**3**

ក្រចេះ	1	-	-	-	-	-	**1**
មណ្ឌលគិរី	-	-	-	-	1	-	**3**
សរុប	**3**	**4**	**1**	**1**	**2**	**0**	**11**

ប្រភព៖ ការងារចុះសម្ភាសន៍ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា និងថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា

តារាងទី ៥៖ ចំនួនគំរូសំណាកតាមប្រភេទ និងខេត្ត

ប្រភេទសំណាក	សម្រេចបាន					
	ព្រះវិហារ	ស្ទឹងត្រែង	ក្រចេះ	រតនៈគិរី	មណ្ឌលគិរី	សរុប
គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs)	1	-	1	1	-	**3**
គ្រឹះស្ថានជីវេត	2	2	2	2	-	**8**
ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសៈ						**-**
អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	1	1	2	-	-	**4**
ស្វាយចន្ទី	1	1	1	-	-	**3**
សម្ភាសន៍ជាក្រុមជាមួយក្រុមនិស្សិត						**-**
អគ្គិសនីនិងអេឡិចត្រូនិក	2	1	1	-	1	**5**
ស្វាយចន្ទី	-	-	-	-	-	**-**
សរុប	**7**	**5**	**7**	**3**	**1**	**23**

ប្រភព៖ ការងារចុះសម្ភាសន៍ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា និងថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា

៦.២.២. ការពិចារណាអំពីតុល្យភាពយេនឌ័រ និងភាពចម្រុះ

ទាក់ទងនឹងការគិតគូរអំពីយេនឌ័រ ឬការចូលរួមរវាងបុរស និងស្ត្រី និន្នាការទូទៅក្នុងចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក គឺចំនួនស្រីមានចំនួនតិច។ ជាលទ្ធផលបណ្ដាលឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានកម្រិតក្នុងពេលប្រមូលទិន្នន័យ។ វិសមភាពក្នុងការចុះឈ្មោះនេះ អាចផ្ដើមចេញពីកត្តាយេនឌ័រ ដែលភ្ជាប់ជំនាញទាំងនេះជាចម្បងជាមួយតួនាទីបុរស។ ទោះបីជាដំណើរការជ្រើសរើសសិស្សមានគោលបំណងរក្សាសមតុល្យយេនឌ័រ ដោយបង្កើតជាក្រុមពិភាក្សាដោយសិស្សស្រី៤ នាក់ និងសិស្សប្រុស៤ នាក់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែការចុះឈ្មោះតិចរបស់សិស្សស្រីពិតប្រាកដនៅក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវការរក្សាបានតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមសម្ភាសន៍នោះទេ។

៦.៣. ចំណុចខ្វះខាតនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

៦.៣.១. ទំហំសំណាករបស់និយោជក

តាមគំរូនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្នក្នុងតំបន់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានចំនួនតិច ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងស្វាយចន្ទី។ ជាមួយគ្នានេះការ សហការរវាងគ្រឹះស្ថាន ជីវេត និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដោយកិច្ចសហការ ដែលមានស្រាប់ភាគច្រើនគឺជាមួយនឹងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ ជាងនេះទៅទៀត គ្រឹះស្ថានជីវេត មិនបានបង្កើតដៃគូសហការនៅគ្រប់វិស័យពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នោះទេ។ ឧទាហរណ៍សំខាន់មួយគឺ ការខ្វះទំនាក់ទំនងជាមួយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី។ គ្រឹះស្ថានជីវេត ពន្យល់បញ្ហានេះថាបណ្តាលមកពី ភាពពាក់ព័ន្ធតិចតួចរវាងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាបង្ហាញពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ជំនាញពាក់ព័ន្ធដូចជា អគ្គិសនី និងមេកានិច នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន កែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី។

៦.៣.២. វិសាលភាពក្នុងតំបន់មានកម្រិត

ការខ្វះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបម្រើឱ្យការដាំដុះ ការថែទាំ និងការប្រមូលផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទីត្រូវបានសង្កេតឃើញនៅគ្រប់គ្រឹះស្ថានជីវេត គោលដៅទាំងអស់នៅក្នុងការវាយតម្លៃនេះ។ កង្វះការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះនេះគឺ ដោយធនធានមានកម្រិត និងសម្ភារៈបរិក្ខារមិនគ្រប់គ្រាន់ ហើយជាងនេះទៅទៀត ការទាក់ទាញការចុះឈ្មោះសិស្សក្នុងជំនាញទាំងនេះជាបញ្ហាប្រឈមមួយទៀត ដោយសិស្សភាគច្រើន ពេញចិត្តរៀនមុខជំនាញដែលទាក់ទងនឹងបច្ចេកវិទ្យាជាងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកសិកម្ម។

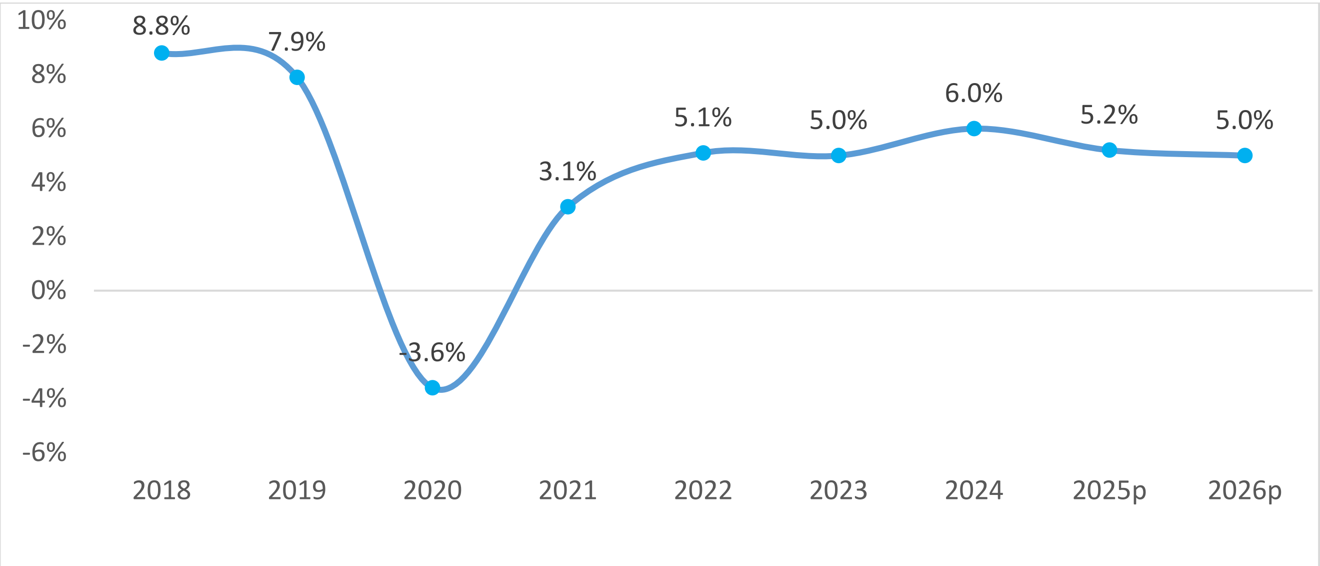
៧. លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

៧.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅសេដ្ឋកិច្ច និងប្រជាសាស្ត្រ

គន្លងសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាបង្ហាញពីកំណើនជារាងអក្សរវី (V) បន្ទាប់ពីការងើបឡើងវិញ នៃសេដ្ឋកិច្ចក្រោយវិបត្តិកូវីដ-១៩។ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាធ្លាប់មានអត្រាកំណើនខ្ពស់ (ជាមធ្យម ៨,៤% ក្នុងឆ្នាំ២០១៨-២០១៩) ប៉ុន្តែក្រោយមកក៏មានធ្លាក់ចុះមកអត្រាកំណើនអវិជ្ជមាន ៣,៦% នៅឆ្នាំ ២០២០ និងបន្តងើបឡើងវិញយ៉ាងរឹងមាំ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនដល់ ៦,០% នៅឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាកម្រិតខ្ពស់បំផុតចាប់តាំងពីមុនវិបត្តិកូវីដ-១៩។ គំរូនៃការស្ទុះងើបឡើងវិញនេះបង្ហាញពីភាពធន់ និងការសម្របខ្លួននៃសេដ្ឋកិច្ច ដែលគាំទ្រដោយកត្តាជំរុញកំណើនចម្រុះវិស័យ រួមមានកម្មន្តសាល ទេសចរណ៍ និងកសិកម្ម។

បន្ទាប់ពីការងើបឡើងវិញក្រោយវិបត្តិ បច្ចុប្បន្ននេះប្រទេសកម្ពុជាកំពុងឈានចូលដំណាក់កាលកំណើនដែលប្រកបដោយភាពចាស់ទុំ និងស្ថិរភាពជាងមុន។ កំណើន ផ.ស.ស. ត្រូវបានគេព្យាករណ៍ថានឹងកើនឡើង ៥.២%ក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ និង ៥% ក្នុងឆ្នាំ២០២៦ ដែលជាសញ្ញានៃការផ្លាស់ប្ដូរឆ្ពោះទៅរកកំណើនរយៈពេលមធ្យមប្រកបដោយចីរភាពក្នុងអត្រា ៥.០%-៥.៤% ដែលធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍ ជាមួយនឹងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ គន្លងកំណើនកម្រិតមធ្យម ប៉ុន្តែរឹងមាំនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការវិវត្តរបស់ប្រទេសកម្ពុជាពីប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចពឹងផ្អែកលើឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមទាប និងពឹងផ្អែកខ្លាំងលើវិស័យកសិកម្ម ឆ្ពោះទៅរកប្រទេសមានចំណូលមធ្យម ដោយការធ្វើពិពិធកម្មកំណើនពីការរួមចំណែកពីឧស្សាហកម្ម ដែលតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ វិស័យសេវាកម្ម និងការនាំចេញកសិផលកែច្នៃ។

រូបភាពទី ៣ ៖ ការព្យាករណ៍កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៨-២០២៦



ប្រភព៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥

ជាមួយគ្នានេះ កម្ពុជាកំពុងទទួលភាគលាភប្រជាសាស្ត្រ ដោយមានកម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងច្រើន។ អត្រាអ្នកមានការងារធៀបនឹងអ្នកគ្រប់អាយុធ្វើការមានចំនួន ៨៧,៧% ឬប្រមាណ ៩,៧៦ លាននាក់នៅទូទាំងប្រទេស ដែលបង្ហាញពីអត្រាខ្ពស់នៃការចូលរួមកម្លាំងពលកម្ម។

តារាងទី ៦ ៖ ចំនួនប្រជាជនក្នុងអាយុធ្វើការ (១៥-៦៤) និងអ្នកមានការងារធ្វើ (១៥+) ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤

ល.រ.	រាជធានី/ខេត្ត	ប្រជាជនសរុប	ប្រជាជនក្នុងអាយុធ្វើការងារ (15-64)	អ្នកមានការងារធ្វើ (15+)
	សរុប	**17,280,543**	**11,120,327**	**9,756,289**
1	បន្ទាយមានជ័យ	898,484	612,241	518,773
2	បាត់ដំបង	1,132,017	690,104	601,424
3	កំពង់ចាម	1,062,914	620,325	544,803
4	កំពង់ឆ្នាំង	604,895	361,399	337,580
5	កំពង់ស្ពឺ	924,175	637,958	589,702
6	កំពង់ធំ	807,254	468,941	408,949
7	កំពត	682,987	424,180	384,083
8	កណ្តាល	1,352,198	879,578	745,858
9	កោះកុង	140,962	91,960	78,490
10	ក្រចេះ	441,078	252,290	229,410
11	មណ្ឌលគិរី	93,657	64,989	56,206
12	ភ្នំពេញ	2,352,851	1,791,583	1,457,375
13	ព្រះវិហារ	249,973	180,380	162,996
14	ព្រៃវែង	1,277,867	710,756	632,186
15	ពោធិ៍សាត់	516,072	278,420	254,378
16	រតនគិរី	235,852	149,139	138,183
17	សៀមរាប	1,099,825	715,354	639,801
18	ព្រះសីហនុ	234,702	249,946	216,771
19	ស្ទឹងត្រែង	176,488	114,738	105,353
20	ស្វាយរៀង	613,159	374,750	355,419
21	តាកែវ	1,097,243	639,411	572,919
22	ឧត្តរមានជ័យ	267,703	190,058	172,673
23	កែប	48,772	31,137	27,957
24	ប៉ៃលិន	79,445	54,220	47,458
25	ត្បូងឃ្មុំ	889,970	536,473	477,539

ប្រភព៖ ទិន្នន័យចំនួនប្រជាជនសរុបគឺបានមកពីការស្ទង់មតិប្រជាជនអន្តរជំរឿនកម្ពុជាឆ្នាំ 2024 ហើយចំនួនប្រជាជនដែលមានអាយុធ្វើការ និងមនុស្សមានការងារធ្វើបានមកពីការស្ទង់មតិសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជាឆ្នាំ 2023។

សម្រាប់ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៥ ការព្យាករបានបង្ហាញពីកំណើនការងារបន្តបន្ទាប់ ដែលគាំទ្រដោយការកើនឡើងនៃ វិស័យកម្មន្តសាល ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងកំណើនវិស័យសេវាកម្មជាដើម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពជោគជ័យនៃសេដ្ឋកិច្ច ទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រនូវមូលធនមនុស្ស ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពីការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឆ្ពោះទៅរកការផលិត និងសេវាកម្ម ដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ ស្របតាមគោលដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា។

៧.២. ព័ត៌មានអំពីខេត្ត និងសមត្ថភាពធីវេត

៧.២.១. ខេត្តក្រចេះ

គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តក្រចេះ គ្រឹះស្ថាន អ.ប.វ.មានថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកសរុបចំនួន ៤២ នាក់ គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥។ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកការិយាល័យមានគុណវុឌ្ឍិអនុបណ្ឌិត ១ នាក់ និងបរិញ្ញាបត្រចំនួន ៩នាក់ ។ គ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការមានបរិញ្ញាបត្រចំនួន ៨រូប និងបរិញ្ញាបត្ររងចំនួន ១នាក់។ លើសពីនេះ គ្រឹះស្ថានមានគ្រូបណ្តុះបណ្តាលដែលជួលពីឧស្សាហកម្ម មានចំនួន ២១នាក់ ដើម្បីបំពេញតួនាទីតាមកិច្ចសន្យា។ គ្រឹះស្ថានធីវេត ខេត្តក្រចេះ ផ្តល់កម្មវិធីផ្សេងៗ ទាក់ទងនឹងបច្ចេកទេស និងកសិកម្ម។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកតបណ្តាញអគ្គិសនី និងបរិក្ខារត្រជាក់ មានធនធានគ្រូបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់។ បន្ថែមលើនេះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញ ព័ត៌មានវិទ្យា និងកសិ-ឧស្សាហកម្ម ក៏ត្រូវគ្នាទៅនឹងជំនាញរបស់គ្រឹះស្ថាននេះផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយជំនាញ ផ្សារដែក សេវាកម្មរថយន្ត និងសេវាកម្មកែសម្ផស្ស ក៏ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដែរ បើទោះបីជាខ្វះគ្រូបច្ចេកទេសក៏ដោយ។ ជំនាញនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះក៏ដោយ ដែលបង្ហាញពីគម្លាតជំនាញក្នុងមុខជំនាញទាំងនេះ។ ជំនាញពាក់ព័ន្ធការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី មិនទាន់ត្រូវបានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅឡើយទេ (មិនមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី/កសិ-កែច្នៃនៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់គ្រឹះស្ថាន) បើទោះបីជាខេត្តក្រចេះដើរតួក្នុងការផលិតគ្រាប់ស្វាយចន្ទីក៏ដោយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹង អគ្គិសនីអេឡិចត្រូនិក (ឧ.តបណ្តាញអគ្គិសនី បរិក្ខាត្រជាក់) គឺសមសម្របសម្រាប់គ្រឹះស្ថាននេះ ដោយមានគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាព និងលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។

តារាងទី ៧ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(ខេត្តក្រចេះ)

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ ដែលមិនមែនជាគ្រូបច្ចេកទេស	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	គ្រប់គ្រង (1)	1
	បរិញ្ញាបត្រ	ព័ត៌មានវិទ្យា (2) វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល (2)	9

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
		គ្រប់គ្រង (1) បកប្រែភាសាអង់គ្លេស(1) នេសាទ (2) ពេទ្យសត្វ (1)	
ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងជាគ្រូបច្ចេកទេស	បរិញ្ញាបត្រ	ទេសចរណ៍ (1) វិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក (1) កសិកម្ម (1) ពេទ្យសត្វ(1) វិស្វកម្មអគ្គិសនី(2) ព័ត៌មានវិទ្យា (2)	8
	បរិញ្ញាបត្ររង	បរិញ្ញាបត្រផ្នែកអេឡិចត្រូនិក (1)	1
	សញ្ញាបត្រកម្រិតក្រោមឧត្តមសិក្សា	សេវាកម្មកែសម្ផស្ស(1) សេវាកម្មម៉ូតូ (1)	2
គ្រូបច្ចេកទេស (ជួលពីឧស្សាហកម្ម)	សញ្ញាបត្រកម្រិតក្រោមឧត្តមសិក្សា	មេកានិចស្វ័យប្រវត្តិ (1) សេវាកម្មកែសម្ផស្ស (3) សេវាកម្មម៉ូតូ (1) ផ្សារដែក (3) ចម្អិនអាហារ(5) ជាងសំណង់ (5) សេវាកម្មកាត់សក់បុរស(3)	21
សរុប			**42**

តារាងទី ៨ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តក្រចេះ)

ជំនាញ	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ											
	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ			សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ 1, 2,3			សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះ			សរុប		
	2023	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
ការដំឡើងតបណ្តាញអគ្គិសនីនៅក្នុងអាគារ	30	-	-	22	39	19	-	-	-	**52**	**39**	**19**
សេវាកម្មម៉ាស៊ីនត្រជាក់ក្នុងស្រុក	30	-	-	-	87	-	37	41	32	**67**	**128**	**32**
ការផ្សារដែក	30	-	-	40	-	-	-	-	-	**70**	**-**	**-**
ថែទាំ និងជួសជុលកុំព្យូទ័រ Hardware	-	-	-	20	-	-	-	-	-	**20**	**-**	**-**
ការផ្សារ ARC	-	-	-	80	35	120	-	-	-	**80**	**35**	**120**
សេវាកម្មរថយន្ត	-	-	-	10	62	18	-	-	-	**10**	**62**	**18**
សេវាកម្មកុំព្យូទ័រ	-	-	-	51	74	10	-	-	-	**51**	**74**	**10**
សេវាម៉ូតូ	30	-	-	-	43	20	-	-	-	**30**	**43**	**20**
ជំនាញរៀបតដ្ឋ	30	-	-	124	40	266	-	-	-	**154**	**40**	**266**
ព័ត៌មានវិទ្យា	-	-	-	-	-	-	63	64	51	**63**	**64**	**51**
ការប្រើប្រាស់ផលិតផលពុលកសិកម្ម	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
ដំណើរការក្រោយប្រមូលផល	60	-	-	-	-	-	-	-	-	**60**	**-**	**-**
ផលិតទឹកសណ្តែក	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
ផលិតសាប៊ូលាងចាន	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
សេវាកម្មកែសម្ផស្ស	-	-	-	40	90	67	-	-	-	**40**	**90**	**67**
សេវាកម្ម	15	-	-	-	-	-	-	-	-	**15**	**-**	**-**
សេវាកម្មកាត់សក់បុរស	-	-	-	-	73	25	-	-	-	**-**	**73**	**25**
ម្ហូបខ្មែរ	-	-	-	-	-	145	-	-	-	**-**	**-**	**145**
សរុប	**345**	**-**	**-**	**387**	**543**	**690**	**100**	**105**	**83**	**832**	**648**	**773**

៧.២.២. ខេត្តមណ្ឌលគិរី

មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តមណ្ឌលគិរី មានថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសសរុប១៤នាក់ ដែលក្នុងនោះរួមមានបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត១នាក់ (ជំនាញរដ្ឋបាល) និងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ៧នាក់(ជំនាញវិស្វកម្មអគ្គិសនី ព័ត៌មានវិទ្យា អក្សរសាស្ត្រអង់គ្លេស វិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ វិទ្យាសាស្ត្របសុពេទ្យ) និងមានគ្រូបច្ចេកទេសកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររងចំនួន ៣នាក់ (មេកានិចទូទៅ មេកានិចយានយន្ត) និងគ្រូបច្ចេកទេស ដែលជួលពីឧស្សាហកម្មចំនួន ៣នាក់។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅទីនោះ រួមមានអគ្គិសនី អេឡិចត្រូនិក និងមេកានិច។ ឧទាហរណ៍ ចំពោះវគ្គតបណ្តាញអគ្គិសនីក្នុងអាគារ មានគ្រូបច្ចេកទេសចំនួន៣នាក់ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក។ សេវាកម្មម៉ូតូ និងផ្សារ ARC មានគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានជំនាញផ្នែកមេកានិចចំនួន៣នាក់។ ផ្ទុយទៅវិញ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសេវាកម្មកែសម្ផស្ស និងកែច្នៃម្ហូបអាហារ មិនមានគ្រូឧទ្ទេសដែលមានក្នុងបញ្ជីនោះទេ ដែលមានន័យថា ជំនាញទាំងនេះពឹងផ្អែកលើគ្រូក្រៅម៉ោង ដែលជួលពីឧស្សាហកម្ម។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីមិនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលទេ (មិនមានវគ្គសិក្សាគ្រាប់ស្វាយចន្ទីនៅមណ្ឌលគិរី) ហើយករណីមានតម្រូវការ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនេះ ក៏គ្រឹះស្ថានមិនមានធនធានមនុស្សសម្រាប់ស្រាប់ជំនាញនេះដែរ។ ដើម្បីស្របតាមចំនួន និងជំនាញគ្រូវបច្ចេកទេសបច្ចុប្បន្ន មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលខេត្តមណ្ឌលគិរី អាចផ្តល់អាទិភាពបន្ថែមទៀតលើជំនាញ ព័ត៌មានវិទ្យា និងមេកានិច។ ធនធានគ្រូបច្ចេកទេសផ្នែក ព័ត៌មានវិទ្យា គួរគាំទ្រដល់ការពង្រីកចំណេះដឹងផ្នែកឌីជីថល និងវគ្គសិក្សាកុំព្យូទ័របន្ថែមផងដែរ។ សេវាកម្មថែរក្សាសម្ផស្ស និងបដិសណ្ឋារកិច្ចមានតម្រូវការច្រើន ប៉ុន្តែត្រូវការគ្រូបច្ចេកទេសដែលមានសមត្ថភាព ដែលការជ្រើសរើសគ្រូបច្ចេកទេសផ្នែកកែសម្ផស្សនឹងបំពេញចន្លោះនេះ។ ការបន្ថែមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមេកានិច និងយានយន្តក៏ជាជម្រើសដ៏ល្អដែរ ដោយមានធនធានគ្រូបច្ចេកទេសស្រាប់។

