ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

មហាវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រ
សេដ្ឋកិច្ច និងគ្រប់គ្រង

ប្រាក់ឈ្នួល (Wage)

ការអនុវត្តន៍របស់ទីផ្សារពលកម្មនៃ
វិស័យនានា ជំនាញនានានៅទីប្រជុំជននៃកម្ពុជា

បណ្ឌិត ង៉ាន់ ស៊ុនដេត
សាស្ត្រាចារ្យរងនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីសង្ខេប

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាលទ្ធផលចុងក្រោយនៃការសិក្សា។ ការណ៍ដែលនិស្សិតទទួលបានប្រាក់កម្រៃតបស្នងពីការងារបន្ទាប់បានបំពេញរួចរាល់ គឺនៅក្នុងកម្រិតមួយក្រោយពីបានឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងនិយោជិតដែលចំនួននោះមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្រិតគុណភាពនៃការសិក្សារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ បទពិសោធន៍ការងារ ផលិតភាព និងឥរិយាបថផ្សេងទៀត។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានលើកយកគំរូប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានសម្រាប់វាស់ស្ទង់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចទទួលបាន និងមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយកត្តាសំខាន់ៗមួយចំនួន មានជាអាទិ៍ កត្តាយេនឌ័រ ចំនួនឆ្នាំដែលម្នាក់ៗបានសិក្សាចប់ បទពិសោធន៍ការងារដែលបានធ្វើក្នុងវិស័យ ឬជំនាញរបស់ខ្លួន ប្រភេទស្ថាប័ន ប្រភេទអាជីវកម្ម ទីតាំងការងារ ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ការលើកទឹកចិត្តជាដើម។ ទាំងអស់នេះជាប់ពាក់ព័ន្ធយ៉ាងជិតស្និតជាមួយនិយោជិត។

ព័ត៌មាន ទិន្នន័យសម្រាប់សិក្សា វិភាគបង្កើតគំរូវាយតម្លៃកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលប្រមូលបានតាមរយៈកម្រងសំណួរ Google Form ដែលបានដាក់ និងប្រមូលមកវិញតាមអាំងទែណែតមួយផ្នែក និងមួយផ្នែកទៀតទទួលបានដោយប្រើកម្រងសំណួរសួរទៅកាន់និស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីសាកលវិទ្យាល័យ ពីគ្រឹះស្ថានសិក្សាមួយចំនួន និងក្រុមគោលដៅខ្លះ។ ជាសរុបចំនួនសំណាកដែលប្រមូលបានមានចំនួន ២១២ករណី។ ការរំលឹកទ្រឹស្តីផ្តើមចេញពីការស្រាវជ្រាវឯកសារតាមបណ្ណាល័យ វេបសាយ Google Scholar ChatGPT ដើម្បីស្វែងរកគំនិតល្អៗមករៀបចំចងក្រងឯកសារនេះឡើង។ ទោះបីគំរូសំណាកចេញពីជំនាញទីទៃពីគ្នាក្តី គោលបំណងជាមូលដ្ឋាននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះស្វែងរកអថេរ ឬកត្តាគន្លឹះរួមមួយតាមរយៈបច្ចេកទេសសេដ្ឋកិច្ចមាត្រសាស្ត្រ(Econometric) ធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានទំនាក់ទំនងរវាងប្រាក់ឈ្នួល និងធនធានសមត្ថភាពដែលនិស្សិតម្នាក់ៗមាន។

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ប្រាក់ឈ្នួលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្រិតឆ្នាំសិក្សា បទពិសោធន៍ការងារ អង្គភាពអាជីវកម្ម ឬសេវាកម្ម និងការលើទឹកចិត្ត។ កត្តាទាំងអស់នេះមួយផ្នែកជាសមត្ថភាពផ្ទាល់របស់និស្សិត និងមួយផ្នែកទៀតជាលទ្ធភាពរបស់ស្ថាប័ន។

សរុបសេចក្តីមក ការយល់ដឹងអំពីវិធីនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអាចជាព័ត៌មានដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ដល់និស្សិតដែលទើបនឹងបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗធ្វើការពិចារណា និងរៀបចំខ្លួនបានគ្រប់គ្រាប់ដើម្បីចូលទៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មបានល្អ។ ម្យ៉ាងទៀតការយល់ដឹងអត្ថប្រយោជន៍លើវិស័យឯកជន ឬស្ថាប័នរដ្ឋក៏ជាកត្តាសំខាន់ដល់ការសម្រេចចិត្តចូលបម្រើការងារដែរ។

មាតិកាស្រាវជ្រាវ

១. និយមន័យប្រាក់ឈ្នួល 4
២. រូបមន្តប្រាក់ឈ្នួល 5
៣. រូបមន្តប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន 6
៤. សម្មតិកម្មជុំវិញការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល 10
៥. ករណីសិក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៃទីផ្សារកម្ពុជា 11
៦. បញ្ហាប្រឈមនៃប្រាក់ឈ្នួល 17

ក្រាភិក

១. ក្រាភិកប្រាក់ឈ្នួល 11
២. ក្រាភិកអាយុ និងភេទ 14

តារាង

១. តារាងទី១ ចន្លោះប្រាក់ឈ្នួល 12
២. តារាងទី២ ជំនាញ 12
៣. តារាងទី៣ ការងារ និងភេទ 13
៤. តារាងទី៤ ការអប់រំ និងភេទ 14
៥. តារាងទី៥ បទពិសោធន៍ និងភេទ 14
៦ តារាងទី៦ ចំណូល និងភេទ 15
៧ តារាងទី៧ ការងារត្រូវជំនាញ និងខុសជំនាញ 15
ឯកសារយោង 19