តារាងទី ៩ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(ខេត្តមណ្ឌលគិរី)

ការពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងជាគ្រូបច្ចេកទេស	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	រដ្ឋបាល (១)	1
	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រ វិស្វកម្មអគ្គិសនី (២) ព័ត៌មានវិទ្យា (១) អក្សរសាស្ត្រអង់គ្លេស (១) វិស្វកម្មអេឡិចត្រូនិក (១) អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ (១) ពេទ្យសត្វ (១)	7
	បរិញ្ញាបត្ររង	មេកានិកទូទៅ (២)	3

ការពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
		យានយន្ត (១)	
គ្រូបច្ចេកទេស (ជួលពីឧស្សាហកម្ម)	បរិញ្ញាបត្រ	ព័ត៌មានវិទ្យា (2) រដ្ឋបាលសាធារណៈ (១)	3
សរុប			**14**

តារាងទី ១០ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តមណ្ឌលគិរី)

ជំនាញ	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ											
	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ			សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ 1, 2,3			សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះ			សរុប		
	2023	2024	2023	2023	2023	2025	2023	2024	2023	2023	2023	2025
សេវាកម្មកុំព្យូទ័រ	30	-	-	-	81	34	-	-	-	30	81	34
ការសាងសង់តបណ្តាញអគ្គិសនី	51	-	-	19	41	-	-	-	-	70	41	-
សេវាម៉ូតូ	56	-	-	-	-	12	-	-	-	56	-	12
ការផ្សារ ARC	15	-	-	-	30	-	-	-	-	15	30	-
សេវាកម្មកែសម្ផស្ស	41	-	-	-	-	26	-	-	-	41	-	26
កែច្នៃស្លែក្តោប	40	-	-	-	-	-	-	-	-	40	-	-
ផលិតសាប៊ូលាងចាន	60	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-
សេវាកម្មកាត់សក់បុរស	-	-	-	18	40	-	-	-	-	18	40	-
ខ្សែអគ្គិសនី	-	-	-	-	-	-	2	16	19	2	16	19
ព័ត៌មានវិទ្យា	-	-	-	-	-	-	21	21	19	21	21	19
សរុប	**293**	**-**	**-**	**37**	**192**	**72**	**23**	**37**	**38**	**353**	**229**	**110**

៧.២.៣. ខេត្តរតនគិរី

មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តរតនគិរី មានថ្នាក់ដឹកនាំ មន្រ្តីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសសរុប២២រូប។ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីការិយាល័យមានសញ្ញាបត្រ អនុបណ្ឌិត ២រូប និងបរិញ្ញាបត្រ ១រូប។ គ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការមាន អនុបណ្ឌិត ៤រូប និងបរិញ្ញាបត្រ ៨រូប និងមានគ្រូបច្ចេកទេសកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររង ១រូប។ គ្រូបច្ចេកទេស ដែលជួលពីឧស្សាហកម្មបន្ថែមមានបរិញ្ញាបត្រ ២រូប ក្នុងវិស្វកម្មអគ្គិសនី និងព័ត៌មានវិទ្យា និងសញ្ញាប័ត្ររងផ្នែកអគ្គិសនី ១រូប និងក្រៅពីនោះមានសញ្ញាបត្រក្រោមឧត្តមសិក្សា។

មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តរតនគិរី មានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង វិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម និងបច្ចេកទេសក្នុង វិស័យឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត។ ការដាំដំណាំ និងប្រមូលផលស្វាយចន្ទី និងវារីវប្បកម្ម សមស្របនឹងគ្រូបច្ចេកទេសដែលមានជំនាញកសិកម្ម និងបសុពេទ្យ ហើយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអគ្គិសនី ត្រូវបានបង្រៀនដោយគ្រូជាវិស្វករអគ្គិសនីផងដែរ។ សេវានិងជំនាញជួសជុលម៉ូតូអាចបង្រៀនបានដោយគ្រូបច្ចេកទេសជំនាញមេកានិក។ ផ្ទុយទៅវិញ ជំនាញកាត់ដេរ និងជំនាញរៀបឥដ្ឋត្រូវបានបង្រៀន ប៉ុន្តែគ្មានអ្នកជំនាញ ឬគ្រូបច្ចេកទេសផ្នែកវាយនភណ្ឌ ឬសំណង់ នៅគ្រឹះស្ថាននេះទេ ដែលបង្ហាញពីគម្លាតជំនាញគ្រូបច្ចេកទេស និងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល។ ខេត្តនេះបង្ហាញពីការផ្តល់អាទិភាពដល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងស្វាយចន្ទី និងកសិ-ឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត ដោយកម្មវិធីសិក្សារបស់គ្រឹះស្ថាន មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងនេះ ដែលជាអនុវិស័យអាទិភាពរបស់កម្ពុជាផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ ជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនី ក៏សមរម្យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគ្រឹះស្ថាននេះផងដែរ ដោយវគ្គតបណ្តាញអគ្គិសនី ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលរួចមកហើយ។ លើសពីនេះ ការសិក្សាបន្ថែមលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជួសជុលរថយន្ត និងជួសជុលគ្រឿងអេឡិចត្រូនិកចល័ត (ជំនាញដែលមានគ្រូបច្ចេកទេសស្រាប់) គឺសមស្របនឹងចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងខេត្ត។

តារាងទី ១១ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស (ខេត្តរតនគិរី)

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងមិនមែនជាគ្រូបច្ចេកទេស	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	គ្រប់គ្រងទូទៅ (១) រដ្ឋបាលសាធារណៈ (១)	2
	បរិញ្ញាបត្រ	ក្សេត្រសាស្ត្រ (១)	1
ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងជាគ្រូបច្ចេកទេស	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	អប់រំ (១) អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ (១) គ្រប់គ្រង (២)	4
	បរិញ្ញាបត្រ	បសុពេទ្យ (២) ក្សេត្រសាស្ត្រ (១)	8

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
		វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល (២) ច្បាប់ (១) នេសាទ (១) វារីវប្បកម្ម (១)	
	បរិញ្ញាបត្ររង	បរិញ្ញាបត្ររងគណនេយ្យ (១)	1
គ្រូបច្ចេកទេស (ជួលពីឧស្សាហកម្ម)	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រ វិស្វកម្មអគ្គិសនី (1) ព័ត៌មានវិទ្យា (1)	2
	បរិញ្ញាបត្ររង	វិញ្ញាបនបត្រ Diploma ផ្នែកអគ្គិសនី (១)	1
	សញ្ញាបត្រកម្រិតក្រោមឧត្តមសិក្សា	សេវាកម្មសម្រស់ (1) សេវាកម្មរថយន្ត (1) សេវាកម្មកាត់សក់បុរស (1)	3
សរុប			**22**

តារាងទី ១២ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល (ខេត្តរតនគិរី)

ជំនាញ	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ											
	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ			សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ 1, 2,3			សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះ			សរុប		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
សេវាកម្មកុំព្យូទ័រ	15	-	-	99	43	-	-	-	-	**114**	**43**	**-**
ដេរសំលៀកបំពាក់	15	10	-	-	-	-	-	-	-	**15**	**10**	**-**
សេវាម៉ូតូ	35	1	-	-	74	40	-	-	-	**35**	**75**	**40**
ការសាងសង់បណ្ដាញអគ្គិសនី	50	1	-	21	146	111	-	-	-	**71**	**147**	**111**
ចំការបន្លែលើទឹក។	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
ចម្ការកៅស៊ូ	20			-	-	-	-	-	-	**20**	**-**	**-**
សេវាកម្មកែសម្ផស្ស	48	39	-	30	138	70	-	-	-	**78**	**177**	**70**
សញ្ញាប័ត្រអគ្គិសនី	-	-	-	-	-	-	16	50	38	**16**	**50**	**38**
វិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រ	-	-	-	-	-	-	52	25	48	**52**	**25**	**48**
សញ្ញាប័ត្រផ្នែកសំណង់	-	-	-	-	-	-	-	10	-	**-**	**10**	**-**
សេវាកម្មកាត់សក់បុរស	-	3	-	-	83	36	-	9	-	**-**	**95**	**36**
ការរចនាក្រាហ្វិកកុំព្យូទ័រ	-	4	-	-	24	-	-	-	-	**-**	**28**	**-**
សេវាកម្មជួសជុលទូរស័ព្ទ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**-**	**1**	**-**
ជំនាញរៀបផ្ទះ	-	-	-	-	17	-	-	-	-	**-**	**17**	**-**
ដាំ ថែទាំ និងប្រមូលផលដើមស្វាយ	-	-	-	-	18	-	-	-	-	**-**	**18**	**-**
ការផ្សារដែក	-	-	-	-	15	-	-	-	-	**-**	**15**	**-**
ការចិញ្ចឹមត្រី និងប្រមូលផល	-	-	-	-	-	163	-	-	-	**-**	**-**	**163**
ដាំ ថែទាំ និងប្រមូលផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទី	40	-	-	-	-	93	-	-	-	**40**	**-**	**93**
សរុប	**263**	**59**	**-**	**150**	**558**	**513**	**68**	**94**	**86**	**481**	**711**	**599**

៧.២.៤. ខេត្តស្ទឹងត្រែង

មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្ទឹងត្រែង មានថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសសរុបចំនួន ១៤នាក់។ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការបម្រើការនៅការិយាល័យ មានបរិញ្ញាបត្រ ១នាក់ និងបរិញ្ញាបត្ររង ១នាក់។ គ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការមាន អនុបណ្ឌិត ៤នាក់ និងបរិញ្ញាបត្រ ៤នាក់ បរិញ្ញាបត្ររងបូក១ ចំនួន ១នាក់ ព្រមទាំងមានជួលគ្រូឧស្សាហកម្មចំនួន ៣នាក់ផងដែរ។

គ្រឹះស្ថាននេះ ទទួលសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្រើនផ្នែកសម្ផស្ស និងបដិសណ្ឋារកិច្ច រួមមានសេវាកម្មកែសម្ផស្ស (សរុបចំនួន ៣០៤) និងកាត់សក់បុរស (២៣៤) ប៉ុន្តែគ្រឹះស្ថានមិនមានគ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការ ដែលមានសញ្ញាបត្រផ្នែកនេះទេ (វគ្គសិក្សាពឹងផ្អែកលើគ្រូបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យកសិកម្មសំខាន់ៗ ដែលមានបើកនៅគ្រឹះស្ថានរួមមាន ការដាំដុះស្វាយចន្ទី (១៨៨) និងការចិញ្ចឹមត្រី (៩៨) ហើយវគ្គទាំងនេះមានគ្រូបច្ចេកទេសស្រាប់។ ផ្ទុយទៅវិញ វគ្គតបណ្តាញអគ្គិសនី (៨៦) និងព័ត៌មានវិទ្យា ឬ វិទ្យាសាស្ត្រកុំព្យូទ័រ (៦២) ត្រូវបានបើកវគ្គដោយគ្មានគ្រូបច្ចេកទេសនោះទេ និងពឹងផ្អែកលើគ្រូ ដែលជួលពីឧស្សាហកម្ម។

ការបណ្តុះបណ្តាល លើការកែច្នៃ ឬប្រមូលផលស្វាយចន្ទី គឺស្របជាមួយនឹងអាទិភាពក្នុងខេត្ត និងស្របតាមគោលនយោបាយជាតិ ប៉ុន្តែគ្រូបច្ចេកទេសរបស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលខេត្តស្ទឹងត្រែង មានអ្នកជំនាញផ្នែកកសិកម្មតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលសិស្ស ក្នុងជំនាញនេះ ដែលមានប្រមាណជិត ២០០នាក់នោះទេ។ ទន្ទឹមនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអេឡិចត្រូនិក និងអគ្គិសនីក៏មាននៅមជ្ឈមណ្ឌលដែរ ប៉ុន្តែមិនមានគ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការ សម្រាប់ជំនាញនេះឡើយ។

ជំនាញកែសម្ផស្ស និងបដិសណ្ឋារកិច្ចមានតម្រូវការខ្ពស់ក្នុងខេត្ត។ ដូច្នេះជំនាញនេះ អាចជាជំនាញអាទិភាពរបស់មជ្ឈមណ្ឌល និងត្រូវការគ្រូបច្ចេកទេសបន្ថែម។ លើសពីនេះ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមេកានិក ផ្សារដែក ជួសជុលម៉ូតូ ក៏សមស្របសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្ទឹងត្រែងផងដែរ ។

បញ្ហាប្រឈមចម្បងសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌល គឺខ្វះខាតគ្រូបច្ចេកទេស ជំនាញអគ្គិសនី និងព័ត៌មានវិទ្យា ដូច្នេះការជួលគ្រូពីឧស្សាហកម្មផ្នែកទាំងនេះមានភាពចាំបាច់។ លើសពីនេះ ការពង្រីកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធជំនាញការកែច្នៃកសិផល (ផ្លែឈើ បន្លែ ផលិតផលត្រី) គឺសមស្របតាមធនធានមនុស្ស ដែលមានស្រាប់ និងស្របតាមគោលនយោបាយជាតិផង។

តារាងទី ១៣៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស(ខេត្តស្ទឹងត្រែង)

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក ការិយាល័យ និង មិនមែន គ្រូបង្គោល	បរិញ្ញាបត្រ	វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល (១)	1
	បរិញ្ញាបត្ររង	គណិតវិទ្យា (១)	1
ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក ការិយាល័យ និង/ឬ គ្រូបង្គោល (មន្ត្រីរាជការ)	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	គ្រប់គ្រងទូទៅ (២) អប់រំ (១) រដ្ឋបាលសាធារណៈ (១)	4
	បរិញ្ញាបត្រ	ក្សេត្រសាស្ត្រ (១) មេកានិកទូទៅ (១) គ្រប់គ្រង (១) វិទ្យាសាស្ត្របសុពេទ្យ (១)	4
	បរិញ្ញាបត្ររង	Diploma ផ្នែកសាសង់ (១)	1
គ្រូបង្គោល (ជួលពីវិស័យឧស្សាហកម្ម)	មិនឆ្លងកាត់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ	ជំនាញជួសជុលម៉ូតូ (១) ចំនាញកែសម្ផស្ស (១) សេវាកាត់សក់បុរស (១)	3
សរុប			**14**

តារាងទី ១៤ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តស្ទឹងត្រែង)

ជំនាញ	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ											
	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ			សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ 1, 2,3			សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះ			សរុប		
	2023	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
ព័ត៌មានវិទ្យា	-	-	-	-	-	-	29	12	29	**29**	**12**	**29**
អគ្គិសនី	-	-	-	-	-	-	9		-	**9**	**-**	**-**
គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ	-	-	-	-	-	-	26	10	-	**26**	**10**	**-**
សេវាកម្មកុំព្យូទ័រ	15	-	-	54	120	142	-	-	-	**69**	**120**	**142**
ការសាងសង់បណ្ដាញអគ្គិសនី	30	-	-	56	107	16	-	-	-	**86**	**107**	**16**
ការផ្សារ ARC	-	-	-	18	7	35	-	-	-	**18**	**7**	**35**
សេវាម៉ូតូ	-	-	-	12	125	70	-	-	-	**12**	**125**	**70**
ការរចនាក្រាហ្វិកកុំព្យូទ័រ	-	-	-	25	46	43	-	-	-	**25**	**46**	**43**
សេវាកម្មម៉ាស៊ីនត្រជាក់ក្នុងស្រុក	-	-	-	-	34	-	-	-	-	**-**	**34**	**-**
ជំនាញរៀបតង្វ	15			27	-	42	-	-	-	**42**	**-**	**42**
សេវាកម្មកែសម្ផស្ស	-	-	-	-	304	169	-	-	-	**-**	**304**	**169**
សេវាកម្មកាត់សក់បុរស	-	-	-	-	75	159	-	-	-	**-**	**75**	**159**
សេវារដ្ឋបាល	-	-	-	-	-	29	-	-	-	**-**	**-**	**29**
ដំណើរការពងទាអំបិល	20	-	-	-	-	-	-	-	-	**20**	**-**	**-**
ដំណើរការផ្សាំ	20	-	-	-	-	-	-	-	-	**20**	**-**	**-**
ការចិញ្ចឹមត្រី និងប្រមូលផល	-	-	-	-	-	98	-	-	-	**-**	**-**	**98**
ដាំ ថែទាំ និងប្រមូលផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទី	-	-	-	-	-	188	-	-	-	**-**	**-**	**188**
ការកែច្នៃផ្លែឈើ និងបន្លែ	40	-	-	-	-	17	-	-	-	**40**	**-**	**17**
សរុប	**140**	**-**	**-**	**192**	**818**	**1,008**	**64**	**22**	**29**	**396**	**840**	**1,037**

៧.២.៥. ខេត្តព្រះវិហារ

គ្រឹះស្ថានជីវេត នៅខេត្តព្រះវិហារ មានថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសសរុបចំនួន២៤ នាក់។ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកការិយាល័យ មានបរិញ្ញាបត្រ ៦នាក់ បរិញ្ញាបត្ររង ២នាក់ និងអនុបណ្ឌិត ១នាក់។ គ្រូបច្ចេកទេសជាមន្ត្រីរាជការមាន ៩នាក់ មានកម្រិតគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និង ៣នាក់ផ្សេងទៀតមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររង។ បន្ថែមលើនេះ គ្រឹះស្ថាននេះ មានគ្រូបច្ចេកទេសជួលពីឧស្សាហ៍កម្ម ចំនួន៣នាក់។

គ្រឹះស្ថានជីវេត នៅខេត្តព្រះវិហារ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញគាំទ្រ - វិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្មផង។ ជំនាញសំខាន់ៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក (ឧ. ការសាងសង់បណ្តាញអគ្គិសនី និងការផ្សារ ARC) ត្រូវបានបើកវគ្គទទួលសិស្សចុះឈ្មោះ ដោយមានគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានជំនាញអគ្គិសនី និងមេកានិច។ បន្ថែមលើនេះ គ្រូបច្ចេកទេសជំនាញសំណង់ស៊ីវិល ក៏សមស្របនឹងការបើកវគ្គជំនាញរៀបឥដ្ឋផងដែរ។ ធនធានគ្រូបច្ចេកទេស ក៏សមស្របផងដែរសម្រាប់ជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានវិទ្យា និងកុំព្យូទ័រ។ ជាមួយគ្នានេះ គ្រឹះស្ថាននេះ ក៏មានគ្រូបច្ចេកទេសផ្នែកកសិកម្ម និងវារីវប្បកម្ម ដែលសមស្របនឹងការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងកសិកម្ម និងការកែច្នៃកសិផល ដូចជាការកែច្នៃចំណីអាហារ និងបន្លែជាដើម។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនៅខេត្តព្រះវិហារ បច្ចុប្បន្នមិនផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីទេ បើទោះបីជាខេត្តនេះ មានដំណាំស្វាយចន្ទីក៏ដោយ។

តារាងទី ១៥ ៖ គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ និងគ្រូបច្ចេកទេស (ខេត្តព្រះវិហារ)

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកការិយាល័យ និង មិនមែនគ្រូបង្គោល	បរិញ្ញាបត្រ	គ្រប់គ្រង (១) ក្សេត្រសាស្ត្រ (1) វារីវប្បកម្ម (1) បសុពេទ្យ science (2) គណនេយ្យ (1)	6
	បរិញ្ញាបត្ររង	វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល (១) ព័ត៌មានវិទ្យា (1)	2
ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកការិយាល័យ និង/ឬ គ្រូបង្គោល (មន្ត្រីរាជការ)	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	Management (1)	1
	បរិញ្ញាបត្រ	បសុពេទ្យ (1) ព័ត៌មានវិទ្យា (1) វារីវប្បកម្ម (1) ទីផ្សារ (1) ក្សេត្រសាស្ត្រ (1) វិស្វកម្មអគ្គិសនី (1) វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល (១) វិស្វកម្មអគ្គិសនី (២)	9
	បរិញ្ញាបត្ររង	មេកានិកទូទៅ (2)	3

ពិពណ៌នា	គុណវុឌ្ឍិ	ជំនាញ (ចំនួន)	ចំនួនសរុប
		មេកានិករថយន្ត (1)	
គ្រូបង្គោល (ដួលពីវិស័យឧស្សាហកម្ម)	បរិញ្ញាបត្រ	គ្រប់គ្រង (1) ព័ត៌មានវិទ្យា (2)	3
សរុប			**24**

តារាងទី ១៦ ៖ ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តព្រះវិហារ)

អាជីព / ជំនាញ	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ											
	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ			សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ 1, 2,3			សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះ			សរុប		
	2023	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
ព័ត៌មានវិទ្យា	-	-	-	-	-	-	25	14	27	**25**	**14**	**27**
អគ្គិសនី	-	-	-	-	-	-	25	13	-	**25**	**13**	**-**
ជំនាញរៀបឥដ្ឋ	45	-	-	-	30	82	-	-	-	**45**	**30**	**82**
ការសាងសង់បណ្តាញអគ្គិសនី	15	-	-	138	98	60	-	-	-	**153**	**98**	**60**
ការផ្សារ ARC	15	-	-	-	30	57	-	-	-	**15**	**30**	**57**
សេវាម៉ូតូ	30	-	-	26	65	48	-	-	-	**56**	**65**	**48**
សេវាកម្មម៉ាស៊ីនតូច	15	-	-	16	-	21	-	-	-	**31**	**-**	**21**
សេវាកម្មកុំព្យូទ័រ	30	-	-	56	211	114	-	-	-	**86**	**211**	**114**
ការរចនាក្រាហ្វិកកុំព្យូទ័រ	-	-	-	23	-	-	-	-	-	**23**	**-**	**-**
សេវាកម្មកែសម្ផស្ស	-	-	-	40	81	99	-	-	-	**40**	**81**	**99**
សេវាកម្មម៉ាស៊ីនត្រជាក់ក្នុងស្រុក	-	-	-	25	73	24	-	-	-	**25**	**73**	**24**
ធ្វើម្ហូបខ្មែរ	-	-	-	-	-	60	-	-	-	**-**	**-**	**60**
ការកែច្នៃអាហារ	80	-	-	-	-	-	-	-	-	**80**	**-**	**-**
ចំការបន្លែ	100	-	-	-	-	-	-	-	-	**100**	**-**	**-**
ដំណើរការដី	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
ដំណើរការផ្សាំ	40	-	-	-	-	-	-	-	-	**40**	**-**	**-**
សរុប	**410**	**-**	**-**	**324**	**588**	**565**	**50**	**27**	**27**	**784**	**615**	**592**

៧.៣. ឧស្សាហកម្មដែលមានសក្ដានុពល

៧.៣.១. អនុវិស័យ អគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

៧.៣.១.១.ភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ និងការត្រៀមខ្លួននៃកម្លាំងពលកម្ម

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក (EE) ជាអនុវិស័យ ដែលមានសក្ដានុពលជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការបង្កើតការងារប្រកបដោយបរិយាបន្ន ស្របពេលមានកំណើនសហគ្រាសខ្នាតតូចនៅគ្រប់ខេត្តដែលបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការសិក្សានេះ។ ស្របជាមួយនឹងគោលនយោបាយតបណ្ដាញអគ្គិសនីទៅដល់តំបន់ជនបទ ព្រមទាំងការកើនឡើងនៃការប្រើប្រាស់ថាមពលពន្លឺព្រះអាទិត្យ ក៏ដូចជាតម្រូវការឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ អនុវិស័យនេះពិតជាមានសក្ដានុពលខ្ពស់នៅខេត្តទាំងអស់នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសម្រេចបាននូវសក្ដានុពលនេះនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម ដោយសារប្រព័ន្ធនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅមិនទាន់ល្អប្រសើរ និងមិនទាន់ទូលំទូលាយ ស្របពេលដែលការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការពឹងផ្អែកលើប្រព័ន្ធក្រៅផ្លូវការ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗ ដែលទទួលបានពីការសម្ភាសអ្នកពាក់ព័ន្ធ បង្ហាញពីជាការយល់ឃើញរួមគ្នាថាមានភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញរបស់សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាជីវេត និងតម្រូវការរបស់និយោជក ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ។ គ្រូបច្ចេកទេស និងសិស្សក៏បានយល់ស្របលើទស្សនៈនេះដែរដោយអះអាងថា សិស្សបញ្ចប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ពិបាកក្នុងការអនុវត្តជំនាញរបស់ពួកគេនៅកន្លែងការងារជាក់ស្ដែង។ និយោជក បានកត់សម្គាល់សមត្ថភាពសិស្ស ដែលបញ្ចប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលថា ភាគច្រើនមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកបច្ចេកទេស ប៉ុន្តែខ្វះជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាជាក់ស្ដែង ហើយបញ្ហានេះក៏បានលើកឡើងដូចគ្នាពីគ្រូបច្ចេកទេស និងសិស្សដែលបានបញ្ចប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល។ ជាក់ស្ដែង គ្រូបច្ចេកទេសម្នាក់នៅខេត្តស្ទឹងត្រែងបានពន្យល់ថា៖

«ភាគច្រើនជំនាញដែលយើងខ្វះ គឺការបុកកាត់ជញ្ជាំងបេតុងសម្រាប់រៀបបណ្ដាញអគ្គិសនី ដោយបច្ចុប្បន្នការអនុវត្តរបស់យើងគឺនៅលើក្ដារឈើ (Board) ដោយសារយើងមិនអាចមានជញ្ជាំងដើម្បីឱ្យសិស្សអនុវត្តផ្ទាល់បានទេ» (ជីវេត Interview, Stung Treng, 2025)។

ចំណុចខ្វះខាតទាំងនេះមិនមែនជាគម្លាតបច្ចេកទេសតិចតួចទេ តែបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំណុចខ្វះខាតមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបម្រើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាល។ ការរៀនការងារអគ្គិសនីដោយអនុវត្តលើក្តារ គឺសិស្សមិនបានរៀនជំនាញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាធូលី សំឡេងរំខាន រំញ័រ និងឧបសគ្គផ្សេងទៀតខុសពីការងារជាក់ស្តែងក្នុងអគារពិត។ ជាលទ្ធផល និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា គឺមិនមានទម្លាប់ធ្វើការក្នុងកន្លែងចង្អៀត និងរៀបចំខ្សែបណ្តាញអគ្គិសនីជុំវិញរចនាសម្ព័ន្ធអគារជាដើម។ កម្មវិធីសិក្សាដែលមិនឆ្លើយតបជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែងបានធ្វើឱ្យនិយោជកបាត់បង់ទំនុកចិត្ត និងបង្ខំឱ្យបដិសេធបេក្ខជនដាក់ពាក្យ ដែលមិនមានបទពិសោធន៍ ឬទើបតែស្វែងរកការងារលើកដំបូង ដោយសារនិយោជកត្រូវទទួលបន្ទុកលើការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដែលកត្តាទាំងពីរនេះរារាំងការចូលទីផ្សាររបស់កម្លាំងពលកម្ម។

គម្លាតរវាងលទ្ធផលជំនាញរំពឹងទុក និងសមត្ថភាពពិតប្រាកដរបស់សិស្សបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបានកើតឡើងដោយការខ្វះធនធាន និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល បានទទួលស្គាល់នូវឧបសគ្គទាំងនេះ។ គ្រូឧទ្ទេសម្នាក់នៅខេត្តរតនគិរី បានកត់សម្គាល់ថា ដោយសារកង្វះខាតសម្ភារៈបង្ខំសិស្សឱ្យធ្វើការជាក្រុមធំ ដែលមានន័យថាពួកគេទទួលបានពេលវេលាអនុវត្តជាក់ស្តែងតិចតួច។

"មជ្ឈមណ្ឌលនេះតូចណាស់... សម្ភារៈអនុវត្តមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ... យើងមានក្តារបញ្ជាតែ ២ ទៅ ៣ ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែស្តង់ដាសម្រាប់សិស្ស ៣០ នាក់ គឺត្រូវការក្តារបញ្ជាចាប់ពី ១០ ឡើងទៅ"

(ដីវេត Interview, Ratanakiri, 2025) ។

ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសិស្ស ១០ នាក់ចែករំលែកក្តារបញ្ជាមួយ ម្នាក់ៗអាចចំណាយពេលត្រឹមតែពីរបីនាទីប៉ុណ្ណោះក្នុងការភ្ជាប់ខ្សែ ឬដោះស្រាយបញ្ហា ខណៈពេលដែលអ្នកផ្សេងទៀតត្រឹមសង្កេតមើលការអនុវត្តប៉ុណ្ណោះ។ ការសង្កេតមើលការអនុវត្ត អាចបង្កើតការយល់ដឹងតាមទ្រឹស្តី ប៉ុន្តែមិនបង្កើនជំនាញអនុវត្ត ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា និងល្បឿននៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ដែលត្រូវការនៅកន្លែងការងារនោះទេ។ សិស្សខ្លួនឯងក៏បានសម្តែងការខកចិត្តចំពោះភាពមិនស៊ីគ្នារវាងការរៀនក្នុងថ្នាក់ និងអ្វីដែលតម្រូវនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ ក្នុងក្រុមពិភាក្សា នៅខេត្តក្រចេះ សិស្សម្នាក់បានពន្យល់ថា៖

«នៅសាលា យើងរៀនភ្ជាប់ខ្សែនៅលើក្តារ ប៉ុន្តែនៅខាងក្រៅ យើងត្រូវតែភ្ជាប់វាទៅនឹងជញ្ជាំង... ដែលយើងមិនដែលរៀននៅសាលា» (FGD, Student, Kratie, 2025)។

ការសិក្សា ក៏បានបង្ហាញថាឧបករណ៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល មិនស្របតាមបរិបទពិតប្រាកដនៅនៅកន្លែងការងារទេ។ ភាពខ្វះខាតនៃការអនុវត្តការងារពិតប្រាកដក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាល មានន័យថាសិស្សបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងស្វែងរកការងារលើកដំបូង ជួបប្រទះបញ្ហាបន្ទាប់ពីចូលធ្វើការ ។ ការណ៍នេះ ក៏ធ្វើឱ្យសិស្ស បាត់បង់ទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង ដោយសារពួកគេចូលបម្រើការងារដោយមានអារម្មណ៍ថាមិនបានត្រៀមខ្លួនគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការរក្សាការងារបាន។ ការណ៍នេះ អាចរារាំងសិស្ស ពីការចុះឈ្មោះក្នុងកម្មបណ្តុះបណ្តាលនាពេលអនាគត ប្រសិនបើពួកគេយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលនឹងអាចឱ្យពួកគេទទួលបានការងារភ្លាមៗទេ។

ខណៈ មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន កំពុងកើតមាននៅផ្នែកផ្គត់ផ្គង់(កម្លាំងពលកម្ម) និយោជកមានការរំពឹងទុកខ្ពស់លើសពីសមត្ថភាពសិស្សដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិត C1 ដោយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ជាច្រើនទាមទារជំនាញបច្ចេកទេសកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះបន្ថែមទៀត។ នៅខេត្តស្ទឹងត្រែង គ្រូបច្ចេកទេស ដែលធ្លាប់ទទួលមតិត្រឡប់ពីវិស័យឯកជនបាននិយាយថា៖

«សហគ្រាសចង់បាន... ចេះរៀបចំគ្រឿងបង្គុំ ចេះស្វែងរកកំហុសឬបញ្ហា គ្រប់គ្រងដំណើរការម៉ាស៊ីនត្រជាក់... អ្វីដែលពួកគេត្រូវការ គឺកម្រិតចាប់ពី C_2 ឡើងទៅ ការដំឡើងប្រព័ន្ធ ATS ថាមពលស្វ័យប្រវត្តិ ថាមពលរដ្ឋ និងប្លង់ម៉ាស៊ីនភ្លើង» (ជីវេត Interview, Stung Treng, 2025)។

«សិស្សកម្រិត C1 រៀនជំនាញបច្ចេកទេសមូលដ្ឋាន ដែលនៅបែកខ្ញែកគ្នា និងមិនបំពេញតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃទីផ្សារការងារបច្ចុប្បន្ន។ ឧទាហរណ៍ ការងារអគ្គិសនី ត្រូវការជំនាញរួមជាមួយនឹងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ដូច្នេះសាលាគួរពិចារណាបន្ថែម ឬអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាឱ្យកាន់តែខ្ពស់ឡើង ដើម្បីផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះរឹងមាំ និងងាយស្រួលរកការងារធ្វើ» (Employer- Mondulkiri, 2025) ។

ក្នុងចំណុចនេះ បង្ហាញពីភាពមិនស្របគ្នា រវាងរចនាសម្ព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្ន និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ទីផ្សារការងារ។ កម្មវិធីស្តង់ដា C1 ដែលជាធម្មតាមានរយៈពេល ៤ ខែ (បច្ចុប្បន្ន) គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការតបណ្តាញអគ្គិសនី និងចំណេះដឹងមូលដ្ឋានសម្រាប់ការដំឡើង ប៉ុន្តែមិនគ្របដណ្តប់លើ

ការវិនិច្ឆ័យកម្រិតខ្ពស់ ស្វ័យប្រវត្តិកម្មទេ។ ស្ថានភាពនេះ បានតម្រិតសមត្ថភាពរបស់សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាឱ្យនៅត្រឹមការងារដែលមានជំនាញទាប ប្រាក់ឈ្នួលទាប និងបង្ខំឱ្យនិយោជកស្វែងរកជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ដោយជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកពីខេត្តផ្សេងទៀត ឬវិនិយោគច្រើនលើការបង្កើនជំនាញដល់បុគ្គលិកដែលបានជួលមកធ្វើការ។

បន្ថែមលើនេះ គម្លាតជំនាញមិនត្រឹមតែកើតឡើងសម្រាប់ជំនាញបច្ចេកទេសទេ ប៉ុន្តែគ្រូបច្ចេកទេសនៅតាមខេត្តមួយចំនួនបានបង្ហាញថាថាជំនាញទន់ក៏មានការប្រឈមដូចគ្នា។ គ្រូបច្ចេកទេសម្នាក់នៅខេត្តព្រះវិហារបានលើកឡើង៖

«អ្វីដែលពិបាកបំផុតគឺជំនាញទន់ ជំនាញទំនាក់ទំនង ភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការងារ វិន័យ... វាពិតជាលំបាកណាស់»

(ជីវិតInterview, Preah Vihear, 2025)។

ភាពខ្វះខាតនៃជំនាញទន់ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការបង្កើនជំនាញបច្ចេកទេស បណ្ដាលមកពីការខ្វះខាតជំនាញសម្របខ្លួននៅកន្លែងធ្វើការ និងប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍអាជីពផង។ និយោជកបានកត់សម្គាល់ថា ពេលវេលា ភាពជឿជាក់ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង គឺមានសារៈសំខាន់ដូចគ្នានឹងចំណេះដឹងបច្ចេកទេសដែរ។ សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សា ដែលមិនអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង អនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិសុវត្ថិភាព ឬគ្រប់គ្រងពេលវេលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អាចធ្វើឱ្យគម្រោងយឺតយ៉ាវ និងប៉ះពាល់ដល់គុណភាពការងារ។ កង្វះខាតការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទន់ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាជីវេត មានន័យថាជាការទុកឱ្យពួកគេកសាងសមត្ថភាពទាំងនេះដោយខ្លួនឯងតាមរយៈបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ហើយពេលខ្លះពួកគេមិនអាចកសាងបានជំនាញនេះទាល់តែសោះ ដែលការណ៍នេះបង្កើតឱ្យមានភាពមិនស្មើគ្នា នៃការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) បានបង្ហាញពីឧបសគ្គផ្នែកអភិបាលកិច្ច ដែលបង្កការលំបាកក្នុងការកែសម្រួលកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលទៅតាមតម្រូវការក្នុងខេត្ត។ នៅខេត្តក្រចេះ តំណាង PTB ម្នាក់ពន្យល់ថា៖

«ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី កម្មវិធីសិក្សានៅតែផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាដែលបានរៀបចំរបស់ក្រសួង ហើយករណីនេះ ប្រធានគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត តែងតែលើកបញ្ហាទាំងនេះនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ» (PTB Interview, Kratie, 2025) ។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅខេត្តរតនគិរី មន្ត្រីតំណាង PTB មួយរូបទៀតបញ្ជាក់ថា៖

«មានមតិរិះគន់ពីសហគ្រាសឯកជនមួយចំនួន ប៉ុន្តែកម្មវិធីសិក្សានៅតែផ្តល់ដោយក្រសួងនៅឡើយ ដូច្នេះមានការកែប្រែកម្មវិធីតិចតួចដែលអាចធ្វើនៅថ្នាក់ខេត្ត» (PTB Interview, Ratanakiri, 2025) ។

ករណីដូចការលើកឡើងនេះ មានន័យថា និន្នាការដែលកំពុងរីកចម្រើនក្នុងទីផ្សារការងារក្នុងខេត្ត មិនអាចត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានឆាប់រហ័សនោះទេ។ កម្មវិធីសិក្សាអាចត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អនៅថ្នាក់ជាតិ ប៉ុន្តែប្រសិនបើវាមិនត្រូវគ្នានឹងឧបករណ៍ វិធីសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ដែលប្រើក្នុងមូលដ្ឋានទេ ជំនាញរបស់សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សានឹងនៅតែមិនស្របគ្នាជាមួយនឹងតម្រូវការរបស់និយោជក។ ឧបសគ្គនេះក៏កាត់បន្ថយកិច្ចសហការរវាងជីវេត និងក្រុមហ៊ុនក្នុងខេត្តផងដែរ ដោយសារភាគីពាក់ព័ន្ធជឿថាជាតុចូលរបស់ពួកគេនឹងមិននាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដែលអាចអនុវត្តបាន។

កន្លងមក កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីភ្ជាប់គ្រឹះស្ថានជីវេត ជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែជារឿយៗគ្មានភាពស៊ីជម្រៅ និងគ្មាននិរន្តរភាព។ នៅខេត្តស្ទឹងត្រែង តំណាងគ្រឹះស្ថានជីវេត បានរាយការណ៍ថា ទំនាក់ទំនងជាមួយឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួនភាគច្រើន គឺជាមួយសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម៖

«យើងមានសហគ្រាសប្រមាណ ១០៤ ភាគច្រើនជាខ្នាតតូចខ្លាំង និងតូច យើងមិនមានទំនាក់ទំនងច្រើនជាមួយសហគ្រាសធុនមធ្យម និងធំទេ» (ជីវេត Interview, Stung Treng, 2025) ។

នៅខេត្តព្រះវិហារ គ្រូបច្ចេកទេសម្នាក់បានបញ្ជាក់ថា៖

«យើងមិនមានយន្តការ ឬទម្រង់សម្រាប់កត់ត្រាមតិត្រឡប់ទេ យើងគ្រាន់តែកត់ត្រាហើយប្រាប់គ្រូ» (ជីវេត Interview, Preah Vihear, 2025) ។

ការពឹងផ្អែកលើភាពជាដៃគូជាលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ និងរយៈពេលខ្លី ហើយបណ្តោះអាសន្ន មានន័យថាការបញ្ជូនសិស្សចុះកម្មសិក្សា និងការរៀនសូត្រពីឧស្សាហកម្មគឺមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា។ ភាពជាដៃគូជាមួយ

សហគ្រាសធុនតូចពិតជាបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍មែន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ហាញសិស្សឱ្យឃើញឧបករណ៍ទំនើបៗ ដំណើរការ ឬស្តង់ដាគុណភាព ដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាសធុនមធ្យម និងធំនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះ កង្វះយន្តការទទួលមតិកែលម្អជាផ្លូវការ ធ្វើឱ្យសមត្ថភាពរបស់ជីវេត ចុះខ្សោយបន្ថែមទៀត ក្នុងការកែលម្អខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល ឬរបៀបរបបនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ លទ្ធផលទាំងនេះ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ការមិនមានទំនាក់ទំនងល្អរវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារ មិនមែនបញ្ហាប្រឈមដាច់ដោយឡែក ឬជាបញ្ហាប្រឈមជាលក្ខណបុគ្គលនោះទេ ប៉ុន្តែជាបញ្ហាប្រឈមនៃប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលទាំងមូល ដែលបែកខ្ញែក និងគ្មានការសម្របសម្រួលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ និយោជកមានឆន្ទៈ ប៉ុន្តែមិនចូលរួម ហើយអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជីវេត មានការប្តេជ្ញាចិត្ត ប៉ុន្តែមិនមានធនធានគ្រប់គ្រាន់។ សិស្សត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ប៉ុន្តែមិនអាចរៀបចំខ្លួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចូលក្នុងពិភពការងារជាក់ស្តែង ហើយគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs) មានអាណត្តិកិច្ចជាផ្លូវការ ប៉ុន្តែខ្វះសិទ្ធិអំណាចក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាឱ្យមានភាពជាក់ស្តែងតាមខេត្ត។ ឧបសគ្គទាំងនេះ បង្កើតឱ្យមានភាពមិនស្របគ្នា ដែលធ្វើឱ្យគំនិតផ្តួចផ្តើម ល្អៗនានា មិនទទួលបានជោគជ័យក្នុងបង្កើតការងារសមរម្យយូរអង្វែង។

តារាងទី ១៧ ៖ គម្លាតជំនាញសំខាន់ទាំង ៥ ក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

គម្លាតជំនាញ	**ពិពណ៌នា**
ជំនាញតបណ្តាញ និងតម្លើងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី	ជំនាញស្នូលសម្រាប់តបណ្តាញអគ្គិសនី ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការងារភាគច្រើន
ជំនាញស្វែងរកកំហូច និងការថែទាំជាក់ស្តែង	ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា និងជួសជុល ដែលជារឿយៗខ្វះខាតក្នុងចំណោមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា
ជំនាញបរិក្ខារត្រជាក់	ការដំឡើង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងប្រព័ន្ធត្រជាក់ ដែលមានតម្រូវការកើនឡើង
ដំឡើងប្រព័ន្ធកាមេរ៉ាសុវត្ថិភាព	ការដំឡើង និងថែទាំប្រព័ន្ធកាំម៉េរ៉ាសុវត្ថិភាព ដែលមានតម្រូវការកើនឡើង
ជំនាញទន់ (ទំនាក់ទំនង វិន័យ សីលធម៌ការងារ)	មានភាពចាំបាច់សម្រាប់ការសម្របខ្លួននៅកន្លែងធ្វើការ ការងារជាក្រុម និងភាពអាចទុកចិត្តបាន

ប្រភព៖ ការបកស្រាយរបស់អ្នកនិពន្ធ

៧.៣.១.២.និន្នាការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសម្ភាស និយោជក សិស្ស គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត និង គ្រឹះស្ថានជីវេត សុទ្ធតែបានបង្ហាញថា ការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមបណ្តាញក្រៅផ្លូវការនៅគ្រប់ខេត្តគោលដៅទាំងអស់។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពឹងផ្អែកច្រើនបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ និងការជឿទុកចិត្ត ក្នុងន័យផ្តល់អាទិភាពនៃការសម្រេចចិត្តដល់ការស្គាល់គ្នា ការណែនាំបន្ត និងការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង ជាជាងគុណវុឌ្ឍិផ្លូវការ ជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច។ ករណីនេះ នឹងបង្កើតជាឧបសគ្គ សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ ដោយគ្មានបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន រួមទាំងសិស្សដែលទើបបញ្ចប់ការសិក្សាពីគ្រឹះស្ថានជីវេត។ តាមទស្សនៈរបស់តំណាងគ្រឹះស្ថានជីវេត បានឱ្យដឹងថាវប្បធម៌ជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្រៅផ្លូវការនេះក៏ជាឧបសគ្គផងដែរសម្រាប់គ្រឹះស្ថានជីវេត ក្នុងការបញ្ជូនសិស្សទៅហ្វឹកហាត់ការងារ។ អ្នកផ្តល់ការសម្ភាសជាតំណាងគ្រឹះស្ថាន ជីវេត មកពីខេត្តព្រះវិហារបានកត់សម្គាល់ថា៖

«សម្រាប់អាជីវកម្មលក្ខណៈគ្រួសារខ្លះមានបុគ្គលិក ១ ឬ ២ នាក់ ភាគច្រើនយើងទាក់ទងគាត់ថាអាចទទួលយកសិស្សរបស់យើងទៅធ្វើកម្មសិក្សា ទាក់ទងនឹងការតបណ្តាញអគ្គិសនី និងម៉ាស៊ីនត្រជាក់។ នៅឆ្នាំ ២០២៤ វិស័យអគ្គិសនីមិនមានច្រើនទេ តែ៣ ឬ ៤ប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងខេត្ត។»

(ជីវេត Interview , Preah Vihea, 2025)

ប្រភេទឧស្សាហកម្មក្នុងខេត្តភាគច្រើនជាប្រភេទសហគ្រាសខ្នាតតូច និងលក្ខណៈគ្រួសារ ដែលសមត្ថភាពក្នុងការទទួលកម្មសិក្សានៅមានកម្រិត ហើយការណ៍នេះជាឧបសគ្គសម្រាប់សិស្សជីវេត ដើម្បីមានលទ្ធភាពទៅអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង និងជាមូលហេតុបណ្តាលឱ្យមានគម្លាតជំនាញដែលពួកគេទទួលបាននៅសាលា និងតម្រូវការពីនិយោជក។ លើសពីនេះ នៅតាមបណ្តាខេត្តគោលដៅនានា គ្រឹះស្ថាន ជីវេត បានខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើឱ្យមានទំនាក់ទំនង និងពង្រីកកិច្ចសហការផ្លូវការរវាងគ្រឹះស្ថាន ជីវេត និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប៉ុន្តែដំណើរការនេះបានប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួន។ ឧទាហរណ៍ អនុប្រធានម្នាក់មកពីខេត្តស្ទឹងត្រែងបានកត់សម្គាល់ថា៖