1. និយមន័យ

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាការទូទាត់ជារូបិយវត្ថុ ឬសំណងដែលនិយោជកផ្តល់ដល់និយោជិតជាថ្នូរនឹងពលកម្ម និងសេវាកម្មដែលនិយោជិតបានអនុវត្ត។ វាតំណាងឱ្យប្រាក់បំណាច់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬប្រាក់ចំណូលដែលទទួលបានដោយកម្មករសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ ជាធម្មតាវាស់លើមូលដ្ឋានប្រក្រតីដូចជា រៀងរាល់ម៉ោង ប្រចាំសប្តាហ៍ ពីរសប្តាហ៍ ឬប្រចាំខែដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាធាតុផ្សំជាមូលដ្ឋាននៃទំនាក់ទំនងការងារ និងជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ចំណូល និងស្តង់ដាររស់នៅរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ ពួកគេអាចប្រែប្រួលយ៉ាងទូលំទូលាយដោយផ្អែកលើកត្តាដូចជា មុខរបរ ជំនាញ បទពិសោធន៍ ទីតាំង និងលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់នៃការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលក៏អាចរួមបញ្ចូលធាតុបន្ថែមដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ និងទម្រង់សំណងផ្សេងទៀត អាស្រ័យលើលក្ខណៈនៃការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ (Investopedia, 2022), (Oxford Reference. " Wage.", 2022)។ ម្យ៉ាងទៀត រូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់សំណងរបស់និយោជិតអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើកត្តាដូចជាប្រភេទការងារ (ម៉ោង ឬប្រាក់ខែ) ច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេស ឬតំបន់ និងគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ខាងក្រោមនេះជាទិដ្ឋភាពទូទៅជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ប៉ុន្តែសូមចំណាំថាព័ត៌មានលម្អិតជាក់លាក់អាចខុសគ្នាដោយផ្អែកលើយុត្តាធិការ និងឧស្សាហកម្ម (United States Department of Labor, n.d.), (ILO, n.d.), ។ ប្រាក់ឈ្នួលអាចមានវិធីគណនាតាមរបៀបផ្សេងៗពីគ្នា៖

1. **ប្រាក់ឈ្នួលក្នុង១ម៉ោង** Hourly Wage:

- សម្រាប់បុគ្គលិករាល់ម៉ោង រូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលគឺ $Houry\ Wage = \frac{\text{Total Earnings}}{\text{Total Hours Worked}}$
- ប្រាក់ចំណូលសរុបរួមមានម៉ោងធម្មតា និងម៉ោងបន្ថែមម៉ោងធ្វើការ។ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានបង់ក្នុងអត្រាបុព្វលាភដែលជារឿយៗមាន 1.5 ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងធម្មតា។

2. **ប្រាក់បៀវត្សរ៍** Salaried Wage:

- និយោជិតដែលមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ទទួលបានជាប្រាក់ឈ្នួលថេរសម្រាប់រយៈពេលជាក់លាក់មួយ (ឧ. ប្រចាំខែ ឬប្រចាំឆ្នាំ)។ រូបមន្តសម្រាប់គណនាអត្រាម៉ោងការងារសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានប្រាក់បៀវត្សរ៍គឺ៖ អត្រាប្រាក់ម៉ោង $\boldsymbol{Houry\ Wage} = \frac{\text{Total Salary (ប្រាក់បៀវត្សរ៍សរុប)}}{\text{Total } of \text{ Worked Hours in a Year (ចំនួនម៉ោងការងារបានធ្វើសរុបក្នុង១ឆ្នាំ)}}$
- ចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំអាចប្រែប្រួល។ ការប៉ាន់ស្មានទូទៅគឺ 2080 ម៉ោង (40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់រយៈពេល 52 សប្តាហ៍) ។

3. **អត្រាតម្លៃឯកតា** Piece Rate ៖

- នៅក្នុងឧស្សាហកម្មមួយចំនួន កម្មករត្រូវបានបង់ដោយផ្អែកលើចំនួនគ្រឿងដែលបានផលិត ឬកិច្ចការដែលបានបញ្ចប់។ រូបមន្តគឺ៖

$$\textbf{Total Earnings} = \text{Number of Units Produced or Tasks Completed} \times \text{Piece Rate}$$

ប្រាក់ចំណូលសរុប=ចំនួនគ្រឿងដែលបានផលិត ឬកិច្ចការដែលបានបញ្ចប់ × អត្រាតម្លៃឯកតា

- អត្រាតម្លៃឯកតា(Price rate)អាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើភាពស្មុគស្មាញនៃកិច្ចការ ឬឯកតា។

4. **ផ្អែកលើកម្រៃជើងសារ Commission-Based៖**

- និយោជិតក្នុងការលក់ ឬតួនាទីមួយចំនួនអាចទទួលបានកម្រៃជើងសារមួយដោយផ្អែកលើប្រតិបត្តិការលក់របស់ពួកគេ។ រូបមន្តគឺ៖ **ប្រាក់ចំណូលសរុប**=ប្រាក់ខែគោល+(ចំណូលនៃការលក់×អត្រាកម្រៃជើងសារ)
- អត្រាកម្រៃជើងសារគឺជាភាគរយនៃការលក់សរុប។

ការវាយតម្លៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ចំណូលសម្រាប់បុគ្គល ជាធម្មតាពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើគំរូស្ថិតិ និងការសិក្សាតាមម៉ាស៊ីនសិក្សាវាយតម្លៃ(machine learning) ដែលគិតគូរពីកត្តាផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើតការប៉ាន់ស្មានត្រឹមត្រូវ។ រូបមន្ត ឬគំរូជាក់លាក់សម្រាប់ការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើភាពស្មុគស្មាញនៃការវិភាគ និងទិន្នន័យដែលមាន (U.S. Department of Labor. " Wage and Hour Division"., n.d.)។ តទៅនេះវាមានការអត្ថាធិប្បាយអំពីរូបមន្តតំរែតំរង់លីនេអ៊ែរសាមញ្ញជាឧទាហរណ៍មួយ ប៉ុន្តែវាជារឿងសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថា គំរូប្រាក់ឈ្នួលមានការស្មុគ្រស្មាញជាងនេះដែលអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្ត និងអនុលោមតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការងារ។

2.រូបមន្តមូលដ្ឋាននៃប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងគំរូមូលដ្ឋានតំរែតំរង់លីនេអ៊ែរ គេសន្មតថាប្រាក់ឈ្នួលគឺជាមុខងារលីនេអ៊ែរនៃអថេរប៉ាន់ស្មាន[1]មួយ ឬច្រើន (Gujarati, D. N., & Porter, D. C., 1998-2009), (Wooldridge, 2015)។ រូបមន្តសម្រាប់គំរូបែបនេះអាចមើលទៅកន្សោមពីជគណិតដូចខាងក្រោម៖

$$\boldsymbol{Wage_i = \beta_0 + \beta_1 \times X_1 + \beta_2 \times X_2 + \cdots + \beta_n \times X_n + u_i, i = 1, 2, \dots, n}$$