«សហគ្រាសភាគច្រើននៅក្នុងតំបន់គឺជាដៃគូរបស់មជ្ឈមណ្ឌល ប៉ុន្តែយើងបន្តបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្តិចម្តងៗតាមការណែនាំរបស់ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល។ ដោយសារតែចំនួនសិស្ស ដែលបានទទួលការ

បណ្តុះបណ្តាលមានចំនួនតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយចំនួនសហគ្រាសក្នុងតំបន់មិនបានកើនឡើងច្រើនទេ»

(ជីវតៃ Interview, Stung Treng, 2025)

«សម្រាប់វិស័យឯកជន ត្រូវតែមានការលើកទឹកចិត្ត និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ពួកគេផងដែរ បើយើងដាក់សម្ពាធ ក៏គេមិនចូលរួមដែរ ដូចយើងដឹងហើយថា ក្នុងវិស័យឯកជនគេចូលរួម តែមិនទទួលបានប្រាក់ខែទេ បើយើងឲ្យគេចូលរួមជាមួយយើងរហូត វាអាចខ្វះខ្វាយពេលវេលា»

(ជីវតៃ Interview , Preah Vihea, 2025) ។

ផ្អែកលើការរកឃើញខាងលើ ការសហការជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមក។ វិស័យឯកជន ជាពិសេសសហគ្រាសធុនតូច ទំនងជាចំណាយពេលវេលា ឬធនធានសម្រាប់កិច្ចសហការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការដោយគ្មានការលើកទឹកចិត្តច្បាស់លាស់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៅឡើយ។

៧.៣.១.៣.លទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ (WBL) ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជាស្ពានដ៏សំខាន់មួយតភ្ជាប់ទ្រឹស្តីថ្នាក់រៀនជាមួយនឹងជំនាញជាក់ស្តែងនៅកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសក្នុងអនុវិស័យបច្ចេកទេស ដូចជាអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកជាដើម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រចនាសម្ព័ន្ធការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារបច្ចុប្បន្ន គឺទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តិចតួចដោយសារតែរយៈពេលខ្លី។ កម្មសិក្សាជាធម្មតាមានរយៈពេលមធ្យមតែ ៣សប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ ដែលជារឿយៗមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សិស្សក្នុងការយល់ពេញលេញពីភាពស្មុគស្មាញនៃបរិយាកាសការងារពិតប្រាកដ ឬដើម្បីបង្កើតទំនុកចិត្ត និងស្វ័យភាពក្នុងការអនុវត្តការងារទេ។

ទស្សនៈរបស់សិស្ស បានគូសបញ្ជាក់ពីតម្លៃនៃការរៀបចំឱ្យមានការរៀននៅកន្លែងការងារ។ ក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមនៅខេត្តក្រចេះ និស្សិតម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា៖

«ថ្នាក់រៀនទ្រឹស្តីមិនទាន់ចប់នៅឡើយ ដល់ពេលចាប់ផ្តើមកម្មសិក្សា ប៉ុន្តែគ្រូបានផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សចាប់យកការងារជាក់ស្តែងជាមួយគាត់ពេលទំនេរ ដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារ និងបច្ចេកទេសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូ» (FGD, Student, Kratie, 2025) ។

សក្ខីកម្មខាងលើនេះ បញ្ជាក់អំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀនសូត្របទពិសោធន៍ ដែលទទួលបានពីកម្មសិក្សា ដែលសំដៅផ្ដល់នូវទស្សនទានច្បាស់លាស់បន្ថែម ពង្រឹងជំនាញ និងអាចបង្ហាញសក្ដានុពលរបស់ពួកគេនៅកន្លែងការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មសិក្សាមានរយៈពេលខ្លី ហើយការចូលរួមអនុវត្តការងារជាក់ស្ដែងមានកម្រិត ដែលអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មសិក្សា។

បន្ថែមលើនេះ តំណាងគ្រឹះស្ថានជីវេត ក៏ទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការគាំទ្រក្នុងអំឡុងពេលកម្មសិក្សា ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាអតិបរមា។ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផ្នែកទីផ្សារការងារម្នាក់ពន្យល់ថា៖

«ពេលយើងធ្វើកម្មសិក្សា យើងមានមន្ត្រីរបស់យើងតាមដានទាំងសហគ្រាស និងសិស្ស ព្រោះដំបូងតែងតែមានបញ្ហា ដូច្នេះយើងចុះទៅប្រមូល និងតាមដានព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសិស្សរបស់យើង»

(ជីវេត Interview, Stung Treng, 2025) ។

ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនៅគ្រឹះស្ថានជីវេត អំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការរក្សាបណ្ដាញទំនាក់ទំនង និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដែលកំពុងកើតមានក្នុងអំឡុងពេលកម្មសិក្សា គឺពិតជាមានសារសំខាន់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យន្តការបែបនេះនាពេលបច្ចុប្បន្ន ទំនងជាពឹងផ្អែកខ្លាំងលើសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ជាជាងយន្តការស្ថាប័ន ដែលមានស្តង់ដាអនុវត្តជាក់លាក់។ ការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យដោយគ្មានយន្តការស្ថាប័ននេះ អាចជាចំណុចខ្វះខាតក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកម្មសិក្សា ដែលអាចកាត់បន្ថយសក្ដានុពលសិស្សក្នុងការទទួលបានការយល់ដឹងជាក់ស្ដែងប្រកបដោយចីរភាព ក៏ដូចជាកាត់បន្ថយសក្ដានុពលរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងការបញ្ចូលកម្មវិធីកម្មសិក្សានេះទៅក្នុងលំហូរការងាររបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។

៧.៣.២. អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

៧.៣.២.១.ភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ និងការត្រៀមខ្លួននៃកម្លាំងពលកម្ម

ការសម្ភាសជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសនិយោជក អ្នកផលិតគ្រាប់ស្វាយចន្ទីនៅខេត្តព្រះវិហារ រតនគិរី និងក្រចេះ បង្ហាញថាពីអនុវិស័យនេះមានសក្ដានុពល ប៉ុន្តែក៏សង្កេតឃើញមានភាពមិនសុីគ្នារវាងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម និងតម្រូវការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ គ្រាប់

ស្វាយចន្ទី មានតម្រូវការកាន់តែខ្លាំង ស្របពេលទិន្នផលមានការកើនឡើង ហើយដំណើរការកែច្នៃជាផលិតផលពាក់កណ្តាលសម្រេចក៏កំពុងលេចឡើងផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សញ្ញាណវិជ្ជមានទាំងនេះមិនទាន់អាចចូលរួមបង្កើតការងារ ឬបង្កើតតម្លៃបន្ថែមច្រើននៅឡើយ។ គ្រឹះស្ថាន ធីវេត មួយចំនួនបានបញ្ជាក់ថា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេមិនមានជំនាញកសិកម្ម និងកែច្នៃផលិតផលកសិកម្មទេ ដែលការណ៍នេះបង្កើតឱ្យមានគម្លាតនៃតម្រូវការជំនាញ និងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។ គ្រូបច្ចេកទេសម្នាក់នៅខេត្តព្រះវិហារបានលើកឡើងថា៖

«គ្រឹះស្ថានមិនបង្រៀនជំនាញក្នុងការដាំ ថែទាំ និងប្រមូលផលស្វាយចន្ទីទេ» (ធីវេត Interview, Preah Vihear, 2025)។

«កម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នមិនមានវគ្គការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ឬជំនាញបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធទេ» (PTB, Ratanakiri, 2025)។

ការខ្វះខាតកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ជំនាញនេះ គឺបណ្តាលមកពីសិស្សមិនមានការចាប់អារម្មណ៍ចុះឈ្មោះចូលរៀន។ សិស្ស និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេយល់ឃើញថា ការងារដែលទាក់ទងនឹងគ្រាប់ស្វាយចន្ទីជាការងារប្រពៃណី និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប ខណៈពួកគេចង់បានការងារ ដែលមានចំណូលច្រើនភ្លាមៗ។ តំណាងគ្រឹះស្ថានធីវេត ខេត្តស្ទឹងត្រែង សង្កេតឃើញថា៖

«សិក្ខាកាមភាគច្រើនបានផ្តល់មតិត្រឡប់ថាពួកគេមិនចាប់អារម្មណ៍ព្រោះវានឹងមិនផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់ពួកគេ» (ធីវេត Interview, Stung Treng, 2025)។

ការយល់ឃើញនេះ បង្កើតបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងការជ្រើសរើស និងទាក់ទាញយុវជនឱ្យមកចុះឈ្មោះ បើទោះបីជាមានឱកាសនៃកំណើនក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីនេះក៏ដោយ។ ការណ៍នេះបង្ហាញពីតម្រូវការ យុទ្ធនាការបញ្ជ្រាបការយល់ដឹង និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនានា ដើម្បីឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យកសិកម្ម ក្លាយជាជម្រើសសម្រាប់បម្រើដល់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ របស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

តារាងទី ១៨៖ តំបន់នៃគម្លាតជំនាញ និងភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី

ជំនាញ	ការពិពណ៌នា
ការជួសជុល និងថែទាំម៉ូទ័រ	ចាំបាច់សម្រាប់ការថែទាំម៉ាស៊ីននៅក្នុងរោងចក្រកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី
ជំនាញប្រតិបត្តិការកែច្នៃជាមូលដ្ឋាន	ជំនាញទាក់ទងនឹងការចាត់ថ្នាក់ ការសម្ងួត និងការវេចខ្ចប់
ការត្រួតពិនិត្យគុណភាព	ការយល់ដឹងអំពីស្តង់ដា គុណភាព និងសង្គតិភាពផលិតផល
ការថែទាំផ្នែកកសិកម្ម	ជំនាញជាមូលដ្ឋានក្នុងការថែរក្សាដើមឈើ និងឧបករណ៍កសិកម្ម
ជំនាញទន់ (វិន័យការងារ ភាពអាចទុកចិត្តបាន)	មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ផលិតភាពការងារ និងឥរិយាបថនៅកន្លែងធ្វើការ

ប្រភព៖ ការបកស្រាយរបស់អ្នកនិពន្ធ

បញ្ហាសំខាន់មួយទៀតគឺទាក់ទងនឹងកង្វះគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រាប់ស្វាយចន្ទី។ មន្ត្រីនៃគ្រឹះស្ថានជីវេត មួយចំនួនបានបង្ហាញថា គ្រឹះស្ថានខ្វះគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានទាំងចំណេះដឹងផ្នែកទ្រឹស្ដី និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងក្នុងការដាំដុះ និងកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ដែលធ្វើឱ្យគ្រឹះស្ថានគ្មានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនេះ ឬមានការបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនជានាគុណភាព។

ជាចុងក្រោយ ការសហការរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងឧស្សាហកម្មកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីនៅមានកម្រិតពាក់ព័ន្ធការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា ការបញ្ជូនសិស្សទៅកម្មសិក្សា និងការជានាការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារជាក់ស្តែង។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យនេះបច្ចុប្បន្ន មិនមានការចូលរួមពេញលេញជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត ដែលបណ្តាលឱកាសសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬ ឱកាសការងារក៏នៅមានតិចតួច។ មន្ត្រីសាលាខេត្តរតនៈគិរី គូសបញ្ជាក់អំពីទំនាក់ទំនងនេះថា៖

> *«ការចូលរួមពីវិស័យឯកជនមានកម្រិត សាលារៀនខ្វះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រុមហ៊ុនស្វាយចន្ទីសម្រាប់កម្មសិក្សា ឬបញ្ចូលកម្មវិធីសិក្សា»* (PTB Interview, Ratanak Kiri, 2025) ។

ជារួមការរកឃើញទាំងនេះបង្ហាញថា គម្លាតជំនាញ ភាពមិនបន្សុំគ្នានៃជំនាញ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងអនុវិស័យ ស្វាយចន្ទី កើតចេញពីកម្មវិធីសិក្សាមិនគ្រប់គ្រាន់ កង្វះគ្រូបច្ចេកទេស ចំណាប់អារម្មណ៍សិស្សទាប ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមានកម្រិត និងទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថាន

ជីវិត និងឧស្សាហកម្មមានកម្រិត។ ការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះតម្រូវឱ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលដើម្បីបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាក់លាក់ក្នុងអនុវិស័យនេះ លើកទឹកចិត្តដើម្បីរក្សាគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាព លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីទស្សនវិស័យមុខរបរនិងការងារក្នុងអនុវិស័យនេះ និងបង្កើតភាពជាដៃគូយូរអង្វែងរវាងគ្រឹះស្ថានជីវិត និងឧស្សាហកម្មស្វាយចន្ទី។

៧.៣.២.២.និន្នាការនៃការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ

ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកដែរ។ សម្រាប់អនុវិស័យស្វាយចន្ទីការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងតាមយន្តការក្រៅផ្លូវការ ដែលជានិន្នាការធម្មតាក្នុងវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម និងទម្លាប់នៅក្នុងតំបន់។

«យើងបានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសសិស្សពីសាលាមួយចំនួន ហើយស្វែងរកខាងក្រៅខ្លះទៀតតាមរយៈបណ្តាញមិត្តភ័ក្តិ បងប្អូន សាច់ញាតិ ជាដើម ក្នុងករណីដែលយើងខ្វះកម្លាំងធ្វើការ។»

(Enterprise, Steung Treng, 2025)។

ការរកឃើញនេះបង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តរើសកម្លាំងពលកម្មតាមរយៈបណ្តាញគ្រួសារ និងសង្គមដែលប្រកក្រៅផ្លូវការក្នុងទីផ្សារការងារនៅតំបន់ជនបទ និងក្នុងបរិបទនៃវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម។ នៅក្នុងតំបន់ ដែលគ្មាន ឬមានយន្តការជ្រើសរើសផ្លូវការមិនគ្រប់គ្រាន់ បណ្តាញក្រៅផ្លូវការទាំងនេះមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដែលអាចទុកចិត្តបាន។ ការណ៍នេះបានធ្វើឱ្យអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដែលខ្វះបណ្តាញទំនាក់ទំនងពិបាកចូលទីផ្សារការងារ ហើយជាលទ្ធផលអាចឱ្យពួកគេប្រឈមនឹងភាពគ្មានការងារធ្វើ ឬទទួលបានការងារ ដែលមានលក្ខខណ្ឌមិនល្អប្រសើរ។

៧.៣.២.៣.លទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ នៅក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ប្រឈមនឹងបញ្ហាផ្សេងគ្នាបើប្រៀបធៀបទៅនឹងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដែលបណ្តាលពីតម្រូវការ និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អនុវិស័យនេះ។ ខុសពីអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដែលកម្មវិធីកម្មសិក្សា អាចអនុវត្តតាមយន្តការផ្លូវការ, ប៉ុន្តែសម្រាប់អនុវិស័យស្វាយចន្ទី ដែលជាប្រភេទវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម ឬកសិកម្ម បានពឹងផ្អែកខ្លាំងលើកម្លាំងពលកម្មក្រៅផ្លូវការ និងការងារតាមរដូវ ដែលធ្វើអោយស្មុគស្មាញដល់ឱកាសផ្លូវការក្នុងការអនុវត្ត

បណ្តុះបណ្តាលផ្អែកធ្វើការងារ (WBL)។ សហគ្រាសនៅក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ច្រើនតែពឹងផ្អែកលើកម្មករដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ជាជាងទទួលយកអ្នកហាត់ការដែលមានជំនាញ ដែលជាឧបសគ្គក្នុងការបញ្ជូនសិស្សទៅហាត់ការក្នុងទម្រង់ផ្លូវការ។ អ្នកតំណាងសហគ្រាសកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ក្នុងខេត្តរតនគីរីម្នាក់បានបញ្ជាក់ថា៖

«ក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្មករសម្រាប់ការប្រមូលផល និងកែច្នៃ ដែលជាទូទៅកម្មករទាំងនោះមិនតម្រូវឱ្យមកតាមកម្មវិធីហ្វឹកហាត់ការងារផ្លូវការណាមួយទេ» (Enterprise Interview, Ratanakiri, 2025) ។

ភាពខ្វះខាតនៃការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារតាមយន្តការផ្លូវការ នៅក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី បង្ខំឱ្យសិស្ស ដែលបញ្ចប់ការសិក្សាក្លាយជាកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញទាប ឬស្វែងរកការងារនៅក្នុងអនុវិស័យផ្សេងដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ដែលការណ៍នេះធ្វើឱ្យពួកគេមិនអាចប្រើប្រាស់ជំនាញអស់លទ្ធភាព និងមិនពេញចិត្តការងារជាដើម។

«ឱកាសហ្វឹកហាត់ការងារផ្នែកកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីមានតិចតួច។ ពួកយើងភាគច្រើនបានក្លាយជាកម្មករធម្មតា ឬទៅស្វែងរកការងារផ្សេងពីអនុវិស័យនេះ» (FGD Students, Ratanakiri, 2025) ។

គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTB) ទទួលស្គាល់បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្ត និងធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារក្នុងអនុវិស័យនេះ ដែលភាគច្រើនបណ្តាលមកពីយន្តការក្រៅផ្លូវការ ហើយការចូលរួមរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក៏នៅមានកម្រិត។ តំណាងគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល (PTB) ខេត្តរតនគិរីបានកត់សម្គាល់ថា៖

«វាពិបាកក្នុងការរៀបចំកម្មសិក្សាក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី ពីព្រោះសហគ្រាសជាច្រើនតូច និងដំណើរការជាលក្ខណៈគ្រួសារ ដោយគ្មានប្រព័ន្ធធនធានមនុស្សផ្លូវការ ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល»

(PTB Interview, Ratanakiri, 2025) ។

៧.៤. ការចូលរួមពីវិស័យឯកជន

៧.៤.១. អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

ឆន្ទៈក្នុងការធ្វើជាដៃគូជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត

ផ្អែកលើកិច្ចសម្ភាសជាមួយនិយោជក និងឯកសារសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត បង្ហាញថា ឆន្ទៈរបស់តួអង្គក្នុងវិស័យឯកជនក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកក្នុងការធ្វើជាដៃគូជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត ជាទូទៅមានភាពវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនក្នុងការអនុវត្ត។ និយោជកទទួលស្គាល់នូវសារៈសំខាន់នៃការសហការ ដោយបង្ហាញថាការសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត អាចជួយកាត់បន្ថយគម្លាតជំនាញដែលពួកគេជួបប្រទះ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារ និងការដោះស្រាយបញ្ហា។ តំណាងនិយោជកជាច្រើនបង្ហាញពីការចង់ចូលរួមជាមួយកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ ប៉ុន្តែក៏បានលើកឡើងពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា មិនមានពេលវេលានិងធនធានគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងមានភាពមិនច្បាស់លាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមកាន់តែច្រើនជាងនេះ។ ការយល់ឃើញនេះ គឺបណ្ដាលមកពីបទពិសោធន៍ពីមុន ដែលការសហការបានរយៈពេលខ្លី ឬត្រូវបានអនុវត្តតាមគម្រោង ដោយគ្មានយន្តការតាមដានដែលមានចីរភាព ដែលនាំឱ្យមានការស្ទាក់ស្ទើរពីក្នុងការសហការជាដៃគូរយៈពេលវែង។ ជាងនេះទៅទៀត សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានខ្នាតតូច ក្នុងអនុវិស័យទាំងនេះ មានទំនោរពឹងផ្អែកលើបណ្ដាញក្រៅផ្លូវការសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលជាឧបសគ្គសម្រាប់យន្តការផ្លូវការ។ ឆន្ទៈក្នុងការធ្វើជាដៃគូដូច្នេះប្រែប្រួលទៅតាមទំហំ និងសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ការកសាងភាពជាដៃគូយូរអង្វែងតម្រូវឱ្យមានការបញ្ជាក់ ឬបង្ហាញច្បាស់លាស់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមក ដូចជាការកាត់បន្ថយការចំណាយលើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាឱ្យស្របនឹងតម្រូវការការងារ និងការបង្កើនផលិតភាពការងារជាដើម។ គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) និងស្ថាប័នរដ្ឋផ្សេងទៀតដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកសាងទំនុកចិត្ត និងដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយដែលអាចលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមពីវិស័យឯកជន។

សមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់កម្មសិក្សា

សហគ្រាសក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក បង្ហាញពីលទ្ធភាពផ្សេងៗគ្នាក្នុងការចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីកម្មសិក្សា អាស្រ័យតាមទំហំ ធនធាន និងភាពស្មុគស្មាញនៃប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។ សហគ្រាសធំៗ និងសហគ្រាសក្នុងប្រព័ន្ធ ជាទូទៅមានសមត្ថភាព និងមានបរិយាកាសកន្លែងការងារ ដែលអាចទទួលអ្នកហ្វឹកហាត់ការងារបាន ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានជំនាញ និងអាចអនុវត្តការងារជាក់ស្ដែង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយការព្រួយបារម្ភនៅតែមានចំពោះការចំណាយទាក់ទងនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកហាត់ការ ការរំខានដែលអាចកើតមានចំពោះផលិតកម្ម និងការហាត់ការរយៈពេលខ្លី ឬគុណភាពនៃកម្មវិធីកម្មបណ្ដុះបណ្ដាលមិនទាន់សមស្រប។ ផ្ទុយមកវិញ សហគ្រាសមីក្រូ និងខ្នាតតូចជាច្រើន មានឆន្ទៈក្នុងការផ្តល់នូវឱកាសបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ ប៉ុន្តែខ្វះការអនុវត្តកម្មវិធីហាត់ការផ្លូវការ ដោយសារសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងមានកម្រិត និងមមាញឹកក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ។ កង្វះខាតនៃក្របខ័ណ្ឌច្បាស់លាស់សម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀងកម្មសិក្សា កង្វះខាត់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ធ្វើឱ្យមានបញ្ហាបន្ថែម និងប៉ះពាល់ប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីកម្មសិក្សា។ តាមទស្សនៈរបស់អ្នកផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល កត្តានេះរារាំង លទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារពិតប្រាកដ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តីពីថ្នាក់រៀន និងការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការដាក់ចេញគោលនយោបាយ ការកសាងសមត្ថភាពអ្នកគ្រប់គ្រង និងគំរូកម្មសិក្សា ដែលមានលក្ខណៈផ្លូវការ ស្របតាមទំហំ និងសមត្ថភាពសហគ្រាសអាចពង្រីកឱកាស និងកែលម្អគុណភាពកម្មសិក្សាបាន។