ដែល៖

- $\boldsymbol{Wage_i}$: ប្រាក់ឈ្នួល ឬចំណូលព្យាករណ៍របស់បុគ្គលណាម្នាក់
- **β_0**: ប្រាក់កំរៃដំបូងដែលតំណាងឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរំពឹងទុក ករណីដែលអថេរប៉ាន់ស្មានទាំងអស់គឺសូន្យ។
- **$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$**: មេគុណដែលភ្ជាប់ជាមួយអថេរប៉ាន់ស្មាននីមួយៗ ($X_1, X_2, \dots, X_n$) ។ មេគុណទាំងនេះតំណាងឱ្យការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរមួយឯកតានៅក្នុងអថេរប៉ាន់ស្មានដែលត្រូវគ្នា ដោយសន្មតថាអថេរផ្សេងទៀតទាំងអស់នៅតែថេរ។
- $X_1, X_2, \dots, X_n$: អថេរប៉ាន់ស្មានអាចមានឥទ្ធិពលលើការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួល។ ទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលកត្តាដូចជាកម្រិតអប់រំ(ចំនួនឆ្នាំដែលបានសិក្សា) ភេទ ចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ការងារ អាយុ ប្រភេទនៃការងារ ទីតាំងជាដើម។
- $\boldsymbol{u_i}$: តួលំអៀងតំណាងឱ្យការប្រែប្រួលចៃដន្យ ឬកត្តាដែលមិនអាចពន្យល់បាននៅក្នុងការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួល។

[1] Predictor variables or independent variable: អថេរឯករាជ

នៅក្នុងការអនុវត្ត អ្នកនឹងត្រូវប្រមូលទិន្នន័យអំពីបុគ្គល រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ និងអថេរប៉ាន់ស្មានដែលពាក់ព័ន្ធ។ បន្ទាប់មក អ្នកនឹងប្រើកម្មវិធីស្ថិតិ ឬប្រើកម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យណាមួយដែលអ្នកអាចចេះប្រើវាបានល្អមានដូចជា EViews ឬ R-program ឬ SPSS program ដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណមេគុណ ($\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots$) តាមរយៈដំណើរការដែលហៅថា ការវិភាគតំរែតំរង់(Linear Regression), (Greene, 2011)។ នៅពេលដែលមេគុណត្រូវបានប៉ាន់ស្មាន អ្នកអាចប្រើរូបមន្តដើម្បីទស្សន៍ទាយប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលថ្មីដោយផ្អែកលើលក្ខណៈរបស់ពួកគេ ($X_1, X_2, \ldots$)។ វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថាការតំរែតំរង់លីនេអ៊ែរគឺជាឧទាហរណ៍ដ៏សាមញ្ញមួយ ហើយនៅក្នុងសេណារីយ៉ូក្នុងពិភពពិត គំរូប្រាក់ឈ្នួលមានភាពស្មុគស្មាញជាងការតំរែតំរង់បែបនេះច្រើនដង។ ការសម្រេចចិត្តនៃការចុះវាល សម្ភាសន៍ចៃដន្យ ឬវាយតម្លៃតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងអាចនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលកាន់តែត្រឹមត្រូវ។ លើសពីនេះទៀត ការជ្រើសរើសលក្ខណៈពិសេស ដំណើរការទិន្នន័យជាមុន និងបច្ចេកទេសវាយតម្លៃគំរូ គឺជាទិដ្ឋភាពសំខាន់នៃការបង្កើតគំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលដ៏មានប្រសិទ្ធភាព។ ជម្រើសនៃគំរូ និងលក្ខណៈពិសេសអាស្រ័យលើគោលដៅជាក់លាក់នៃការវិភាគ និងគុណភាពនៃទិន្នន័យ និងបរិមាណនៃទិន្នន័យដែលមាន។

៣.រូបមន្តប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ប្រទេសអាស៊ាន

ការប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេស ASEAN ជាក់លាក់មួយ (សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍) ពាក់ព័ន្ធនឹងការពិចារណាលើកត្តាប្រទេសជាក់លាក់ដែលមានឥទ្ធិពលលើកម្រិតប្រាក់ចំណូល (International Labor Organization (ILO). "ILOSTAT Database." , n.d.)។ ខណៈពេលដែលរូបមន្តពិតប្រាកដអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើទិន្នន័យដែលមាន និងប្រទេសជាក់លាក់។ នៅក្នុងសំណួរខាងក្រោមនេះជាឧទាហរណ៍សាមញ្ញនៃរូបមន្តព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលនៃបណ្តាប្រទេសអាស៊ានណាមួយ (World Bank. "World Development Indicators." , n.d.), (Academic Research)។ តាមរយៈព័ត៌មានទិន្នន័យ យើងនឹងពិចារណាអថេរប៉ាន់ស្មានជាច្រើនដែលជារឿយៗវាជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងគំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួល (Specific National Statistical Offices)។ សូមចំណាំថានេះគឺជាឧទាហរណ៍ដ៏សាមញ្ញមួយនៃគំរូប្រាក់ឈ្នួលដែលទំនើបជាងនេះនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តន៍។ ខាងក្រោមនេះរូបមន្តសម្រាប់ការពិចារណា៖

$$\boldsymbol{Wage_i = \beta_0 + \beta_1 \times Education + \beta_2 \times Experience + \beta_3 \times SKILL + \beta_4 \times Occupation + \beta_5 \times Location + u_i} \quad (1)$$

ដែល៖

- $Wage_i$: ប្រាក់ឈ្នួល ឬចំណូលដែលបានព្យាករណ៍សម្រាប់បុគ្គលក្នុងប្រទេស ASEAN ។
- β_0: The intercept តំណាងឱ្យប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងទុក នៅពេលដែលអថេរព្យាករណ៍ទាំងអស់គឺសូន្យ។
- β_1: មេគុណសម្រាប់ការអប់រំ តំណាងឱ្យកម្រិតនៃការអប់រំប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល។
- β_2: មេគុណសម្រាប់បទពិសោធន៍ តំណាងឱ្យផលប៉ះពាល់នៃបទពិសោធន៍ការងារលើប្រាក់ឈ្នួល។
- β_3: មេគុណសម្រាប់ជំនាញការងារដែលតំណាងឱ្យកម្រិតផលិតភាពការងារនៃភាពប៉ិនប្រសប់។
- β_4: មេគុណសម្រាប់មុខរបរ ការមុខងារទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលអាស្រ័យលើប្រភេទនៃការងារ ឬមុខរបរ។

- β_5: មេគុណសម្រាប់ទីតាំង ឆ្លុះបញ្ចាំងពីរបៀបដែលភាពខុសគ្នាក្នុងតំបន់ ឬទីក្រុង/ជនបទមានឥទ្ធិពលលើប្រាក់ឈ្នួល។
- u_i: The error term គឺជាភាពប្រែប្រួលដែលមិនអាចពន្យល់បាននៅក្នុងការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួល។

នេះជាអ្វីដែលអថេរទស្សន៍ទាយនីមួយៗអាចរួមបញ្ចូលៈ

- **Education:** អថេរនេះអាចត្រូវបានតំណាងដោយកម្រិតនៃការអប់រំដែលទទួលបាន ដូចជាឆ្នាំសិក្សា សញ្ញាបត្រខ្ពស់បំផុតដែលទទួលបាន ឬអថេរតាមប្រភេទ (ឧ. សញ្ញាប័ត្រវិទ្យាល័យ បរិញ្ញាបត្រ។ល។)។ អថេរនេះអាចតំណាងឱ្យកម្រិតនៃការអប់រំដែលបុគ្គលបានបញ្ចប់ ដូចជាការអប់រំបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ ឧត្តមសិក្សា ឬការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។
- **Experience:** ជាធម្មតា អថេរបទពិសោធន៍តំណាងឱ្យចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិស័យជាក់លាក់ ឬឧស្សាហកម្ម។ កត្តានេះរាប់បញ្ចូលចំនួនឆ្នាំដែលបុគ្គលម្នាក់បានចំណាយក្នុងកម្លាំងការងារដែលបង្ហាញពីជំនាញ និងជំនាញដែលប្រមូលបានរបស់ពួកគេ។
- SKILL: អថេរនេះវាស់កម្រិតផលិតភាពការងារនៃភាពប៉ិនប្រសប់ដែលបុគ្គលនោះមានទេពកោសល្យ
- **Occupation:** អថេរនេះចាត់ថ្នាក់ប្រភេទការងារ ឬមុខរបរដែលបុគ្គលនោះចូលរួម។ វាអាចរួមបញ្ចូលប្រភេទដូចជា «អាវស» «អាវខៀវ» ឬចំណាងជើងការងារជាក់លាក់។ តួនាទីការងារ ឬឧស្សាហកម្មផ្សេងៗគ្នាអាចផ្តល់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលខុសៗគ្នា ដោយសារកត្តាដូចជាតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម តម្រូវការជំនាញ និងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច។
- **Location:** អថេរនេះរាប់បញ្ចូលទីតាំងភូមិសាស្ត្រក្នុងប្រទេស ASEAN ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់តម្លៃរស់នៅ និងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល។ ប្រាក់ឈ្នួលអាចមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងដោយផ្អែកលើតំបន់ ឬទីក្រុងក្នុងប្រទេស។ តំបន់ទីក្រុងឬទីប្រជុំជនជារឿយៗផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងតំបន់ជនបទ។

នៅក្នុងការអនុវត្ត អ្នកនឹងត្រូវការសំណុំទិន្នន័យដែលមានព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងអថេរព្យាករណ៍ទាំងនេះសម្រាប់គំរូបុគ្គលនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន។ បន្ទាប់មកអ្នកនឹងប្រើបច្ចេកទេសស្ថិតិដូចជាការវិភាគតំរែតំរង់លីនេអ៊ែរដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណមេគុណ (β_0, β_1, β_2, β_3, β_4) ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យ។ នៅពេលដែលគំរូត្រូវបានបង្កើតរួចរាល់ អ្នកអាចប្រើវាដើម្បីប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលថ្មីដោយផ្អែកលើលក្ខណៈរបស់ពួកគេ (ការអប់រំ បទពិសោធន៍ មុខរបរ ទីតាំង)។

សូមចងចាំថាគំរូស្មុគ្រស្មាញកាន់តែច្រើន ជាចាំបាច់ប្រហែលវាត្រូវការអថេរប៉ាន់ស្មានបន្ថែម និងការដំណើរការទិន្នន័យឱ្យបានហ្មត់ចត់ជាមុន សម្រាប់ការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ ហើយអថេរ និងមេគុណជាក់លាក់នឹងអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងាររបស់ប្រទេសដែលត្រូវសិក្សា។
នៅក្នុងគំរូសាមញ្ញនេះ យើងកំពុងពិចារណាអថេរប៉ាន់ស្មានចំនួនប្រាំៈ ការអប់រំ បទពិសោធន៍ ជំនាញ តួនាទីការងារ និងទីកន្លែងការងារ ឬទីតាំងនៃការងារ។ ជាទូទៅអថេរទាំងនេះត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងប្រទេសមួយ។ ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ច្រើនឆ្នាំតែងមានជាប់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានជាមួយកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល

យ៉ាងខ្លាំង ខណៈពេលដែលទីតាំងអាចប៉ះពាល់ដល់តម្លៃនៃការរស់នៅ ហើយមុខតំណែង ឬការទទួលខុសត្រូវក៏មានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានដែរ។

ដើម្បីប្រើគំរូនេះ ការអនុវត្តន៍ត្រូវធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់៖

1. **ការប្រមូលទិន្នន័យ** (Data Collection)៖ ប្រមូលទិន្នន័យអំពីបុគ្គលក្នុងប្រទេសអាស៊ានដែលបានជ្រើសរើស រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល កម្រិតអប់រំ ចំនួនឆ្នាំបទពិសោធន៍ការងារ ការទទួលខុសត្រូវ និងទីតាំងការងារ។ ត្រូវប្រាកដថាសំណុំទិន្នន័យគឺជាតំណាងឱ្យកម្លាំងការងាររបស់ប្រទេសនោះ។
2. **ការវិភាគតំរែតំរង់** (Regression Analysis)៖ ប្រើកម្មវិធីស្ថិតិ ឬប្រើកម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យណាមួយដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណមេគុណ ($\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$) តាមរយៈការវិភាគតំរែតំរង់។ គោលដៅសំខាន់ គឺដើម្បីស្វែងរកតម្លៃនៃមេគុណដែលសមស្របបំផុតនឹងទិន្នន័យ កាត់បន្ថយរយៈពេល និងកំហុស។
3. **ការប៉ាន់ស្មាន** (Prediction)៖ នៅពេលដែលអ្នកបានប៉ាន់ប្រមាណមេគុណរួច អ្នកអាចប្រើរូបមន្តនេះដើម្បីព្យាករណ៍ ឬគណនាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលថ្មីក្នុងប្រទេសអាស៊ាន ដោយផ្អែកលើការអប់រំ បទពិសោធន៍ ការទទួលខុសត្រូវ និងទីតាំងការងាររបស់ពួកគេ។