តារាងទី ១៩៖ សង្ខេបបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗក្នុងការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនជាមួយធីវែត

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ	សេចក្តីសង្ខេប	បញ្ហាប្រឈម
ឆន្ទៈក្នុងការធ្វើជាដៃគូជាមួយធីវែត	ជាទូទៅមានភាពវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់។ សហគ្រាសធុនតូច ពឹងផ្អែកលើបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ ហើយការអនុវត្តគម្រោងខ្លីៗកន្លងមកបង្កឱ្យមានការសង្ស័យ។	មិនមានពេលវេលា ធនធាន និងការលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់
លទ្ធភាពដើម្បីផ្តល់កម្មវិធី**កម្មសិក្សា**	សហគ្រាសធំៗ ផ្តល់បរិយាកាសប្រសើរក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកម្មសិក្សា, សហគ្រាសខ្នាតតូចមានឆន្ទៈ ប៉ុន្តែខ្វះសមត្ថភាព, ក្របខ័ណ្ឌ និងគុណភាពមិនច្បាស់លាស់។	ការគ្រប់គ្រងមានកម្រិត, ការចំណាយ, ខ្វះយន្តការផ្លូវការ

ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ	ត្រូវការជំនាញបច្ចេកទេសកម្រិតខ្ពស់ និងជំនាញទន់ បន្ថែមលើជំនាញមូលដ្ឋាន, កម្មវិធីសិក្សាបច្ចុប្បន្នមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម	កម្មវិធីសិក្សាមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម, គ្រូបច្ចេកទេសខ្សោយសមត្ថភាព
ទំនាក់ទំនងរវាងវិស័យឯកជន និងការបណ្តុះបណ្តាល	ទំនាក់ទំនងខ្សោយ, ទំនាក់ទំនងក្រៅផ្លូវការបង្កឱ្យមានភាពមិនបន្សីគ្នា ខ្វះយន្តការទទួលមតិកែលម្អ	ខ្វះរចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការ, ខ្វះយន្តការទទួលមតិ កែលម្អ

ប្រភព៖ ការបកស្រាយរបស់អ្នកនិពន្ធ

ការអភិវឌ្ឍជំនាញដើម្បីបង្កើនតម្លៃបន្ថែម

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកប្រឈមនឹងតម្រូវការផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ដែលកំពុងវិវឌ្ឍន៍យ៉ាងឆាប់រហ័ស ជាពិសេសជាមួយនឹងការរីកចម្រើននៃប្រព័ន្ធថាមពលកកើតឡើងវិញ ឧបករណ៍ឆ្លាតវៃ និងស្វ័យប្រវត្តិកម្មក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម។ ការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចុប្បន្ន ដែលផ្តោតលើសមត្ថភាពបែបប្រពៃណី ដូចជាតបណ្តាញអគ្គិសនី និងការថែទាំបរិក្ខារអគ្គិសនី មិនអាចឱ្យកម្លាំងពលកម្មត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការបំពេញតួនាទីសំខាន់ៗ ដែលទាមទារចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងការសម្របខ្លួនកម្រិតខ្ពស់បានទេ។ ដូច្នេះការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយបណ្តុះបណ្តាលទាំងជំនាញបច្ចេកទេស ចំណេះដឹងឌីជីថល ការស្វែងរកបញ្ហាក្នុងប្រព័ន្ធស្តង់ដាសុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថាមពល។ លើសពីនេះ ជំនាញទន់ដូចជាការដោះស្រាយបញ្ហា ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការធ្វើការងារជាក្រុមមានសារៈសំខាន់កាន់តែខ្លាំង ដើម្បីអាចបំពេញការងារតាមការរំពឹងទុកបាន។ ការបន្សីកម្មវិធីសិក្សារបស់ជីវេត ជាមួយនឹងតម្រូវការជំនាញកម្រិតខ្ពស់ទាំងនេះ ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីវិស័យឯកជន ការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេសជាបន្តបន្ទាប់។ ការបណ្តុះបណ្តាលតាមម៉ូឌុល ឬការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើសម្ថភាព អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចបង្កើនជំនាញជាលំដាប់ បង្កើនភាពបត់បែននៅកន្លែងការងារ និងបង្កើនភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងឧស្សាហកម្ម។

ការផ្សារភ្ជាប់រវាងវិស័យឯកជន និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល

ការផ្សារភ្ជាប់រវាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលនៅតែមិនទាន់ល្អប្រសើរ និងមិនទៀងទាត់។ ការបង្កើតឱ្យមានយន្តការទំនាក់ទំនងផ្លូវការ អាចជួយឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលឆ្លើយតបកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ទំនាក់ទំនង

ជារឿយៗ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រៅផ្លូវការ ឬសម្របសម្រួលតាមរយៈស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ប៉ុន្តែគ្មានរចនាសម្ព័ន្ធឬយន្តការអនុវត្ត ជាពិសេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារួមគ្នា ការបញ្ជូនសិស្សទៅកម្មសិក្សា ឬភាពជាដៃគូក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាដើម។ គម្លាតនៃទំនាក់ទំនងនេះ បានបង្កើតឱ្យមានភាពមិនស្របគ្នារវាងលទ្ធផលនៃបណ្ដុះបណ្ដាល និងតម្រូវការជំនាញក្នុងឧស្សាហកម្ម ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកទេស ឬ ឯកទេស ថ្មីៗ។

៧.៤.២. អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

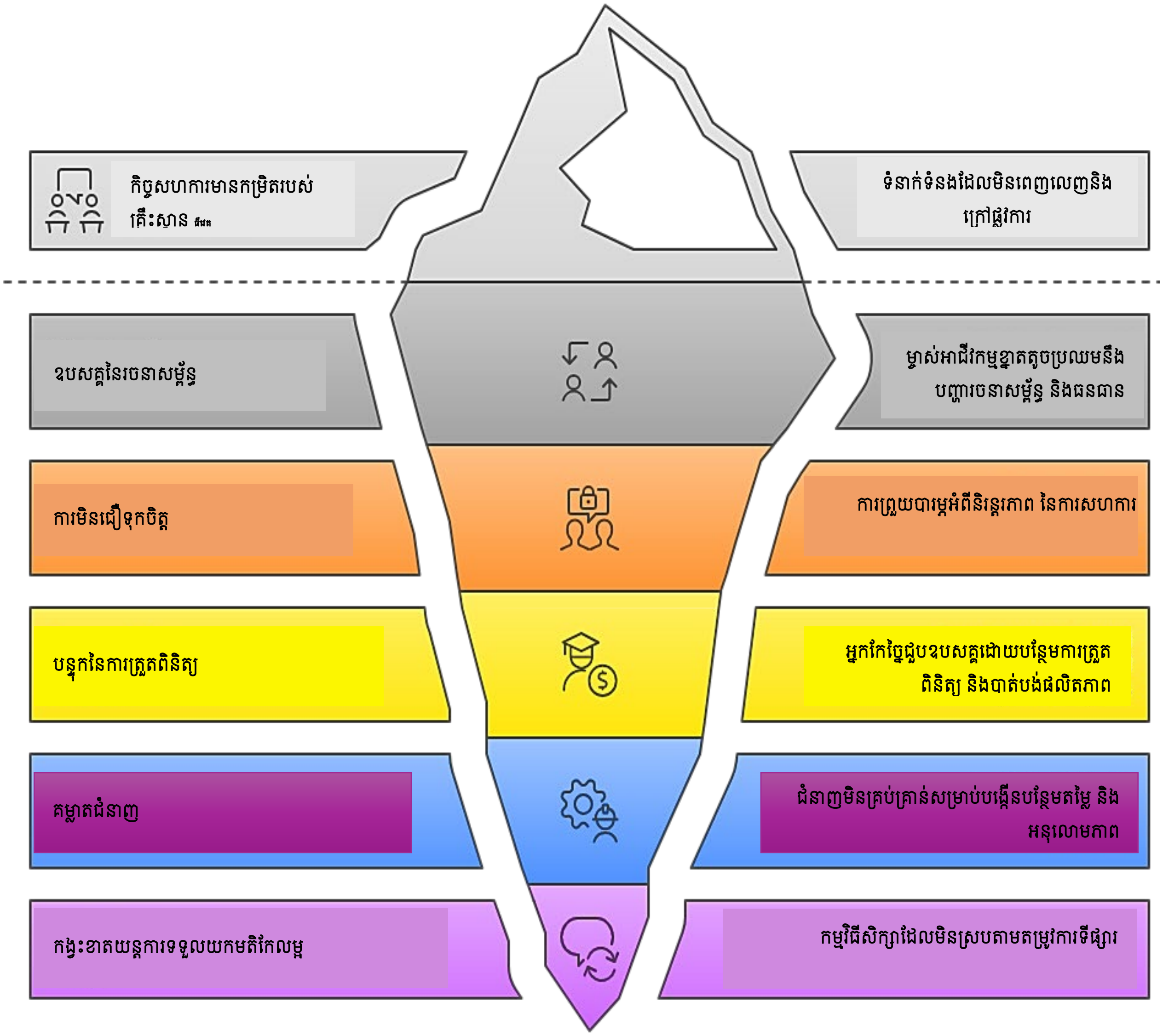
ឧន្ទ:ក្នុងការធ្វើជាដៃគូជាមួយជីវេត

ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសិក្សា និងឯកសារស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត អនុវិស័យស្វាយចន្ទីត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងភាពជាដៃគូដោយឡែក។ ភាពជោគជ័យ នៃកិច្ចសហការរវាងវិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថានជីវេត អាស្រ័យលើភាពបទបែនរវាងយន្តការផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ រួមទាំងការបង្កើតការជឿទុកចិត្តការកសាងភាពជាដៃគូផ្អែកលើលទ្ធផល ដែលអាចឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីតួនាទីអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ ម៉្យាងវិញទៀត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធំៗ ដែលជាផលិតកម្មកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីកាន់តែទទួលស្គាល់តម្លៃកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ក្នុងការរក្សាគុណភាពផលិតផល និងបំពេញតាមស្តង់ដានាំចេញ ជាពិសេស នៅពេលដែលកម្ពុជាកំពុងពង្រីកទីផ្សារនាំចេញកាន់តែច្រើនទៅកាន់ពិភពលោក និងតម្រូវការលក្ខខណ្ឌគុណភាពកាន់តែតឹងរ៉ឹង។ ការណ៍នេះ នឹងជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត ទោះបីមិនទាន់មានយន្តការអនុវត្តពេញលេញក៏ដោយ។ ម៉្យាងវិញទៀត កសិករខ្នាតតូច និងអ្នកប្រមូលទិញក្រៅផ្លូវការ ដែលចូលរួមក្នុងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មផ្នែកខាងលើ មិនមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន និងកង្វះធនធាន ដែលជាឧបសគ្គក្នុងកសាងទំនាក់ទំនងផ្លូវការជាមួយគ្រឹះស្ថាន ជីវេត។ ដោយសារទម្រង់នៃការសហការក្នុងអនុវិស័យនេះ មានភាពខុសប្លែកគ្នាច្រើន គំរូនៃកិច្ចសហការគួរត្រូវបានបទបែនតាមភាពចាំបាច់ ដែលក្នុងនោះអាចមានជាទំនាក់ទំនងផ្លូវការ ការសហការតាមកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងអ្នកកែច្នៃ និងសហករ ឬសហការជាមួយអ្នកប្រមូលទិញតាមសហគមន៍ជាដើម។ លើសពីនេះ ដោយសារកិច្ចសហការកន្លងមកមានកម្រិត បានធ្វើឱ្យការជឿទុកចិត្តធ្លាក់ចុះ និងការព្រួយបារម្ភពីការសហការរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងមានភាពមិនច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងខ្លឹមសារបណ្ដុះបណ្ដាល។ ដូច្នេះ ការកសាងទំនុកចិត្តឡើងវិញ ទាមទារឱ្យមានការបង្ហាញនូវគុណតម្លៃច្បាស់លាស់ ដូចជាការកើនឡើងផលិតភាពការងារជាដើម។

លទ្ធភាពផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សា

លទ្ធភាពរបស់វិស័យឯកជនក្នុងឧស្សាហកម្មគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ក្នុងការផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សា គឺមិនស្មើគ្នាទេ និងត្រូវបានកំណត់ប្រតិបត្តិការជាក់ស្តែង។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកែច្នៃធំៗ មានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការរៀបចំជាប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលកម្មសិក្សា ទោះបីពួកគេមានការព្រួយបារម្ភលើការខាតបង់ផលិតភាព បន្ទុកបន្ថែមលើការត្រួតពិនិត្យ និងការលើកទឹកចិត្តនៅមានកម្រិតក៏ដោយ។ កម្មវិធីកម្មសិក្សាមានរយៈពេលខ្លីដោយផ្តោតសំខាន់លើការងារមួយចំនួនដូចជា ប្រតិបត្តិការកែច្នៃ ការគ្រប់គ្រងគុណភាព ឬថែទាំគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលមានតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេស។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅផ្នែកខាងលើនៃច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដែលចូលរួមដោយកសិករ និងអ្នកប្រមូលទិញ មានឧបសគ្គក្នុងការផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សាផ្លូវការ ឬមិនអាចផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សាបានតែម្តង។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះ កម្មវិធីកម្មសិក្សាតម្រូវឱ្យមានភាពបទបែន តាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់វិស័យ។ ឧទាហរណ៍ កម្មសិក្សាអាចធ្វើឡើង ជាម៉ូឌុលនៅក្នុងរោងចក្រកែច្នៃ និងហ្វឹកហាត់ការងារតាមសហគមន៍ជាមួយម្ចាស់អាជីវកម្មតូចៗ។

រូបភាពទី ៤៖ បញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជនពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្ដុះបណ្ដាល



ប្រភព៖ ការបកស្រាយរបស់អ្នកនិពន្ធ

ការអភិវឌ្ឍជំនាញដើម្បីបង្កើនតម្លៃបន្ថែម

ការបង្កើនតម្លៃបន្ថែមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មគ្រាប់ស្វាយចន្ទីរបស់កម្ពុជានៅតែមានឧបសគ្គដោយឱនភាពជំនាញ ដែលត្រូវការក្នុងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មទាំងមូល ចាប់ពីការផលិត និងការគ្រប់គ្រងក្រោយការប្រមូលផលរហូតដល់ការកែច្នៃ និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញធ្វើកសិកម្ម កម្រិត

មូលដ្ឋាន អាចដោះស្រាយបានតែបញ្ហាទិន្នផល និងការប្រមូលផល ប៉ុន្តែដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកាន់តែទំនើប ដែលអាចអនុវត្តការងារពាក់ព័ន្ធនឹងអនុលោមភាពតាមស្តង់ដា និងការធានាគុណភាពជាអន្តរជាតិ (ឧ. ការមិនប្រើដីគីមី, ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មដោយស្មើភាព ជាដើម)។ ជំនាញទាំងនេះរួមមាន ជំនាញកែច្នៃកម្រិតខ្ពស់ ការបញ្ជានិងថែទាំគ្រឿងម៉ាស៊ីន ការអនុលោមតាម HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) និងការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់។ លើសពីនេះ ជំនាញសហគ្រិនភាព មានសារៈសំខាន់សម្រាប់តួអង្គពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការបង្កើនលទ្ធភាពពង្រីកប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម និងចូលទីផ្សារថ្មីផងដែរ។

ការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងវិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថានជីវេត

ដោយផ្អែកលើឯកសារស្រាវជ្រាវ និងបទសម្ភាសន៍ ទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គក្នុងវិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថាន ជីវេត ក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺនៅដាច់ដោយផ្អែក ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមផ្នែកស្ថាប័ន និងរចនាសម្ព័ន្ធ។ ការសហការជាច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងក្រៅផ្លូវការ ដែលជាឧបសគ្គសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងការសម្របខ្លួនបន្សុីទៅនឹងតម្រូវការជំនាញ ក៏ដូចជាបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗក្នុងឧស្សាហកម្ម។ លើសពីនេះ គ្រឹះស្ថានជីវេត ប្រឈមនឹងការទាក់ទាញឱ្យមានការចូលរួមពីវិស័យឯកជនដោយការយល់ដឹងមានកម្រិត ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តខ្សោយ និងឧបសគ្គខាងធនធានទាំងសងខាង។ ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងទាមទារឱ្យមានអន្តរាគមន៍ជាគោលនយោបាយ ដើម្បីរៀបចំភាពជាដៃគូផ្លូវការ ដើម្បីឱ្យវិស័យឯកជនអាចចូលរួមផ្លូវការក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងការធានាគុណភាព។

៨. យន្តការសម្រាប់ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម

ខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីរបស់កម្ពុជាជាប្រព័ន្ធដែលមានតួអង្គច្រើនរួមមាន គ្រឹះស្ថានជីវេត វិស័យឯកជន គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល ខេត្ត (PTBs) និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មនេះគឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាថា កម្លាំងពលកម្មជំនាញ ដែលផលិតដោយ គ្រឹះស្ថានជីវេត ស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃឧស្សាហកម្ម ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកចប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល អាចចូលទៅទីផ្សារការងារបានរលូន។

យន្តការខ្សែប្រវាក់ផលិតកម្ម បង្ហាញពីការតភ្ជាប់ក្រៅផ្លូវការរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងវិស័យឯកជន ជាពិសេស សហគ្រាសខ្នាតតូច និងធុនមីក្រូ។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាទូទៅចូលរួមចំណែកក្នុងខ្សែប្រវាក់ផលិតកម្មតាមរយៈការផ្តល់កម្មសិក្សារយៈពេលខ្លី និងការផ្តល់យោបល់ម្តងម្កាល លើសមត្ថភាពសិស្ស ដែលបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសធុនមធ្យម និងធំ ដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ការណែនាំដល់សិស្ស មានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងយន្តការសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានជីវេត។ ការចូលរួមមានកម្រិតនេះ ត្រូវបានសន្មត់ថាបានកើតឡើងដោយសារ ខ្វះការលើកទឹកចិត្តដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងការយល់ឃើញរបស់ពួកគេថា មិនអាចទាញប្រយោជន៍ភ្លាមៗពីការរួមចំណែកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ កន្លងមកមានការសម្របសម្រួលតាមរយៈគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs) ប៉ុន្តែត្រូវជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងដែនសមត្ថកិច្ច និងធនធាន នៅមានកម្រិត។

តារាងទី ២០៖ ខ្សែប្រវាក់ផលិតកម្មក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី

ភាគីពាក់ព័ន្ធ	តួនាទី	បញ្ហាប្រឈមគន្លឹះ	លទ្ធផល	សំណើដំណោះស្រាយ
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	កំណត់ស្តង់ដាសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ និងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ	ស្តង់ដាសមត្ថភាព និងកម្មវិធីសិក្សា មិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការវិវឌ្ឍនៃឧស្សាហកម្ម	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មិនឆ្លើយតបតម្រូវការឧស្សាហកម្ម	កំណត់រយៈពេលជាក់លាក់ក្នុងការកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា, ជំរុញយន្តការពិគ្រោះយោបល់និយោជក
ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTBs)	សម្របសម្រួលរវាងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និង ឧស្សាហកម្ម; សម្របសម្រួលកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	សមត្ថកិច្ច និងធនធានមានកម្រិត, ការអនុវត្តការងារពង្រឹងគុណភាព និងស្តង់ដានៅមានកម្រិត	ការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់សមស្របតាមបរិបទខេត្ត និងមិនឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅមូលដ្ឋាន	ពង្រឹងអាណត្តិកិច្ច និងធនធាន, ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងយន្តការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ
គ្រឹះស្ថានជីវេត	ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា, បញ្ជូនសិស្សចុះកម្មសិក្សា, ធ្វើផែនការ និងបច្ចុប្បន្នភាពខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់ឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការនៅមូលដ្ឋាន, ខ្វះខាតគ្រូបច្ចេកទេស និងឧបករណ៍	សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាជាមួយជំនាញដែលមិនត្រូវទីផ្សារការងារ, ការអនុវត្តជាក់ស្តែងមានកម្រិត, គុណភាពសិស្សបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលខុសគ្នា	បង្កើនភាពបត់បែននៃកម្មវិធីសិក្សា, វិនិយោគលើការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស, កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភារៈ, បង្កើតយន្តការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក, បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើនក្នុងកម្មវិធីសិក្សា

ភាគីពាក់ព័ន្ធ	តួនាទី	បញ្ហាប្រឈមគន្លឹះ	លទ្ធផល	សំណើដំណោះស្រាយ
វិស័យឯកជន (សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន)	ផ្តល់ឱកាសហាត់ការ, វាយតម្លៃលើជំនាញរបស់សិស្សដែលបញ្ចប់ការសិក្សា, ផ្តល់ឱកាសការងារ	ការចូលរួមពីសហគ្រាសខ្នាតមធ្យម/ធំនៅមានកម្រិត, ភាគច្រើនជាសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ, ការចូលរួមជាផ្នែកលើគម្រោង	ការចូលរួមមិនពេញលេញ, សិស្សមានឱកាសតិចតួចក្នុងការអនុវត្តការងារ, ភាពជាដៃគូរយៈពេលវែងនៅមានកម្រិត	បង្កើតការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការសហការ, បង្កើតកម្មវិធីកម្មសិក្សាដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់, ជំរុញភាពជាដៃគូរយៈពេលវែង
សមាគមពាណិជ្ជកម្ម	គាំទ្រភាពជាដៃគូ, ផ្តល់ជាតុចូលបច្ចេកទេស, លើកកម្ពស់ស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម	ការចូលរួមមានកម្រិតជាមួយនឹងប្រព័ន្ធធីវេត, ការតស៊ូមតិមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កំណែទម្រង់បណ្តុះបណ្តាល	បាត់បង់ឱកាសសម្រាប់ការផ្គូផ្គងជំនាញ, ការសម្របសម្រួលមិនពេញលេញ	សម្របសម្រួលវេទិកាពហុភាគី; តស៊ូមតិសម្រាប់គោលនយោបាយ និងការគាំទ្រលើផ្នែកធនធាន
សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សា	ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល, ហាត់ការ; ជាកម្លាំងពលកម្ម	លទ្ធភាពទទួលបានការអនុវត្តជាក់ស្តែងមានកម្រិត; ភាពជឿជាក់ និងការត្រៀមខ្លួនតិចសម្រាប់តម្រូវការនៅកន្លែងធ្វើការ	គម្លាតជំនាញនៅតែមាន; ការលំបាកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរចូលទីផ្សារការងារ	ពង្រីកកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើការងារ, បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រឹក្សាយោបល់អាជីព និងការងារ