ការបង្ហាញខាងលើនេះគឺជាឧទាហរណ៍ដ៏សាមញ្ញមួយដែលមានសារៈសំខាន់។ នៅក្នុងករណីនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងមានផ្លាស់ប្តូរ ឬបន្ថែមអថេរព្យាករណ៍ ការដំណើរការទិន្នន័យជាមុន គិតពីសុពលភាពរបស់គំរូ និងការពិចារណាដល់កត្តាវប្បធម៌ សេដ្ឋកិច្ច និងបទប្បញ្ញត្តិជាក់លាក់ចំពោះប្រទេសអាស៊ាន និងចាំបាច់សម្រាប់ការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ។ បច្ចេកទេសបង្កើតគំរូកម្រិតខ្ពស់បន្ថែមទៀតក៏អាចត្រូវបានប្រើដើម្បីចាប់យកទំនាក់ទំនងស្មុគស្មាញរវាងអថេរវិភាគ។

អាចមានគំរូប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀតដែលគេអាចយកមកព្យាករណ៍ដែរអាស្រ័យលើប្រទេស ឬតំបន់ ដូចជា៖

$$Bonus_i = \alpha_0 + \alpha_1 \times SEX + \alpha_2 \times INST + \alpha_3 \times MOTIVATE + u_i \quad (2)$$

ដែល៖

– $Bonus_i$: ប្រាក់រង្វាន់ ឬប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយអង្គភាពអាជីវកម្ម ។

– α_0: The intercept តំណាងប្រាក់រង្វាន់ ឬប្រាក់បំណាច់ការងារដែលរំពឹងទុកនៅពេលដែលអថេរព្យាករណ៍ទាំងអស់គឺសូន្យ។

– α_1: មេគុណសម្រាប់ភេទ តំណាងឱ្យកម្រិតនៃភេទប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់រង្វាន់។ បរិមាណប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមទាក់ទងនឹងយេនឌ័រដែលមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការងារ។

– α_2: មេគុណសម្រាប់ស្ថាប័នឬអង្គភាពអាជីវកម្ម ដែលតំណាងឱ្យឥទ្ធិពលនៃប្រភេទសហគ្រាស (សហគ្រាសជារបស់រដ្ឋ ឬជារបស់ឯកជន)។

– α_3: មេគុណសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្ត គណនេយ្យភាពសម្រាប់ការប្រែប្រួលនៃផលិតភាពការងារនៅទូទាំងសហគ្រាសអាជីវកម្មផ្សេងគ្នា។

– u_i: The error term គឺជាភាពប្រែប្រួលដែលមិនអាចពន្យល់បាននៅក្នុងការព្យាករណ៍ប្រាក់រង្វាន់។

ខាងក្រោមនេះជាការពន្យល់សង្ខេបអំពីកត្តានីមួយៗ៖

- Education Level: អថេរនេះអាចតំណាងឱ្យកម្រិតនៃការអប់រំដែលបុគ្គលម្នាក់មាន និងបានបញ្ចប់ ដូចជាបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ ឧត្តមសិក្សា ឬការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។ ការវាស់កម្រិតអប់រំគិតជាចំនួនឆ្នាំបានសិក្សា។
- Years of Experience: អថេរនេះរាប់បញ្ចូលចំនួនឆ្នាំដែលបុគ្គលម្នាក់បានចំណាយនៅក្នុងកម្លាំងការងារ បង្ហាញពីជំនាញ និងជំនាញបង្គរបស់ពួកគេដែលបានអនុវត្តន។
- **Industry:** ឧស្សាហកម្មផ្សេងៗគ្នាអាចផ្តល់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលខុសៗគ្នាដោយសារកត្តាផ្សេងៗដូចជាតម្រូវការនៃលក្ខខណ្ឌការងារ តម្រូវការផ្នែកជំនាញ និងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច។
- **Location:** ដើម្បីអនុវត្តរូបមន្តនេះទៅប្រទេសអាស៊ានជាក់លាក់មួយ អ្នកត្រូវចូលប្រើសំណុំទិន្នន័យដែលរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងអថេរព្យាករណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គំរូបុគ្គលមកពីប្រទេសនោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលអាចខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងដោយផ្អែកលើតំបន់ទីក្រុង ទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទក្នុងប្រទេស។ តំបន់ទីក្រុងជារឿយៗផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងតំបន់ជនបទ។
- **Motivate:** ការលើកទឹកចិត្តជាកត្តាជម្រុញផលិតភាពការងារឲ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ជាពិសេសការទទួលខុសត្រូវ និងប្រសិទ្ធភាពការងារ។

បន្ទាប់មកអ្នកនឹងប្រើបច្ចេកទេសស្ថិតិដើម្បីគណនាតម្លៃមេគុណ (β_0, β_1, β_2, β_3, β_4) ហើយប្រើគំរូដើម្បីព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលថ្មីដោយផ្អែកលើលក្ខណៈនីមួយៗរបស់ពួកគេ។ សូមបញ្ជាក់ថា នេះគឺជាឧទាហរណ៍ដ៏សាមញ្ញមួយ ហើយគំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងភាពជាក់ស្តែងសម្រាប់ប្រទេសជាក់លាក់ណាមួយទំនងជាមានភាពស្មុគ្រស្មាញជាង ដោយពិចារណាលើកត្តាបន្ថែម និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសស្ថិតិស្មុគ្រស្មាញជាងមុន។ លើសពីនេះទៀត ភាពអាចរកបាន និងគុណភាពនៃទិន្នន័យអាចប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេសដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការព្យាករណ៍។

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក សហភាពអឺរ៉ុប រូបមន្តសាមញ្ញនេះមានប្រើជាក្របខ័ណ្ឌមូលដ្ឋានសម្រាប់ការព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថា គំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងស្ថានភាពពិតសម្រាប់សហរដ្ឋអាមេរិក ឬសហភាពអឺរ៉ុប ជាធម្មតាមានភាពស្មុគ្រស្មាញជាង ហើយអាចរួមបញ្ចូលកត្តាបន្ថែមដូចជា ភេទ ពូជសាសន៍ ពណ៌ស្បែក អថេរក្រុមហ៊ុនជាក់លាក់(រដ្ឋ ឬឯកជន) និងលក្ខណៈប្រជាសាស្ត្រផ្សេងទៀត។ ដើម្បីអនុវត្តរូបមន្តនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព អ្នកនឹងត្រូវការចូលទៅកាន់សំណុំទិន្នន័យដែលរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងអថេរព្យាករណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គំរូបុគ្គលនៅប្រទេសនានា ឬក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក។

ប្រាក់រង្វាន់ផ្អែកលើការអនុវត្តន៍ការងារក៏ជាអថេរសំខាន់មួយដែរដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ វាគឺជារង្វាន់ផ្ទាល់ដែលភ្ជាប់ទៅនឹងសមិទ្ធផល និងគោលបំណងរបស់បុគ្គល ឬក្រុម។ អ្នកគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានប្រើប្រាស់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ជំរុញការអនុវត្តន៍ខ្ពស់ និងតម្រឹមគោលដៅបុគ្គលជាមួយនឹងគោលបំណងរួមរបស់អង្គភាពអាជីវកម្ម។ វិធីសាស្ត្រនេះមិនត្រឹមតែទទួលស្គាល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពិសេសប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងពង្រឹងវប្បធម៌នៃគុណធម៌ផងដែរ (Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B., 2013)។

អ្នកគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃការជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍ផ្ទាល់ខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈរបស់សមាជិកក្រុម។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការរៀនសូត្របន្ត ការបង្កើនជំនាញ និងការរីកចម្រើនអាជីព។ តាមរយៈការវិនិយោគលើការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គល អ្នកគ្រប់គ្រងមិនត្រឹមតែរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យទាំងមូលរបស់អង្គការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបង្កើតកម្លាំងពលកម្មដែលមានការលើកទឹកចិត្ត និងជំនាញផងដែរ (Covey, S. R., 1989)។ បន្ថែមលើនេះ បណ្ដាសហគ្រាស ឬស្ថាប័នដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តន៍លើគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តនេះ។ ប៉ុន្តែក៏មានសហគ្រាស ឬស្ថាប័នខ្លះមានសមត្ថភាពនៅមានកម្រិតក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ប្រព័ន្ធលើទឹកចិត្តនេះដែរ។

4.សម្មតិកម្មជុំវិញការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ការស្រាវជ្រាវគំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងសេដ្ឋកិច្ច និងកិច្ចការចាំបាច់ត្រូវរៀបចំបន្ថែមទៀត ជាញឹកញាប់គឺត្រូវកំណត់សម្មតិកម្ម និងការសន្មត់ផ្សេងៗ។ សម្មតិកម្មទាំងនេះជួយណែនាំការអភិវឌ្ឍន៍គំរូ និងការបកស្រាយលទ្ធផលរបស់វាបានកាន់តែសុក្រឹត។ ខាងក្រោមនេះគឺជាសម្មតិកម្មសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅនៅក្នុងគំរូព្យាករណ៍ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកទៅលើទ្រឹស្ដីសេដ្ឋកិច្ចដែលពាក់ព័ន្ធ៖

1. **ទ្រឹស្ដីមូលធនមនុស្ស**(Human Capital Theory)៖
   - **សម្មតិកម្ម៖** បុគ្គលដែលមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ និងបទពិសោធន៍ការងារច្រើនឆ្នាំ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ដោយសារការបង្កើនផលិតភាព និងជំនាញរបស់ពួកគេ (Becker, Investment in Human Capital: A theoretical analysis., 1962)។
2. **ទ្រឹស្ដីសញ្ញា**(Signaling Theory)
   - សម្មតិកម្ម៖ ការអប់រំបម្រើជាសញ្ញានៃសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ និងផលិតភាពរបស់បុគ្គលចំពោះនិយោជកដែលមានសក្តានុពលដែលនាំទៅរកប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ សម្រាប់អ្នកដែលមានសញ្ញាបត្រកម្រិតខ្ពស់ (Spence, 1973)។
3. **សម្មតិកម្មការបែងចែកការងារ(**Occupational Segregation Hypothesis)
   - សម្មតិកម្ម៖ ការបែងចែកការងារដោយយេនឌ័រ ឬកត្តាប្រជាសាស្ត្រផ្សេងទៀតអាចនាំឱ្យមានភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួល ដោយមុខរបរមួយចំនួនត្រូវបង់តិចជាងដោយសារបទដ្ឋានសង្គម និងការរើសអើងផ្សេងៗ (Blau, F. D., & Kanh, L. M., 2006)។
4. **ភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកលើទីតាំង**(Location-Based Wage Differentials)៖
   - សម្មតិកម្ម៖ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រអាចប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងខ្លាំង ដោយតំបន់ទីក្រុង ឬទីប្រជុំជនជាទូទៅបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងតំបន់ជនបទ ដោយសារមានភាពខុសគ្នានៃតម្លៃរស់នៅ និងជាពិសេសលក្ខខណ្ឌនៃទីផ្សារការងារ (Moretti, 2011)។
5. **ជម្រើសការងារ និងសម្មតិកម្មតម្រៀប**(Occupational Choice and Sorting Hypothesis)

– សម្មតិកម្ម៖ បុគ្គលជ្រើសរើសមុខរបរដែលត្រូវនឹងជំនាញ និងចំណូលចិត្តដែលនាំឱ្យមានភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលរវាងមុខរបរមួយទៅមុខរបរមួយផ្សេងទៀត (Heckman, J. J., & Sedlacek, G., 1985)។

6. **សម្មតិកម្មឥទ្ធិពលឧស្សាហកម្ម** (Industry Effect Hypothesis)៖

– សម្មតិកម្ម៖ ប្រាក់ឈ្នួលប្រែប្រួលតាមឧស្សាហកម្ម ដោយសារភាពខុសគ្នានៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម កត្តាបច្ចេកវិទ្យា និងលក្ខណៈជាក់លាក់នៃឧស្សាហកម្មផ្សេងៗគ្នា (Card, D., & Lemieux, T., 2001)។

7. **សម្មតិកម្មប្រវត្តិរូបបទពិសោធន៍-ប្រាក់ចំណូល** (Experience-Earning profile Hypothesis)៖

– សម្មតិកម្ម៖ ទំនាក់ទំនងរវាងបទពិសោធន៍ការងារជាច្រើនឆ្នាំ និងប្រាក់ឈ្នួលដើរតាមលំនាំជាក់លាក់មួយរាងដូចជាអក្សរ «U» ដែលដាក់បញ្ច្រាស(ឬ ∩ ផ្កាប់) ដោយប្រាក់ឈ្នួលកើនឡើងពីពេលដំបូងដល់កម្រិតកំពូល ហើយបន្ទាប់មកខ្ពង់រាប ឬធ្លាក់ចុះ(អាចនៅក្នុងរយៈពេលវែង) (Mincer, 1974)។