ប្រភព៖ ការបកស្រាយរបស់អ្នកនិពន្ធ

ស្តង់ដាសមត្ថភាព និងកម្មវិធីសិក្សា មិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការវិវឌ្ឍនៃឧស្សាហកម្ម។ ហេតុនេះ សិស្ស ដែលបញ្ចប់ការសិក្សាអាចមានជំនាញមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបច្ចុប្បន្ន ឬមិនទាន់ពេញលេញ ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការត្រៀមខ្លួន និងលទ្ធភាពទទួលបានការងារ។ លើសពីនេះ រយៈពេលខ្លីនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ក៏ជាឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានជំនាញបច្ចេកទេសស៊ីជម្រៅ ជាពិសេសនៅក្នុងផ្នែកឯកទេសដូចជា បច្ចេកវិទ្យាសូឡា និងបរិក្ខារត្រជាក់ ផ្សារភ្ជាប់នៅអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកជាដើម។

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ ត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយភាគីពាក់ព័ន្ធថា ជាយន្តការដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងខ្សែប្រវាក់ផលិតកម្ម ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តយន្តការនេះ បច្ចុប្បន្នប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើន។ ជាក់ស្តែង សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធុនតូច និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលដំណើរការជាលក្ខណៈគ្រួសារ ដែលបានផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សា មិនអនុញ្ញាតិឱ្យសិស្សអាចរៀនសូត្រពីបរិយាកាសការងារចម្រុះ និងអាចរៀនបន្ថែមនូវបច្ចេកទេសកម្រិតខ្ពស់បានទេ ហើយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធំៗ

ដែលមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប និងមានរចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលត្រឹមត្រូវ បានចូលរួមសហការតិចតួចប៉ុណ្ណោះក្នុងកម្មវិធីនេះ។

៩. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៩.១. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

ការសិក្សានេះវាយតម្លៃយ៉ាងម៉ត់ចត់លើការបន្សុីកម្មវិធីអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ជីវេត) នៅភាគឦសាននៃប្រទេសកម្ពុជា ជាមួយនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ សម្រាប់នៃអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី។ ការសិក្សានេះបានប្រើប្រាស់ការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ និងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ ដែលបុគ្គល ឬក្រុមចូលរួមឆ្លើយតបរួមមាន និយោជក គ្រូបច្ចេកទេស តំណាងនៃគណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) សិក្ខាកាម-សិស្ស និងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពីវិស័យឯកជន។ ការវិភាគត្រូវបានធ្វើឡើងតាមបែបគុណវិស័យ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីតម្រូវការជំនាញជាក់លាក់ក្នុងអនុវិស័យទាំងពីរ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងបញ្ហាប្រឈមនានា។

ការសិក្សានេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញពីការយល់ឃើញ និងទស្សនៈនានាពាក់ព័ន្ធការបន្សុីកម្មវិធី ជីវេតជាមួយនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក និងអនុវិស័យស្វាយចន្ទីនៅតំបន់ភាគឦសានប្រទេស។ ទីមួយ អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកកំពុងមានបញ្ហាប្រឈមនៃការមិនស៊ីគ្នាខ្លាំងនៃជំនាញ ដោយសារតែមានគម្លាតរវាងចំណេះដឹងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗដែលកំពុងរីកចម្រើន ដូចជាប្រព័ន្ធសូឡា ការគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាម៉ូទ័រ និងបរិក្ខារត្រជាក់ជាដើម។ និយោជក តែងតែរាយការណ៍ថា សិស្សដែលបញ្ចប់ការសិក្សាខ្វះនូវបទពិសោធន៍ការងារពិតប្រាកដ ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពស្វែងរកការងារធ្វើបានភ្លាមៗ ក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា និងធ្វើឱ្យផលិតភាពនៃសហគ្រាសថយចុះដូចគ្នាដែរ។ ទីពីរ អនុវិស័យស្វាយចន្ទី នៅមានភាពខ្វះខាតខ្លាំងកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញធុរៈកិច្ចកសិកម្ម បច្ចេកទេសកែច្នៃ និងមេកានិក ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការបង្កើនតម្លៃបន្ថែម ដល់ផលិតផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទីនេះ។ ទីបី គ្រឹះស្ថានជីវេត មានភាពខ្លាំងក្នុងការផ្ដល់នូវការបណ្ដុះបណ្ដាលជាមូលដ្ឋាន និងកម្មវិធីសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធ ប៉ុន្តែក៏មានការប្រឈមដោយសារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធហួសសម័យ ឧបករណ៍ដែលមានស្ដង់ដា និងប្រើប្រាស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម

នៅមានកម្រិត និងកង្វះគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាព។ ទីបួន ជាទូទៅ ការចូលរួមពី វិស័យឯកជន មានភាពវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែមិនមាននិរន្តរភាព ដោយសារតែមូលហេតុមួយចំនួនដូចជា ការលើកទឹកចិត្ត នៅមានកម្រិត កង្វះធនធាន និងទំនាក់ទំនងមិនទាន់ល្អប្រសើរ ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់នូវ ឱកាសបញ្ជូនសិស្សចុះកម្មសិក្សា ឬហ្វឹកហាត់ការ និងការសហការក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាជាដើម។ ចំណុចចុងក្រោយ កត្តាយេនឌ័រ និងសេដ្ឋកិច្ច-សង្គម នៅបន្តជារបាំង ដែលកំណត់លទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកម្មវិធីជីវិត ឬមានន័យថាក្រុមមនុស្ស ឬយុវជនមួយចំនួននៅប្រឈមនឹងបញ្ហាក្នុងការចុះឈ្មោះ ការបន្តការសិក្សា និងការទទួលបានការងារ។ ការរកឃើញទាំងនេះបង្ហាញអំពីតម្រូវការបន្ទាន់សម្រាប់ការដាក់ចេញវិធានការគោលនយោបាយប្រកបដោយបរិយាបន្ន សម្រាប់បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានការអនុវត្តជាក់ស្តែង ពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយវិស័យឯកជន និងលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជំនាញសម្រាប់ការចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់។

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

១. ដោះស្រាយភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ និងកង្វះការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្សារភ្ជាប់នឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង

និយោជកនៅគ្រប់ខេត្ត ដែលគ្របដណ្តប់ដោយការសិក្សានេះ បានលើកឡើងម្តងហើយម្តងទៀតអំពីកង្វះខាតសមត្ថភាពអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាជំនាញក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក។ ម៉្យាងវិញទៀត ខណៈចំណេះដឹងផ្នែកទ្រឹស្តីត្រូវបានផ្តល់ដល់សិក្ខាកាមគ្រឹះស្ថានជីវិត ខ្វះខាតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរោងជាង ឧបករណ៍ បរិក្ខារទំនើបសម្រាប់សិស្សអនុវត្ត ដែលបានធ្វើឱ្យសិស្សបាត់បង់ឱកាសនៃការអនុវត្តផ្ទាល់ ជាពិសេសនៅក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដែលកំពុងរីកចម្រើន ដូចជា ការដំឡើងប្រព័ន្ធសូឡា (PV) ការបញ្ជាម៉ូទ័រ ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងបរិក្ខារត្រជាក់។ គម្លាតនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនេះមិនត្រឹមតែកាត់បន្ថយលទ្ធភាពការងារក្រោយពេលបញ្ចប់ការសិក្សាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជាឧបសគ្គក្នុងការបង្កើនផលិតភាព និងសមត្ថភាពនវានុវត្តន៍ផងដែរ។ កម្មវិធីសិក្សាជីវិត គួរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីបញ្ចូលម៉ូឌុល ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ស្របតាមស្តង់ដាឧស្សាហកម្ម និងនិន្នាការបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន។ ការវិនិយោគលើរោងជាង ឧបករណ៍បរិក្ខារបណ្តុះបណ្តាល ដែលមានស្តង់ដា និងប្រើប្រាស់ក្នុងឧស្សាហកម្ម និងបង្កើនភាពជាដៃគូសម្រាប់ការការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើកាងារគឺជាតម្រូវការបន្ទាន់។

២. ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស និងការឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធីសិក្សា

កង្វះខាតគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានបទពិសោធន៍ធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មបច្ចុប្បន្ន និងមានចំណេះដឹងបច្ចេកទេស គឺជាបញ្ហាប្រឈមជាប្រព័ន្ធក្នុងវិស័យជីវេត។ គ្រូបច្ចេកទេសជាច្រើនខ្វះការអនុវត្តផ្ទាល់លើបច្ចេកវិទ្យាថាមពលកកើតឡើងវិញ និងកម្មវិធីឌីជីថលកម្រិតខ្ពស់ ដែលកំពុងតម្រូវការកាន់តែខ្លាំងដោយវិស័យឯកជន។ ដូច្នេះ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ការផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងឧស្សាហកម្ម និងការសហការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នឹងអាចបង្កើនជំនាញ និងភាពពាក់ព័ន្ធរបស់គ្រូបច្ចេកទេសទៅនឹងឧស្សាហកម្ម។ បន្ថែមលើនេះ កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើសមត្ថភាព (CBT) ដែលសំដៅដល់ភាពបត់បែន និងការបង្កើនជំនាញ មានសារៈសំខាន់ក្នុងការតាមទាន់ការវិវត្តតាមវិស័យឧស្សាហកម្មនីមួយៗ។

៣. ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជន និងការរៀនសូត្រតាមរយៈការងារ

ទំនាក់ទំនងរវាងវិស័យឯកជន និងវិស័យជីវេត នៅមានកង្វះខាតនៅឡើយ ជាពិសេសក្នុងចំណោមសហគ្រាសខ្នាតតូច និងខ្នាតមីក្រូ ដែលមានចំនួនច្រើនក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក។ សហគ្រាសទាំងនេះច្រើនតែពឹងផ្អែកលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមបែបក្រៅផ្លូវការ ហើយសមត្ថភាព ឬការលើកទឹកចិត្តនៅមានកម្រិតក្នុងការផ្ដល់ឱកាសចុះកម្មសិក្សា ឬកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងផ្លូវការ ដល់សិស្ស។ ដូច្នេះ ការពង្រឹងទំនាក់ទំនង តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ជាផ្លូវការ យន្តការលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធ ឬការទទួលស្គាល់ផ្សេងៗ ព្រមទាំងការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស នឹងពង្រីកឱកាសបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្ត។ គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែធ្វើជាអន្តរការីក្នុងការបង្កើនការជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក និងជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការប្រកបដោយចីរភាព។

៤. ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមផ្នែកយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន

ការចុះឈ្មោះរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិកមានកម្រិតទាប ដោយសារបទដ្ឋានសង្គម-វប្បធម៌ ការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាព និងកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់សម្រាប់ស្ត្រី។ ការដោះស្រាយបញ្ហានេះតម្រូវឱ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងច្រើនផ្នែកដូចជា ការផ្ដល់

អាហារូបករណ៍ពិសេស រៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីសិក្សានិងវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលគិតគូរដល់យេនឌ័រ កម្មវិធីណែនាំនិងប្រឹក្សាយោបល់ និងរៀបចំគោលនយោបាយលើកកម្ពស់ការងារនិងអាជីពស្ត្រី នៅកន្លែងការងារជាដើម។ បន្ថែមលើនេះ ត្រូវមានយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយដោយមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងគ្រួសារ និងសហគមន៍ ដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរការយល់ឃើញ និងបង្កើនការចូលរួមក្នុងចំណោមក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ។

អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

១. ការពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម

ទោះបីអនុវិស័យស្វាយចន្ទី មានសារៈសំខាន់សម្រាប់សេដ្ឋកិច្ច ការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងអនុវិស័យនេះភាគច្រើន សម្រាប់ការទទួលបានការងារដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម ជាជាងជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការដាំដុះ ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិត បច្ចេកទេសប្រមូលផល ដំណើរការក្រោយការប្រមូលផល និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព។ ដោយមើលឃើញពីការកើនឡើងនៃតម្រូវការផលិតផលដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ និងការតម្រូវឱ្យមានអនុលោមតាមស្តង់ដានាំចេញ ការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបម្រើដល់ វិស័យ កសិ-ឧស្សាហកម្ម ពិតជាមានសារៈសំខាន់ ក្នុងនោះរួមមានជំនាញពាក់ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាកែច្នៃ ការវេចខ្ចប់ និងការគ្រប់គ្រងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាដើម។

២. ការកសាងភាពជាដៃគូកាន់តែរឹងមាំជាមួយតួអង្គកសិ-ឧស្សាហកម្ម

ការចូលរួមរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត និងសហគ្រាសកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីនៅតែមានលក្ខណៈធម្មតា និងក្រៅផ្លូវការ ដែលនាំឱ្យកម្មវិធីសិក្សាមិនឆ្លើយតបគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងតម្រូវការនៅកន្លែងការងារ ហើយសិស្សក៏បាត់ឱកាសហាត់ការផងដែរ។ ការបង្កើតភាពជាដៃគូក្នុងក្របខណ្ឌស្ថាប័នមានភាពចាំបាច់ ដែលអាចអនុវត្តបានតាមរយៈ ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការសម្រាប់ទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា យន្តការផ្តល់មតិកែលម្អជាប្រចាំ និងរៀបចំគំរូបណ្តុះបណ្តានៅកន្លែងការងារ ដែលអាចបង្កើនភាពពាក់ព័ន្ធនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើនការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់សិស្សក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា។ ក្រុមហ៊ុនកែច្នៃកសិផល គួរត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្របន្ថែមដើម្បីដើរតួនាទីក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ។

៣. ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមផ្នែកលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្នែកតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

សិស្សមានចំណាប់អារម្មណ៍ទាបលើការចុះឈ្មោះចូលបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងជំនាញប្រមូលផលគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ដោយមានទស្សនៈថា ជាការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដែលជាការងារមិនត្រូវបានផ្តល់តម្លៃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងត្រូវប្រើកម្លាំងច្រើន។ លើសពីនេះ ចំណាប់អារម្មណ៍ទាបក៏បណ្តាលមកពីខ្វះការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍ និងមាតាបិតា។ យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយត្រូវតែសង្កត់ធ្ងន់លើការណែនាំ ចក្ខុវិស័យអាជីពនិងការងារក្នុងវិស័យធុរកិច្ច-កសិកម្ម ឱកាសជាសហគ្រិន និងសក្តានុពលប្រាក់ចំណូល ដែលភ្ជាប់ទៅនឹងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម គ្រាប់ស្វាយចន្ទីបែបទំនើប។

៩.២. អនុសាសន៍

អនុសាសន៍រយៈពេលខ្លី និងមធ្យម តាមអនុវិស័យ

អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក

សកម្មភាពរយៈពេលខ្លី៖

1. **ធ្វើទំនើបកម្មហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានជីវេត**

   បំពាក់គ្រឹះស្ថាន ជីវេត ជាមួយនឹងឧបករណ៍ បរិក្ខារសំខាន់ៗ ដែលផ្តោតលើជំនាញពាក់ព័ន្ធប្រព័ន្ធសូឡា ការបញ្ជារម៉ូទ័រ បរិក្ខារត្រជាក់ និងប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

2. **ការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស**

   រៀបចំសិក្ខាសាលា និងបញ្ជូនគ្រូទៅទទួលបទពិសោធន៍នៅឧស្សាហកម្ម ដើម្បីឱ្យស្គាល់បច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន និងពង្រឹងសមត្ថភាពបង្រៀនរបស់ពួកគេ។

3. **បង្កើតការសហការផ្លូវការជាមួយវិស័យឯកជន**

   បង្កើតឱ្យមានការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា (MoUs) រវាងគ្រឹះស្ថាន ជីវេត និងក្រុមហ៊ុនសំខាន់ៗ ក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីសាកល្បងអនុវត្តបញ្ចូលសិស្សចុះកម្មសិក្សា និងហ្វឹកហាត់ការងារ ជាពិសេសជាមួយសហគ្រាសធុនមធ្យម។

4. **ការផ្សព្វផ្សាយអំពីយេនឌ័រ**

ចាប់ផ្ដើមយុទ្ធនាការបញ្ជ្រាបការយល់ដឹង ផ្ដោតលើសិស្សស្រី ឱ្យចាប់អារម្មណ៍លើអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ព្រមទាំងពង្រឹងសុវត្ថិភាព និងអនាម័យនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល។

5. **ការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សា**

រៀបចំត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីសិក្សាឡើងវិញ ជាមួយអ្នកតំណាងមកពីឧស្សាហកម្ម និងគណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) ដើម្បីជានាការបញ្ចូល ម៉ូឌុលអនុវត្តជាក់ស្ដែង ដែលស្របតាមតម្រូវការរបស់និយោជក។

សកម្មភាពរយៈពេលមធ្យម៖

1. **អភិវឌ្ឍម៉ូឌុល និងកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព**

ពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សាជីវេត ដើម្បីអាចបត់បែនបាន, ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមម៉ូឌុល ដោយធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ ស្របតាមនិន្នាការបច្ចេកវិទ្យាតាមវិស័យ និងការផ្លាស់ប្ដូរទីផ្សារការងារ។

2. **បង្កើតភាពជាដៃគូប្រកបដោយចីរភាពជាមួយឧស្សាហកម្ម**

រៀបចំថ្នាល ឬយន្តការស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានជីវេត, គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs) និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីរួមគ្នាបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា វាយតម្លៃលទ្ធផលបណ្ដុះបណ្ដាល និងសហការគ្រប់គ្រងកម្មសិក្សា។

3. **ពង្រីកការជ្រើសរើស និងរក្សាគ្រូបច្ចេកទេស**

អនុវត្តការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីពនិងការងារ ដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាគ្រូបច្ចេកទេសដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍ក្នុងឧស្សាហកម្ម ដោយផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលប្រកួតប្រជែង និងឱកាសលូតលាស់ក្នុងគន្លងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។

4. **ការពង្រីកវិធានការនៃបរិយាបន្នកម្មយេនឌ័រ**

   បញ្ចូលកម្មវិធីណែនាំ និងបង្ហាញភាពជាគំរូនៃតួនាទីស្រ្តី និងបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធគោលនយោបាយយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារទៅក្នុងមុខជំនាញពាក់ព័ន្ធអនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីជំរុញការចូលរួមរបស់ស្រ្តីរយៈពេលវែង និងក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ពួកគេ។

5. **ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងទទួលមតិកែលម្អ**

   បង្កើតប្រព័ន្ធប្រមូលទិន្នន័យ និងមតិត្រឡប់ពីនិយោជក លើគុណភាពសិស្ស ដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបន្តកែលម្អគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើនការឆ្លើយតបក្នុងទីផ្សារការងារ។

អនុវិស័យស្វាយចន្ទី

សកម្មភាពរយៈពេលខ្លី៖

1. **ដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេសមូលដ្ឋាន**

   ពង្រីកការការបណ្តុះបណ្តាលជីវេត ជំនាញមូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹង ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិតបច្ចេកទេសប្រមូលផល និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្មកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី។

2. **ចាប់ផ្តើមភាពជាដៃគូសាកល្បងជាមួយអ្នកកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី**

   ចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ជាមួយអ្នកកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីក្នុងស្រុក និងកសិដ្ឋាន ដើម្បីបើកឱកាសកម្មសិក្សារយៈពេលខ្លី និងអាចអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នា។

3. **យុទ្ធនាការបញ្រ្ជាបការយល់ដឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍**

   លើកកម្ពស់អាជីពការងារ ក្នុងវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្មតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយក្នុងស្រុក កម្មវិធីទស្សនកិច្ចសិក្សានៅគ្រឹះស្ថាន និងបង្ហាញពីគំរូជោគជ័យ ដើម្បីលុបបំបាត់ការយល់ឃើញអវិជ្ជមាន និងបង្កើនចំណាប់អារម្មណ៍របស់យុវជន។

4. **ការបន្សុីកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានរហ័ស**

   សហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុង វិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម ដើម្បីពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ម៉ូឌុលសិក្សានៃកម្មវិធីជីវេត ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធដំណើរការក្រោយការប្រមូលផល និងការអនុវត្តប្រកបដោយចីរភាព។

5. **វិភាគរកអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងកៀរគរធនធាន**

   ធ្វើការវាយតម្លៃធនធាន ដើម្បីកំណត់គម្លាត រវាងឧបករណ៍ បរិក្ខារ និងគ្រូបច្ចេកទេសសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលទាក់ទងនឹងជំនាញក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី និងកៀរគរការគាំទ្រសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរនូវគម្លាតទាំងនោះ

សកម្មភាពរយៈពេលមធ្យម

1. **បង្កើតកម្មវិធីសិក្សាឆ្លើយតបតម្រូវការអនុវិស័យធុរកិច្ច-កសិកម្ម**

   បង្កើតកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលគ្របដណ្ដប់គ្រប់ដំណាក់កាលនៃខ្សែច្រវាក់ផលិតកម្ម៖ ការដាំដុះ ការប្រមូលផល ការកែច្នៃ ការវេចខ្ចប់ និងធ្វើទីផ្សារ ដែលស្របតាមស្តង់ដាឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុក។

2. **បង្កើនចំនួនចុះឈ្មោះចូលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលតាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលអាចបត់បែនបាន**

   បណ្ដុះបណ្ដាលតាមម៉ូឌុល បណ្ដុះបណ្ដាលក្រៅម៉ោង ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមសហគមន៍ ដើម្បីសម្រួលដល់យុវជន និងស្ត្រីដែលកំពុងធ្វើការ ដោយកាត់បន្ថយឧបសគ្គ ដែលបង្កឡើងដោយកត្តាភូមិសាស្ត្រ និងសេដ្ឋកិច្ច។

3. **ពង្រឹងយន្តការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពនិងការងារ និងសេវាស្វែងរកការងារ**

   បញ្ចូលការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពនិងការងារពាក់ព័ន្ធក្នុងអនុវិស័យ កសិ-ពាណិជ្ជកម្ម ទៅក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលជីវេត និងបង្កើតការតភ្ជាប់ជាមួយទីផ្សារ និងសហការ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឱកាសការងារសម្រាប់អ្នកបញ្ចប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល។