8. **សម្មតិកម្មគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ** (General Wage Gap Hypothesis)

– សម្មតិកម្ម៖ មានគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ដែលជាមធ្យមស្ត្រីរកបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងបុរសសម្រាប់ការងារស្រដៀងគ្នា ដែលអាចបណ្តាលមកពីកត្តាដូចជាការរើសអើង និងភាពខុសគ្នានៃការចូលរួមកម្លាំងពលកម្ម (Bluau, F. D., & Kanh, L. M., 2017)។

9. **សម្មតិកម្មនៃការផ្តល់រង្វាន់ និងលើទឹកចិត្ត** (Bonus and motivation Hypothesis)

– សម្មតិកម្ម៖ ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្អែកលើលទ្ធផលការងារនៅកន្លែងធ្វើការ តាមធម្មតាមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និងការពេញចិត្តការងារ នៅទីបំផុតវានឹងនាំទៅរកការបង្កើនផលិតភាពការងារ និងភាពជោគជ័យរបស់សហគ្រាស (Locke, E. A., & Latham, G. P., 2002)។

5.ករណីសិក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៃទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា

ព័ត៌មានប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានពីលទ្ធផលស្រាវជ្រាវរបស់ស.ភ.ន.វ.ស.ចន្លោះឆ្នាំ២០១៦ដល់២០២២ បានបង្ហាញកម្រិតភាពប្រែប្រួលតិចតួច។

ប្រភព: របាយការណ៍ភាពមានការងារធ្វើរបស់និស្សិតក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា 2016-2022, ស.ភ.ន.វ.ស.

នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១៦-២០២០ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅចន្លោះ 200-500 មានចំនួនប្រែប្រួលនៅចន្លោះពី ៧៣,៣% ទៅ ៨៥,២%។ ចន្លោះឆ្នាំ ២០២១-២០២២ មានការពង្រីកចន្លោះប្រាក់ឈ្នួលពី 200-600 យើងសង្កេតឃើញថា អ្នកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងចន្លោះនេះមានចំនួនច្រើនដល់ជាង ៨៦,0%។ នេះបង្ហាញឲ្យដឹងថា ក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា និស្សិតភាគច្រើនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅចន្លោះពី 200$ ទៅ 600$។

តារាងទី១ តារាងបង្ហាញពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល៖

ប្រាក់ឈ្នួល	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	95%កម្រិតអង្គត់ជឿជាក់នៃភាពខុគ្នា Lower	Upper
200-600	8	81.24%	4.59%	0.001***	77.40%	85.07%

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

តាមតារាងវិភាគខាងលើក្នុងកម្រិតជឿជាក់ 95% បង្ហាញថានិស្សិតក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សារកបានការងារធ្វើ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅចន្លោះពី 200$ ទៅ 600$ មានចំនួនច្រើនជាង ៨១%។

ខាងក្រោមនេះជាការពិពណ៌នាស្ថានភាពមុខរបរនៃទីផ្សារការងារនៅរាជធានី ខេត្តតាមរយៈការធ្វើការស្ទង់មតិនៅចន្លោះខែតុលា ដល់ដើមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ ទិន្នន័យប្រមូលតាមរយៈអនឡាញ MS form និងក្រុមគោលដៅខ្លះ។

តារាងទី២ តារាងបង្ហាញជំនាញនៅក្នុងទីផ្សារការងារ៖

ល.រ	ជំនាញ	ចំនួន	ភាគរយ
1	នីតិសាស្ត្រ	15	7.1%
2	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	6	2.9%
3	គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច	22	10.5%
4	សេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍	15	7.1%
5	គណនេយ្យ	24	11.4%
6	ធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុ	30	14.3%
7	ព័ត៌មានវិទ្យា	20	9.5%
8	គ្រប់គ្រងទេសចរណ៍និងបដិសណ្ឋារកិច្ច	6	2.9%
9	ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ	3	1.4%
10	គ្រប់គ្រងទីផ្សារ	5	2.4%
11	សំណង់ស៊ីវិល	20	9.5%
12	ភាសាអង់គ្លេស	8	3.8%
13	ផ្សេងពីនេះ	36	17.1%
	សរុប	210	100.0%

នៅលើទីផ្សារការងារ ជំនាញដែលមានតម្រូវការច្រើនមានដូចជា ធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុមានចំនួន 14,3% គណនេយ្យមានចំនួន 11,4% និងគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចមានចំនួន 10,5%។

តារាងទី៣ តារាងបង្ហាញទំនាក់ទំនងការងារ និងភេទ៖

ល.រ	ជំនាញ		ភេទ		សរុប
			ប្រុស	ស្រី	
1	នីតិសាស្ត្រ	ចំនួន	11	4	15
		%	73.3%	26.7%	100.0%
2	រដ្ឋបាលសាធារណៈ	ចំនួន	4	2	6
		%	66.7%	33.3%	100.0%
3	គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច	ចំនួន	19	3	22
		%	86.4%	13.6%	100.0%
4	សេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍	ចំនួន	10	5	15
		%	66.7%	33.3%	100.0%
5	គណនេយ្យ	ចំនួន	4	20	24
		%	16.7%	83.3%	100.0%
6	ធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុ	ចំនួន	8	22	30
		%	26.7%	73.3%	100.0%
7	ព័ត៌មានវិទ្យា	ចំនួន	18	2	20
		%	90.0%	10.0%	100.0%
8	គ្រប់គ្រងទេសចរណ៍និងបដិសណ្ឋារកិច្ច	ចំនួន	0	6	6
		%	0.0%	100.0%	100.0%
9	ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ	ចំនួន	2	1	3
		%	66.7%	33.3%	100.0%
10	គ្រប់គ្រងទីផ្សារ	ចំនួន	5	0	5
		%	100.0%	0.0%	100.0%
11	សំណង់ស៊ីវិល	ចំនួន	17	3	20
		%	85.0%	15.0%	100.0%
12	ភាសាអង់គ្លេស	ចំនួន	4	4	8
		%	50.0%	50.0%	100.0%
13	ផ្សេងពីនេះ	ចំនួន	16	20	36
		%	44.4%	55.6%	100.0%
សរុប		ចំនួន	118	92	210
		%	56.2%	43.8%	100.0%