អនុសាសន៍ជាក់លាក់សម្រាប់គ្រឹះស្ថាន ពីផត

គ្រឹះស្ថាន អ.ប.វ.	អនុសាសន៍	
វិទ្យាពហុបច្ចេកទេសព្រះវិហារ	១.កម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល • បើកឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទីដែលស្របតាមតម្រូវការនៃសហគ្រាសកែច្នៃកសិផលក្នុងស្រុក ដោយផ្អែកលើយន្តការភាពជាដៃគូជាមួយនឹងសហគ្រាសកែច្នៃដូចជា ក្រុមហ៊ុនសាន់តាណា (Santana) ជាដើម។ វគ្គសិក្សាខ្លីកម្រិត C1 គួរតែត្រូវបានបន្ត ជាពិសេសលើជំនាញបរិក្ខារត្រជាក់ និងអេឡិចត្រូនិក • វគ្គបណ្តុះបណ្តាលការដំឡើង និងថែទាំប្រព័ន្ធសូឡា ក៏កំពុងមានតម្រូវការផងដែរ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកំណើនតម្រូវការថាមពលកកើតឡើងវិញរបស់កម្ពុជា។ • ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីធ្វើតេស្តទទួលស្គាល់ជំនាញ (RPL)	2. សមត្ថភាព និងការជ្រើសរើសគ្រូបច្ចេកទេស • អនុវត្តការជ្រើសរើសគ្រូកិច្ចសន្យាសម្រាប់ជំនាញបរិក្ខារត្រជាក់ និងបច្ចេកវិទ្យាថាមពលពន្លឺព្រះអាទិត្យអោយបានឆាប់បំផុត • ទន្ទឹមគ្នានេះ គ្រូបណ្តុះបណ្តាល ដែលមានស្រាប់ត្រូវឆ្លងកាត់កម្មវិធីបង្កើនជំនាញជាប្រចាំ តាមរយៈការចុះទៅដកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់នៅសហគ្រាសនៅភ្នំពេញ ឬខេត្តសៀមរាប • លទ្ធផលការងាររបស់គ្រូបច្ចេកទេសត្រូវតែបានវាយតម្លៃជាប្រចាំដោយប្រើក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាព ធានានូវគណនេយ្យភាព និងស្របតាមស្តង់ដាជាតិ
	3. ឧបករណ៍ និងបរិក្ខារ • គួរបំពាក់បរិក្ខារបណ្តុះបណ្តាលដូចជា ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងម៉ាស៊ីនកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ទន្ទឹមនឹងការបន្តគៀងគរមូលនិធិពីម្ចាស់ជំនួយ ឬមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ខេត្តសម្រាប់ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឧបករណ៍បន្ថែមទៀត • ប្រែក្លាយរោងជាងមួយនៅវិទ្យាស្ថាន ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ឱ្យអស់លទ្ធភាពទៅជា រោងជាងសម្រាប់ជំនាញអេឡិចត្រូនិក និងថាមពលកកើតឡើងវិញ សំដៅបង្កើតបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើជំនាញដែលមានតម្រូវការខ្ពស់	4. ភាពជាដៃគូជាមួយឧស្សាហកម្ម និងការចុះកម្មសិក្សា • ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែខាងមុខ វិទ្យាស្ថានគួរតែជំរុញឱ្យមានការចុះអនុស្សរណៈយោគយល់ (MoU) ផ្លូវការជាមួយសហគ្រាសក្នុងស្រុកយ៉ាងតិចបី ក្នុងវិស័យកែច្នៃគ្រាប់ស្វាយចន្ទី និងសេវាកម្មតម្លើង និងថែទាំថាមពលប្រើពន្លឺព្រះអាទិត្យ និងការជួសជុលគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក។ តាមយរៈអនុស្សរណៈយោគយល់នេះ រយៈពេលចុះកម្មសិក្សារបស់ សិស្សគួរបង្កើនផងដែរ • វេទិកាពិភាក្សាស្តីពីជំនាញ គួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើងពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំផងដែរ ដើម្បីពិនិត្យមើលតម្រូវការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងបន្សុីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។
	5. ការគាំទ្រសិស្សអំឡុងពេល និងក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា • ប្រព័ន្ធតាមដានសិស្ស ក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា ដែលប្រើប្រព័ន្ធឌីជីថលមួយគួរត្រូវបានបង្កើត ព្រមទាំងមានបុគ្គលិកម្នាក់ត្រូវបានចាត់តាំងជាជនបង្គោលសម្រាប់ការផ្តល់សេវាប្រឹក្សាអាជីព។ ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានការងាររបស់សិស្ស វិទ្យស្ថានគួរមានយន្តការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារក្រោយបញ្ចប់	6. សមាហរណកម្មគោលនយោបាយ និងអភិបាលកិច្ច • គួរតែសាកល្បងគំរូកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដោយមានការគាំទ្រពីគណៈកម្មកាបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត សំដៅភ្ជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ ដោយមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។ • គួរចរចាបង្កើនថវិការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញពាក់ព័ន្ធអនុវិស័យកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម និងជំនាញ

	ការសិក្សា ជាមួយសហគ្រាសនៅភ្នំពេញ និងខេត្តសៀមរាប។ • ការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រសួង ក.ប. និងគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត គឺត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីធានាឱ្យមានការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាន់ពេលវេលា ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបោះបង់ការសិក្សា។	បៃតង ធានាឱ្យស្របទៅនឹងអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍របស់កម្ពុជា។ • គួរបង្កើតសូចនាករសម្រាប់វាស់វែងការអនុវត្តការងារ (Key Performance Indicators – KPIs)ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាព និងវាស់វែងលទ្ធផលនៃសកម្មភាពសំខាន់ៗ។ ការណ៍នេះនឹងធានាថា រាល់បញ្ហាប្រឈមត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយបានទាន់ពេលវេលា ដែលធ្វើឱ្យវិទ្យាស្ថានពង្រឹងបាននូវគណនេយ្យភាពស្ថាប័ន និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។
មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្ទឹងត្រែង	1. ដំឡើងកម្រិតបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារៈបរិក្ខារ • មជ្ឈមណ្ឌលគួរបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសពីកម្រិត ២ និង ៣ (C2/ C3) សម្រាប់ជំនាញអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីស្របតាមតម្រូវការជំនាញកម្រិតបច្ចេកទេស។ • បង្កើតឱ្យមានបន្ទប់អនុវត្តតាមស្តង់ដា (ដែលមានជញ្ជាំងថ្ម ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែង, ប្រព័ន្ធអគ្គីសនីដែលទំនើប) ដើម្បីជំនួសក្តាឈើដែលប្រើសម្រាប់ការអនុវត្តក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ • មជ្ឈមណ្ឌលក៏គួរតែបញ្ចូលម៉ូឌុលសិក្សាពាក់ព័ន្ធប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងបរិក្ខារត្រជាក់	2. សមត្ថភាព និងការជ្រើសរើសគ្រូបច្ចេកទេស • មជ្ឈមណ្ឌលគួរជ្រើសរើសគ្រូបច្ចេកទេសដែលមានគុណវុឌ្ឍិបន្ថែមយ៉ាងហោចណាស់ ១នាក់ បន្ថែមទៀតដែលមានជំនាញអគ្គិសនី/អេឡិចត្រូនិក ដើម្បីពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលមួយកម្រិតទៀត។ គ្រូបច្ចេកទេសដែលមានស្រាប់គួរតែឆ្លងកាត់ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញបន្ថែម ដែលក្នុងនោះរួមមានការចុះទៅជកបពិសោធន៍ផ្ទាល់នៅសហគ្រាសនៅភ្នំពេញ ឬខេត្តសៀមរាប។ • សមត្ថភាពគ្រូបណ្តុះបណ្តាលគួរតែត្រូវបានវាយតម្លៃជាប្រចាំ ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពស្របនឹងស្តង់ដាជាតិ។
	3. ពិពិធកម្មវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីស្របតាមតម្រូវការក្នុងខេត្ត • បញ្ចូលកម្មវិធីសិក្សាជំនាញប្រព័ន្ធកាម៉េរាសុវត្ថិភាព (CCTV), បរិក្ខារត្រជាក់ និងកសិ-ឧស្សាហកម្ម • បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗតាមម៉ូឌុលសិក្សា (ឧ. ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីន សុវត្ថិភាពចំណីអាហារ ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពក្នុងដំណើរការគ្រាប់ស្វាយចន្ទី) សម្រាប់តម្រូវការរបស់និយោជក វិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្មក្នុងខេត្ត • បង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលរួមបញ្ចូលគ្នារវាងការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងថ្នាក់ និងការរៀនតាមសហគ្រាសដែលមានកម្មវិធីសិក្សាច្បាស់លាស់ (dual-training) យកគំរូតាមការអនុវត្តកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សារបស់សហគ្រាសអគ្គិសនីកំពុងមានបច្ចុប្បន្ន។ • ជំរុញការអនុវត្តការធ្វើតេស្តទទួលស្គាល់ជំនាញ (RPL)	4. ភាពជាដៃគូជាមួយឧស្សាហកម្ម និងកម្មសិក្សា • ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែខាងមុខ វិទ្យាស្ថានគួរតែជំរុញឱ្យមានការចុះអនុស្សរណៈយោគយល់ (MoU) ផ្លូវការជាមួយសហគ្រាសក្នុងខេត្តយ៉ាងតិចបី ក្នុងអនុវិស័យគ្រាប់ស្វាយចន្ទី ដូចជាសហគ្រាសសិប្បកម្មគ្រាប់ស្វាយចន្ទីស្ទឹងត្រែង (Handcrafted Cashew Nuts Stung Treng) ជាដើម • រយៈពេលកម្មសិក្សាគួរតែត្រូវបានបង្កើន ហើយត្រូវមានយន្តការច្បាស់លាស់ក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានត្រលប់ពីនិយោជក ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល • រៀបចំវេទិកាជំនាញថ្នាក់ខេត្តឱ្យបានពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយសហការរៀបចំជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (PTB) ដើម្បីរក្សាការសន្ទនារវាងមជ្ឈមណ្ឌល និងសហគ្រាស

		• មជ្ឈមណ្ឌលគួរបង្កើតឱ្យមាននូវសូចនាករសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ (KPIs) ដើម្បីត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាព និងវាស់វែងលទ្ធផលនៃកម្មភាពសំខាន់ៗ។ ការណ៍នេះ គឺដើម្បីធានារថាពល់បញ្ហាប្រឈមនឹងត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា និងផ្អែកលើភស្តុតាងដែលជាលទ្ធ វានឹងអាចពង្រឹងនូវគណនេយ្យភាព និងការកែលម្អជាប្រចាំរបស់មជ្ឈមណ្ឌល។
	5. ការគាំទ្រសិស្សអំឡុងពេល និងក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា • ប្រព័ន្ធតាមដានសិស្ស ក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សាតាមឌីជីថល គួរត្រូវបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងមានបុគ្គលិកម្នាក់ត្រូវបានចាត់តាំងជាជនបង្គោលសម្រាប់ការផ្ដល់សេវាប្រឹក្សាអាជីពនិង និងទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជកដើម្បីតាមដានលទ្ធផលទទួលបានការងារ និងគុណភាពបំពេញការងាររបស់សិស្សក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា • តាមដានលទ្ធផលក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សារបស់សិស្សជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ ដែលនាំឱ្យអាចបង្កើតនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះទិន្នន័យ សម្រាប់ធ្វើផែនការបណ្ដុះបណ្ដាល	6. ពង្រឹងការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទន់ និងជំនាញសម្រាប់ស្វែងរក និងទទួលបានការងារ • បញ្ចូលម៉ូឌុលជំនាញទន់ (ទំនាក់ទំនង ក្រមសីលធម៌នៅកន្លែងធ្វើការ ការងារជាក្រុម និងវិន័យ) ទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងអស់ • ប្រើយន្តការនៃការណែនាំពីមិត្តភ័ក្តិ និងអតីតសិស្ស ដើម្បីពង្រឹងវិន័យ និងការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការងារ
វិទ្យាស្ថានពហុបច្ចេកទេសភូមិភាគតេជោសែនក្រចេះ	1.ដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបច្ចេកទេស និងខ្វះសមត្ថភាព • ជ្រើសរើសគ្រូបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យអាទិភាពនៅឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់ • អនុវត្តកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបលរវាងគ្រូ និងគ្រូ និងការផ្លាស់ប្ដូរគ្រូបច្ចេកទេសជាមួយគ្រឹះស្ថានផ្សេងទៀតដែលមានសមត្ថភាពជាង ដើម្បីដោះស្រាយភាពឯកោរបស់គ្រូបច្ចេកទេស • រៀបចំឱ្យមានទស្សនៈកិច្ចនៅឧស្សាហកម្ម ប្រចាំឆ្នាំដើម្បីឱ្យគ្រូបច្ចេកទេស អាចប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍បរិក្ខាថ្មីៗ និងតម្រូវការជាក់ស្ដែងនៅកន្លែងការងារ	2. លើកកម្ពស់ភាពពាក់ព័ន្ធនៃកម្មវិធីសិក្សា និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង • ពង្រឹងកម្មវិធីថ្នាក់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត១ (C1) ដោយបញ្ចូលការអនុវត្តដូចនៅក្នុងឧស្សាហកម្មជាក់ស្ដែង តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានរោងជាង ដែលមានជញ្ជាំងសម្រាប់ការអនុវត្ត • បន្ថែមការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមម៉ូឌុលសិក្សា សម្រាប់ជំនាញដែលមានតម្រូវការដូចជា ការតបណ្ដាញទឹក ការតំឡើងប្រព័ន្ធកាម៉េរាសុវត្ថិភាព (CCTV), ការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម និងទីផ្សារឌីជីថល • សហការជាមួយសហគ្រាសបង្កើតសេចក្ដីណែនាំសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ បរិក្ខារ និងវាក្យស័ព្ទដើម្បីធានាថាសិស្ស បានអនុវត្តជាមួយឧបករណ៍ដែលស្របតាមស្តង់ដានៅឧស្សាហកម្ម
	3. ពង្រឹងគុណភាពគ្រឿងបរិក្ខារ និងធនធាន • ផ្ដល់អាទិភាពដល់ការកែលម្អរោងជាងដែលមានមុខងារពេញលេញ សម្រាប់ជំនាញអគ្គិសនី/អេឡិចត្រូនិក នៅចុងឆ្នាំសារពើពន្ធបន្ទាប់	4. ពង្រឹងគុណភាព និងរក្សាគង់វង្សរបស់សិស្ស • ដោយសារអ្នកចូលរៀនជាច្រើននាក់មិនបានបញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ (មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) កម្មវិធីស្ពានចម្លង

	• រក្សាឱ្យបាននូវភាពជាដៃគូដើម្បីកៀរគរធនធាន (ជាមួយ SDC, GIZ, ឬវិស័យឯកជន) សម្រាប់ការបំពាក់ម៉ាស៊ីនថ្មីៗ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបន្ទប់រោងជាងជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា • បង្កើតកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលចល័ត ដើម្បីឱ្យអ្នកនៅទីជនបទក៏អាចមានឱកាសទទួលបានជំនាញ	ពិតជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ពួកគាត់ដើម្បីបំពេញនូវការសិក្សាបន្តបន្ទាប់ទៀត។ • ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ/អាហារូបករណ៍ ដើម្បីកាត់បន្ថយការបោះបង់ការសិក្សាក្នុងចំណោមយុវជនក្រីក្រ និងនៅតាមទីជនបទ។ • បង្កើតយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយនៅសហគមន៍ ដោយមានអតីតនិស្សិតដើរតួជាគំរូ ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះ និងការរក្សាសិស្សឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ចប់ពេញលេញ។
	5. ពង្រីកភាពជាដៃគូជាមួយឧស្សាហកម្ម និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ (ភាពជាដៃគូបច្ចុប្បន្នធ្វើឡើងជាមួយសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមីក្រូប៉ុណ្ណោះ) • ចុះអនុស្សរណៈយោគយល់ (MOUs) ជាមួយនឹងសហគ្រាសធុនមធ្យម និងធុនធំ ជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យស្វាយចន្ទី សំណង់ និងកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម • ដាក់ឱ្យដំណើរការសាកល្បងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលឆ្លាស់ (dual) ក្នុង អនុវិស័យអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក ដែលនិយោជកក៏ចូលរួមទទួលខុសត្រូវក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល • បង្កើតឱ្យមានការស្ទង់មតិការពេញចិត្តរបស់និយោជកលើការអនុវត្តការងាររបស់សិស្សដើម្បីទទួលបាននូវមតិត្រឡប់។	6. ធ្វើពិពិធកម្មកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឆ្ពោះទៅជំនាញដែលមានកំណើនតម្រូវការ៖ • សហការជាមួយ MTST Agro Products និងសហគមស្វាយចន្ទី ដើម្បីសាកល្បងការបណ្តុះបណ្តាល តាមម៉ូឌុលសិក្សាពាក់ព័ន្ធជំនាញកែច្នៃកសិផល • ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានការកំណត់សូចនាករសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ (KPIs) ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាព និងវាស់វែងលទ្ធផលសកម្មភាពការងារសំខាន់ៗ។ ការណ៍នេះ គឺដើម្បីធានាថារាល់បញ្ហាប្រឈមនឹងត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា និងផ្អែកលើភស្តុតាង ដែលជាលទ្ធផល វានឹងអាចពង្រឹងនូវគណនេយ្យភាព និងការកែលម្អជាប្រចាំ។
មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តរតនគិរី	1. ជ្រើសរើសបន្ថែមគ្រូបច្ចេកទេស ដែលមានសមត្ថភាព និងលើកកម្ពស់ឧបករណ៍ បរិក្ខារបណ្តុះបណ្តាល • ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបច្ចេកទេសថ្មីៗ ដោយផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានភាពប្រកួតប្រជែងដល់និស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា (ITC), វិទ្យាស្ថានពហុបច្ចេកទេសនៃកម្ពុជា (NPIC), ឬវិទ្យាស្ថានពហុបច្ចេកទេសភូមិភាគ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងគរុកោសល្យរយៈពេលខ្លីគួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់គ្រូបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើនជំនាញបន្ថែម។ • គ្រឿងបរិក្ខារបណ្តុះបណ្តាលនៅមានកង្វះខាត។ រោងជាង បន្ទប់ពិសោធន៍ និងថ្នាក់រៀនគួរត្រូវបានពង្រីកឱ្យបានទូលាយ និងបំពាក់ដោយឧបករណ៍	2. ការសហការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាជាមួយឧស្សាហកម្ម • មជ្ឈមណ្ឌលត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយនិយោជក • មជ្ឈមណ្ឌលត្រូវបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារ ដែលមានតំណាងមកពីនិយោជក ដូចជាក្រុមហ៊ុន Thagco Agri ក្រុមហ៊ុនសំណង់ និក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ • បង្កើតឱ្យមានវគ្គខ្លីៗឯកទេសផ្តែកបរិក្ខារត្រជាក់ ការបញ្ជារម៉ូទ័រ មូលដ្ឋានគ្រឹះព័ត៌មានវិទ្យា និងការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម ដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់និយោជក រួមជាមួយនឹងការពង្រីកកម្មវិធីសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិត១ (C1)។

	ដែលប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងក្នុងឧស្សាហកម្ម (ឧ. ប្រព័ន្ធបញ្ជារម៉ូទ័រ បន្ទះសៀគ្វី គ្រឿងម៉ាស៊ីនត្រជាក់)។ • ស្វែងរកការគាំទ្រពីក្រសួង និងបង្កើនភាពជាដៃគូជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងឧបករណ៍ បរិក្ខារ។	
	3.ពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារ និងបង្កើនភាពជាដៃគូជាមួយនិយោជក • អនុវត្តអនុស្សរណៈយោគយល់ (MoUs) ឱ្យទៅជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាប់កាតព្វកិច្ច ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជូនសិស្សចុះកម្មសិក្សា ដែលតម្រូវឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ពីនិយោជក លើចំណុចមួយចំនួនដូចជា ចំនួនសិស្សត្រូវចុះកម្មសិក្សាជាប្រចាំឆ្នាំ រយៈពេល និងយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់អំពីការចុះកម្មសិក្សានេះ • ពិចារណាលើប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលឆ្លាស់ (dual training) ដែលសិស្សអាចចំណាយពេលមួយផ្នែកនៃសប្តាហ៍នៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងពេលនៅសល់នៅកន្លែងធ្វើការ។	4. ការគាំទ្រដល់សិស្ស និងជំនាញទន់ • បញ្ចូលម៉ូឌុលស្តីពីឥរិយាបថនៅកន្លែងធ្វើការ ការងារជាក្រុម ការគោរពពេលវេលា និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាកាតព្វកិច្ច ដែលបង្រៀនដោយគ្រូបច្ចេកទេស និងអាចអញ្ជើញនិយោជកមកចែករំលែកបទពិសោធន៍ • ពិចារណាលើការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីបង្ហាត់បង្ហាញពីអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ដោយផ្គូផ្គងសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការរួចហើយទទួលបានការងារក្នុងវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម និងព័ត៌មានវិទ្យា ជាមួយសិស្សដែលកំពុងរៀន • អនុវត្តយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមវិស័យបច្ចេកទេស។
	5.ការតាមដានក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា និងការស្វែងរកការងារឱ្យសិស្ស • បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យបែបឌីជីថលដើម្បីតាមដានសិស្សក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា ដែលត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរៀងរាល់ប្រាំមួយខែម្តង • តាមដានសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សា ដើម្បីបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្រូវការជំនាញ ដែលជួយតម្រង់ទិសធ្វើផែនការបណ្តុះបណ្តាល • ចាត់តាំងឱ្យមានជនបង្គោល ដើម្បីភ្ជាប់សិស្សទៅនឹងការងារក្នុងអនុវិស័យដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ ដូចជាវារីអគ្គិសនីនៅស្រុកលំផាត់ និងការកែច្នៃកសិផល	6.អភិបាលកិច្ច និងបញ្ហាប្រឈម • ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានការកំណត់សូចនាករសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ (KPIs) ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាពនិងវាស់វែងលទ្ធផលសកម្មភាពការងារសំខាន់ៗ។ ការណ៍នេះ គឺដើម្បីធានាថារាល់បញ្ហាប្រឈមនឹងត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា និងផ្អែកលើភស្តុតាង ដែលជាលទ្ធ វានឹងអាចពង្រឹងនូវគណនេយ្យភាព និងការកែលម្អជាប្រចាំរបស់មជ្ឈមណ្ឌល។
មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តមណ្ឌលគីរី	1.កែលម្អកម្មវិធីសិក្សា • ដោយសារតែនិយោជកនៅខេត្តមណ្ឌលគីរីបានបង្ហាញថាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិត C1 មិនឆ្លុះបញ្ចាំងតម្រូវការនៅកន្លែងការងារជាក់ស្តែង ដូច្នេះមជ្ឈមណ្ឌលត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួន	2.ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេសតាមរយៈការស្រង់បទពិសោធន៍ផ្ទាល់នៅឧស្សាហកម្ម • បង្កើតឱ្យមានការចុះដកពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់គ្រូនៅឧស្សាហកម្ម រយៈពេល ២ ទៅ ៣ខែ នៅសហគ្រាសក្នុងអនុវិស័យអគ្គិសនី និងមេកានិក ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ និងការតាមទាន់នូវការប្រើប្រាស់សម្ភារៈទំនើបៗ

	• រៀបចំឱ្យមានការស្ទង់មតិជាប្រចាំឆ្នាំអំពីការពេញចិត្តរបស់និយោជកលើជំនាញ និងត្រូវមានការប្រមូលទិន្នន័យពីនិយោជក ដើម្បីកែលម្អវគ្គ និងវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល។	
	3.សហការជាមួយនិយោជកដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារជាផ្លូវការ • ជំរុញកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការងារជាមួយឧស្សាហកម្មក្នុងតំបន់របស់ខ្លួន ដោយរួមបញ្ចូលនូវផែនការ កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងច្បាស់លាស់ ការកំណត់គោលដៅសមត្ថភាពទទួលបានច្បាស់លាស់ និងយន្តការទទួលបានមតិត្រឡប់ពីនិយោជក	4.ការគាំទ្រដល់សិស្ស និងអនុវត្តកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់នឹងការទទួលបានការងារ • បង្កើនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឆ្លាស់(dual training) ដើម្បីឱ្យសិស្សអាចបែងចែកពេលវេលារៀននៅក្នុងថ្នាក់ និងអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺននៅឯសហគ្រាស • ជំរុញឱ្យមានការយល់ដឹង និងទទួលស្គាល់នូវកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដើម្បីសម្រួលដល់ការចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងាររបស់សិស្ស។
	5.អភិបាលកិច្ច និងបញ្ហាប្រឈម • មជ្ឈមណ្ឌលចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានការកំណត់សូចនាករសម្រាប់ការអនុវត្តការងារ (KPIs) ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាព និងវាស់វែងលទ្ធផលសកម្មភាពការងារសំខាន់ៗ។ ការណ៍នេះ គឺដើម្បីធានាថារាល់បញ្ហាប្រឈមនឹងត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា និងផ្អែកលើភស្តុតាង ដែលជាលទ្ធ វានឹងអាចពង្រឹងនូវគណនេយ្យភាព និងការកែលម្អជាប្រចាំរបស់មជ្ឈមណ្ឌល។	

១០. ឯកសារយោង

ASEAN. (2021). *Global value chains in ASEAN – Electronics*. ASEAN-Japan Centre.

Asian Development Bank. (2015). *Policy priorities for a more responsive ធីវេត system in Cambodia*.

Asian Development Bank. (2016). *A Challenging Path to ធីវេត for Cambodia's Youth*.

Asian Development Bank. (2017). *Policy Brief: Cambodia's New Technical and Vocational Education and Training Policy*.

Asian Development Bank. (2024). *Skills for competitiveness project – Cambodia*. ADB Project Documentation.

Asian Development Bank. (2024). *Southeast Asia economic performance and outlook 2025*.

Cambodia Development Resource Institute. (2013). *The Role of ធីវេត and Higher Education in Economic Development*.

Cambodia Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries. (2024). *Cashew growing area in Cambodia 2024*. Department of Agricultural Land Resources.

Cambodian Education Forum. (2023, September 18). *Technical and Vocational Education and Training in Cambodia: Significance, Challenges, and Ways Forward*.

EU-German CAPSAFE Project. (2024). *Cambodian cashew value chain analysis*. GIZ Cambodia.

European Chamber of Commerce in Cambodia. (2024). *Skills Gap Assessment Survey*.

Khmer Times. (2025). *Skills shortage may upend Cambodia's economic growth*.

Ministry of Economy and Finance, Cambodia. (2025). *Investment promotion program for Northeast Cambodia*.

MPRA. (2018). *The Role of Technical and Vocational Education and Training (ធីវេត) in the Cambodian Economy*. Munich Personal RePEc Archive.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *ASEAN SMEs integration in GVCs: Opportunities and challenges in response to COVID-19*.

Parliamentary Centre of Asia. (2017, May). *ធីវេត in Cambodia: Achievements and Challenges*.

PwC. (2024). *Upskilling for shared prosperity in Southeast Asia: Fostering sustainable growth*.

Royal Government of Cambodia. (2017, June 16). *National Technical Vocational Education and Training Policy 2017-2025*.

Royal Government of Cambodia. (2024, February). *Statement to the Expert Group Meeting of the United Nations Committee for Development Policy on Cambodia's LDC Graduation*.

Royal Government of Cambodia. (2025). *Special program to promote investment in the four northeastern provinces (SPIN) 2025–2028*.

SEA-VET.net. (2024). *Empowering Youth through Digital ធីវេត for Economic Diversification*.

Swisscontact. (2025, February 18). *More than 13,000 Cambodian disadvantaged youth and low-skilled workers in 12 provinces will benefit from the Skills Development Programme Phase 3*.

Tes, V., & Oeun, S. (2025). Examining Cambodian upper secondary school students' perceptions of ធីវេត as a career choice: A cross-sectional study. *Cambodian Journal of Educational Research*.

United Nations Development Programme. (2024, November). *Policy Brief: Cambodia's Graduation from Least Developed Country (LDC) Status: Preparedness and Potential Economic and Social Impacts*

United Nations. (2022, December). *Graduation from LDC status: trade preference and development financing implications for Asia-Pacific countries*.

Ven, S., & Hing, V. (2019). *Cambodia in the electronic and electrical global value chains* (CDRI Working Paper Series No. 119). Cambodian Development Resource Institute.

Veung, N., & Ven, S. (2021). *Exploring Insights into Vocational Skills Development and Industrial Transformation in Cambodia*. CDRI Working Paper Series No. 131. Cambodia Development Resource Institute.

World Bank. (2015). *Cambodia National Qualifications Framework Summary*.

World Bank. (2018). *Financing Technical and Vocational Education and Training in the East Asia and Pacific Region*.

World Trade Organization. (2022, September). *Trade impacts of LDC graduation - Cambodia*

១១. ឧបសម្ព័ន្ធ

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមស្រាវជ្រាវ មានតួនាទីច្បាស់លាស់ សម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងការងារសម្ភាសន៍ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជួយគាំទ្រដល់ការប្រមូលទិន្នន័យ សំដៅធានាគុណភាពខ្ពស់៖

1. ប្រធានគម្រោង (Project Lead)៖ ត្រួតពិនិត្យលើការរៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវទូទៅ វិធីសាស្រ្ត ក្រមសីលធម៌ ការវិភាគ និងសរសេររបាយការណ៍។ ជានាការក្សាបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងគុណភាពគ្រប់ផ្នែកនៃការស្រាវជ្រាវ។
2. អ្នកសម្របសម្រួលការងារប្រមូលទិន្នន័យ (Field Coordinators)៖ សម្របសម្រួលការរៀបចំផ្នែកភស្តុភារនៅក្នុងខេត្តដែលបានជ្រើសរើស ទំនាក់ទំនងជាមួយជនបង្គោលតាមមូលដ្ឋាន សម្របសម្រួលក្រុមការងារនៅតាមតំបន់ និងធានាគុណភាពទិន្នន័យ ដែលប្រមូលបានភ្លាមៗ។
3. អ្នកដឹកនាំអ្នកសម្ភាសន៍ (Lead Interviewer)៖ ជាអ្នកស្រាវជ្រាវដែលមានបទពិសោធន៍ដែលទទួលបន្ទុករៀបចំសេចក្តីណែនាំការសម្ភាស បណ្តុះបណ្តាលអ្នកសម្ភាសន៍នៅតាមតំបន់ ជានាសង្គតិភាពនៃវិធីសាស្រ្តក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ ទទួលខុសត្រូវមួយផ្នែកចំពោះការសម្ភាសសំខាន់ៗ។
4. អ្នកសម្ភាសន៍ (Field Interviewers)៖ ធ្វើការសម្ភាស ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ (KIIs)។ អ្នកសម្ភាសន៍មានជំនាញបច្ចេកទេសជានាគុណភាពនៃការសម្ភាស (ការសាកសួរច្បាស់លាស់ ការស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អ) ការកត់ត្រា និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ថតសំឡេង។
5. អ្នកបំលែងទិន្នន័យសំឡេង (Transcriber)៖ ក្នុងករណីដែលបទសម្ភាសន៍ត្រូវបានធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ ហើយការវិភាគ/ការរាយការណ៍ជាភាសាផ្សេង (ឧទាហរណ៍ ភាសាអង់គ្លេស) គឺទាមទារបុគ្គលិកជំនាញសម្រាប់ការចម្លងនិងបកប្រែត្រឹមត្រូវនូវការថតសំឡេង។ ការងារនេះទាមទារជំនាញភាសាខ្ពស់ទាំងពីរភាសា។

កាលកំណត់ និងវិធីសាស្រ្តប្រមូលទិន្នន័យ

បទសម្ភាសន៍ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការជួបផ្ទាល់ និងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (Zoom and Google Meet) ក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥។ ការសម្ភាសន៍នីមួយៗបាន

ចំណាយពេលចន្លោះពី ៨០ ទៅ ១២០ នាទី ហើយត្រូវបានថតជាសំឡេងដោយមានការយល់ព្រមពីអ្នកចូលរួម។ អ្នកសម្ភាសន៍បានដឹកនាំបទសម្ភាសន៍ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសធូរស្រាល និងរួសរាយរាក់ទាក់សម្រាប់អ្នកចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធន៍ ដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសស្ដាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងសាកសួរច្បាស់លាស់ដើម្បីទទួលបានចម្លើយពិស្ដារ។

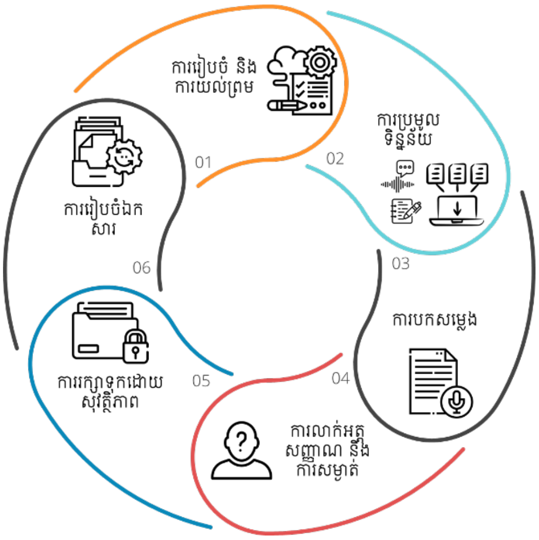
ការសិក្សានេះអនុវត្តវិធីសាស្ត្រចម្រុះសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ៖

- ការសិក្សាឯកសារ (Document Review)៖ ការសិក្សាលម្អិតលើទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។ ការសិក្សានេះ រួមមានឯកសារផែនការអភិវឌ្ឍន៍ខេត្ត, TENAs, ផែនការ SEZ, របាយការណ៍រដ្ឋាភិបាល, ទិន្នន័យស្ថិតិ, ឯកសារស្រាវជ្រាវ, របាយការណ៍ឧស្សាហកម្ម, ផែនការវិនិយោគ និងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ ដោយផ្ដោតលើខេត្ត និងវិស័យគោលដៅ។
- ការសម្ភាសន៍បុគ្គលសំខាន់ៗ (KIIs)៖ ជាការសម្ភាសន៍ក្នុងទម្រង់សំណួរពាក់កណ្ដាលរៀបរយ ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ រួមមាន គណៈកម្មាធិការបណ្ដុះបណ្ដាលខេត្ត (PTBs), ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសជីវេត និងសហគ្រាសក្នុងវិស័យគោលដៅ។
- កិច្ចពិភាក្សាជាក្រុម (FGDs)៖ ធ្វើឡើងជាមួយក្រុមជាក់លាក់ដូចជាសិស្សជីវេត ដែលកំពុងរៀននិងសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សា។
- ការសង្កេត (Observations)៖ ដំណើរទស្សនកិច្ចនៅតាមគ្រឹះស្ថានជីវេត និងកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីសង្កេតមើលបរិយាកាសសិក្សា ការអនុវត្តការបង្រៀន និងការអនុវត្តជំនាញ។

នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព

ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យសម្រាប់ការសម្ភាសន៍អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ (KIIs)៖

1. ការរៀបចំ និងការយល់ព្រម៖
   - បញ្ចប់ឯកសារណែនាំការសម្ភាសន៍ដោយប្រើកម្រងសំណួរពាក់កណ្ដាលរៀបរយ។
   - រៀបចំទម្រង់លិខិតយល់ព្រម ដែលបានជូនដំណឹងច្បាស់លាស់ ដោយពន្យល់ពីគោលបំណងនៃការសិក្សា ការរក្សាការសម្ងាត់ ការចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងរបៀបដែលទិន្នន័យ



នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់និងរក្សាទុក។ ត្រូវស្នើសុំនិងធានានូវការយល់ព្រមមុនពេលសម្ភាសន៍នីមួយៗ។

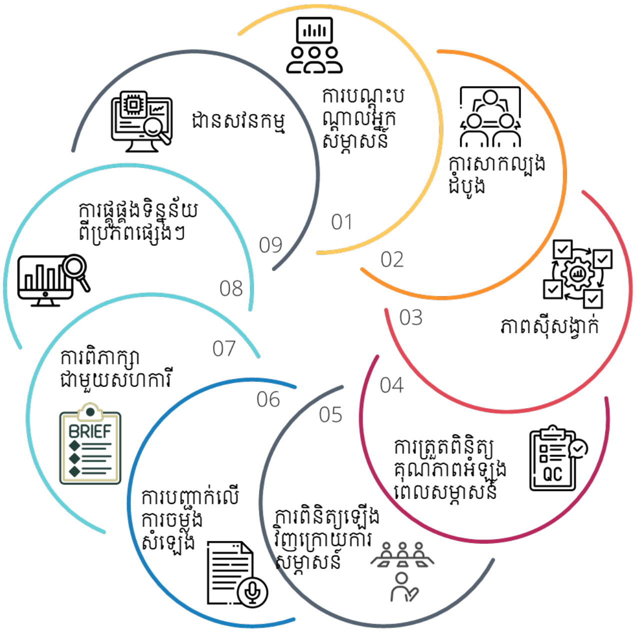
- មាននីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ការរៀបចំនិងធ្វើបទសម្ភាសន៍។

2. ការប្រមូលទិន្នន័យ (Data Capture)៖
   - ការថតសំឡេង (Audio Recording)៖ ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ថតសម្លេងដែលមានស្ថិរភាព ដើម្បីថតសំឡេងបទសម្ភាសន៍ (ដោយមានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ពីអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន) ដើម្បីថតចម្លើយពាក្យមួយឃ្លាៗឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
   - ការកត់ត្រា (Note-taking)៖ អ្នកសម្ភាសន៍ កត់ត្រាយ៉ាងលម្អិតក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ ដោយគូសបញ្ជាក់ចំណុចសំខាន់ៗ សម្រង់ពាក្យសំដី សង្កេត និងការឆ្លុះបញ្ចាំង ឬសួរសំណួរបំភ្លឺភ្លាមៗ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះ ជាការបន្ថែមលើការថតសំឡេង។
3. ការប្រែក្លាយសម្លេងទៅជាអត្ថបទ (Transcription)៖
   - ចម្លងការថតសំឡេងទៅជាអត្ថបទ។ ការសម្រេចចិត្តថាតើត្រូវការចម្លងពាក្យមួយឃ្លាៗ ឬការចម្លងសង្ខេបលម្អិត គឺផ្អែកលើតម្រូវការវិភាគ និងការរក្សាបានភាពត្រឹមត្រូវ។
4. ការលាក់អត្តសញ្ញាណ និងការសម្ងាត់ (Anonymization & Confidentiality)៖
   - ក្នុងអំឡុងពេលចម្លង ឬរៀបចំទិន្នន័យ ក្រុមស្រាវជ្រាវលុបចេញ ឬជំនួសព័ត៌មានដែលអាចសម្គាល់អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួនណាមួយ (ឈ្មោះ មុខតំណែងការងារជាក់លាក់ ប្រសិនបើអាចសម្គាល់បាន ទីតាំង) ដោយប្រើលេខកូដដើម្បីការពារការសម្ងាត់របស់អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន ស្របតាមទម្រង់លិខិតយល់ព្រម។
5. ការរក្សាទុកដោយសុវត្ថិភាព (Secure Storage)
   - រក្សាព័ត៌មានទាំងអស់ (ឯកសារសំឡេង កំណត់ត្រា អត្ថបទដែលបានចម្លង ទម្រង់លិខិតយល់ព្រម) ដោយសុវត្ថិភាព។ ឯកសារទាំងអស់ត្រូវបានការពារដោយពាក្យសម្ងាត់ និងរក្សាទុកនៅលើដ្រាយ ឬប្រព័ន្ធដែលមានសុវត្ថិភាព។ ទម្រង់ និងកំណត់ត្រា ដែលបានរក្សាទុកជាឯកសាររូបវន្តត្រូវបានរក្សាទុកនៅក្នុងទូឯកសារចាក់សោរ និងរៀបចំផែនការសម្រាប់បម្រុងទុក។

6. ការរៀបចំឯកសារ (Organize File)៖
    - រៀបចំទម្រង់ឈ្មោះឯកសារឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ (លេខកូដខេត្ត_លេខកូដអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន_វិស័យ_កាលបរិច្ឆេទ)។
    - រៀបចំអត្ថបទដែលបានចម្លងនិងកំណត់ត្រាជាប្រព័ន្ធ ដោយប្រើកម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យគុណវិស័យ (ដូចជា NVivo, ATLAS.ti, ឬឧបករណ៍សាមញ្ញៗដូចជា spreadsheets) ដើម្បីគ្រប់គ្រងនិងកូដទិន្នន័យនៅពេលក្រោយ។

ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសម្រាប់ការសម្ភាសន៍អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ (KIIs)៖

1. ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកសម្ភាស (Interviewer Training)៖ ជានាថាអ្នកសម្ភាសទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងហ្មត់ចត់លើគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ក្រមសីលធម៌ សៀវភៅណែនាំសម្ភាសន៍ បច្ចេកទេសសាកសួរច្បាស់លាស់ ការស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងនីតិវិធីនៃការកត់ត្រា/ការថតសំឡេងដែលមានសង្គតិភាព។



2. ការតេស្តកម្រងសំណួរ (Pilot Testing)៖ ធ្វើបទសម្ភាសន៍សាកល្បងជាមួយបុគ្គលមួយចំនួនតូចដែលជាតំណាងរបស់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានគន្លឹះ ដើម្បីសាកល្បងភាពច្បាស់លាស់ ភាពរលូន និងប្រសិទ្ធភាពនៃសៀវភៅណែនាំសម្ភាសន៍។ កែសម្រួលសៀវភៅណែនាំឱ្យបានសមស្រប នៅជំហានបន្ទាប់។
3. សង្គតិភាព (Consistency)៖ ប្រសិនបើមានអ្នកសម្ភាសន៍ច្រើននាក់ចូលរួម តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំកិច្ចប្រជុំត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំដើម្បីពិភាក្សាអំពីបទពិសោធន៍ ធានានូវសង្គតិភាពក្នុងការអនុវត្តសៀវភៅណែនាំសម្ភាសន៍ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងរក្សាការយល់ដឹងរួមគ្នាអំពីសំណួរនិងគោលបំណង។
4. ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ (In-Interview Quality Checks)៖ អ្នកសម្ភាសន៍ស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ សាកសួរដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងបំភ្លឺចម្លើយមិន

ច្បាស់លាស់ និងពេលខ្លះធ្វើការសង្ខេប ដើម្បីធានាបាននូវការយល់ដឹងច្បាស់លាស់ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន។

5. ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញក្រោយការសម្ភាសន៍ (Post-Interview Review)៖ អ្នកសម្ភាសន៍ត្រូវពិនិត្យមើលកំណត់ត្រានិងការថតសំឡេងរបស់ពួកគេបន្ទាប់ពី KII នីមួយៗ ដើម្បីបំពេញចន្លោះប្រហោងនៃព័ត៌មានដែលបាត់ បន្ថែមការឆ្លុះបញ្ចាំង និងពិនិត្យមើលភាពពេញលេញ។

6. ការបញ្ជាក់លើការចម្លងសម្លេង (Transcription Confirmation)៖ បញ្ជាក់ការចម្លង នឹងខ្លឹមសារសំឡេងដែលបានថតសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យគុណភាព។

7. ការពិភាក្សាជាមួយសហការី (Peer Debriefing)៖ ចែករំលែកជាប្រចាំនូវលទ្ធផលដែលលេចឡើង ការបកស្រាយ និងភាពលម្អៀងដែលអាចកើតមានជាមួយក្រុមស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបង្កើនភាពហ្មត់ចត់ និងសុពលភាពនៃការវិភាគ។

8. ការផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យពីប្រភពផ្សេងៗ (Triangulation)៖ ប្រៀបធៀបលទ្ធផលពី KIIs ជាមួយទិន្នន័យដែលបានប្រមូលពីការសិក្សាឯកសារ ការសង្កេត និងការពិភាក្សាក្រុម ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ចំណុចសំខាន់ៗ និងកំណត់តំបន់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។

9. ដានសវនកម្ម (Audit Trail)៖ កត់ត្រាដំណើរការស្រាវជ្រាវ រួមទាំងបម្រែបម្រួលពីឯកសារណែនាំការសម្ភាសន៍ ការសម្រេចចិត្តវិភាគ (ឧទាហរណ៍ និយមន័យកូដ) និងបញ្ហាប្រឈមដែលបានជួបប្រទះ។

ការវិភាគទិន្នន័យ

ការថតសំឡេងត្រូវបានចម្លងពាក្យមួយឃ្លាៗ។ ការវិភាគតាមប្រធានបទ (Thematic Analysis)ត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីវិភាគទិន្នន័យសម្ភាសន៍ ក្នុងនោះរួមមាន៖

- ការស្គាល់ទិន្នន័យ (Familiarization)៖ អានឡើងវិញនិងអានអត្ថបទ ដែលបានចម្លងក្នុងគោលបំណងដើម្បីស្វែងយល់ពីទិន្នន័យជាទូទៅ។
- ការដាក់កូដដំបូង (Initial Coding): កំណត់និងដាក់ស្លាក ផ្នែកនៃអត្ថបទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ និងប្រធានបទ។ ការដាក់កូដនេះ ត្រូវបានធ្វើដោយដៃ និងដោយប្រើកម្មវិធីកុំព្យូទ័រវិភាគទិន្នន័យគុណវិស័យ។

- ការបង្កើតប្រធានបទ (Theme Development)៖ ដាក់ជាក្រុមនូវកូដដំបូងទៅជាប្រធានបទទូលាយ ដោយស្វែងរកគំរូនៃអត្ថន័យ នៃការរៀបរាប់របស់អ្នកចូលរួម។
- ការត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អប្រធានបទ (Reviewing and Refining Themes)៖ ធានាថាប្រធានបទមានសង្គតិភាព ច្បាស់លាស់ និងឆ្លុះបញ្ចាំងបានល្អពីទិន្នន័យ។
- ការកំណត់និងដាក់ឈ្មោះប្រធានបទ (Defining and Naming Themes)៖ កំណត់លក្ខណៈនៃប្រធានបទនីមួយៗយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ន និងជ្រើសរើសឈ្មោះដែលបង្ហាញពីខ្លឹមសារ។