នៅលើតារាងបង្ហាញថា ជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា បុរសមានចំនួន៩០% ច្រើនជាងនារី សំណង់ស៊ីវិល បុរសមានចំនួន ៨៥% ច្រើជាងនារី ជំនាញគណនេយ្យ នារីមានចំនួន៨៣,3% ច្រើនជាងបុរស ជំនាញធនាគារនិងហិរញ្ញវត្ថុ នារីមានចំនួន៧៣,3% ច្រើនជាងបុរស ជំនាញនីតិសាស្ត្រ បុរសមានចំនួន73,3% ច្រើនជាងនារី ជំនាញរដ្ឋបាលសារធារណៈ ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ចំនួនបុរសច្រើនជាងនារី។

តារាងទី៤ តារាងបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃការអប់រំរវាងបុរស និងនារី ៖

					95%កម្រិតអង្គត់ជឿជាក់ នៃភាពខុគ្នា	
ភេទ	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	Lower	Upper
ប្រុស	120	16.53	1.084	0.207	-0.159	0.383
ស្រី	92	16.41	0.854		-0.150	0.374

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

តាមតារាងបង្ហាញថាចំនួនឆ្នាំដែលបានសិក្សាគិតជាមធ្យមដែលក្នុងនោះបុរស និងនារីបានចំណាយពេលវេលាសិក្សាដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពយ៉ាងយូរគឺពុំមានភាពខុសគ្នារវាងបុរស់ និងនារីទេដោយគិតជាមធ្យមប្រមាណ ១៦ឆ្នាំ។

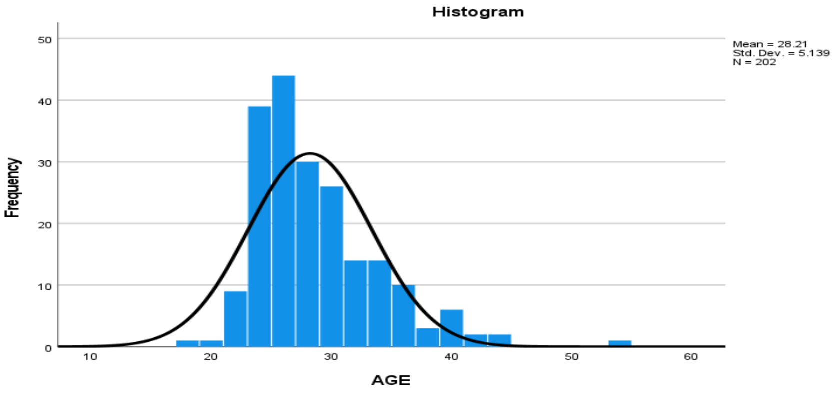
តារាងទី៥ តារាងបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃបទពិសោធន៍ការងាររវាងបុរស និងនារី ៖

					95%កម្រិតអង្គត់ជឿជាក់ នៃភាពខុគ្នា	
ភេទ	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	Lower	Upper
ប្រុស	117	5.9231	5.25292	0.001***	0.37014	2.88051
ស្រី	89	4.2978	3.33432		0.44088	2.80977

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

តាមតារាងបង្ហាញថា ចំនួនឆ្នាំបំពេញការងាររបស់បុរសទំនងជាមានចំនួនច្រើនជាងនារីនៅក្នុងកម្រិតជឿជាក់៩៥% ដែលបុរសអាចមានបទពិសោធន៍ការងារជាមធ្យមយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ ករណីនារីមានបទពិសោធន៍ក្នុងការបំពេញការងារយ៉ាងតិច៤ឆ្នាំ។ ការណីនិយោជិតមានបទពិសោធន៍ការងារច្រើនឆ្នាំ កម្រិតនៃផលិតភាពការងារទំនងអាចនឹងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទៅតាមនោះដែរ នេះបើយោងតាមទ្រឹស្តីផលិតកម្ម(សម្មតិកម្មទី៧)។

នៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មបច្ចុប្បន្ន ធនធានមនុស្សឬកម្លាំងពលម្មនៅក្នុងវ័យក្មេងកំពុងមានថាមពលពេញល្អដែលសហគ្រាស និងទីផ្សារពលកម្មត្រូវការ។ នៅក្នុងចំនួនសំណាក ២០២នាក់ យុវជនដែលមានអាយុកណ្តាលគឺ ២៧ឆ្នាំ ហើយអាយុមធ្យមជាង ២៨ឆ្នាំជាមួយគម្លាតស្តង់ដា ៥,១៤ឆ្នាំ។



ក្រាភិកបង្ហាញបំណែងចែកអាយុរបស់យុវជននៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម(ប្រភពទិន្នន័យសម្ភាសន៍ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣)

តារាងទី៦ តារាងបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ចំណូលរវាងបុរស និងនារី ៖

ភេទ	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	95%កម្រិតអង្គត់ជឿជាក់នៃភាពខុគ្នា Lower	Upper
ប្រុស	101	521.2554	301.46361	0.009***	2.96974	162.07280
ស្រី	79	438.7342	218.80865		5.94105	159.10149

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

នៅលើតារាងប្រៀបធៀបចំណូលមធ្យមនេះបង្ហាញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុរសទំនងមានឱកាសទទួលបានប្រាក់ខែច្រើនជាងនារីក្នុងកម្រិតជឿជាក់៩៥% ដែលក្នុងនោះបុរសទទួលបានជាមធ្យម USD521.25 និងនារីជាមធ្យម ទទួលបាន USD438.73 ខណៈប្រាក់ខែមធ្យមរួមមានចំនួន USD485.00 ជាមួយគម្លាតស្តង់ដា 270.77។

តារាងទី៧ តារាងបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ចំណូលរវាងការងារត្រូវជំនាញ និងការងារខុសជំនាញ ៖

ភេទ	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	95%កម្រិតអង្គត់ជឿជាក់នៃភាពខុគ្នា Lower	Upper
ប្រុស	136	502.3897	276.47582	0.901	-28.48048	160.31703
ស្រី	42	436.4714	251.94755		-24.81076	156.64732

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

លទ្ធផលអង្កេតបង្ហាញថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទំនងពុំមានភាពខុសគ្នារវាងការងារត្រូវជំនាញនិងខុសជំនាញទេ។ យោងតាមសមីការប្រាក់ឈ្នួល (1) និង (2) ខាងលើ យើងអាចសន្និដ្ឋានគំរូសមីការទំនាក់ទំនងប្រាក់ចំណូលរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មរបស់កម្ពុជាជាពិសេសនៅតាមទីក្រុង និងទីប្រជុំជនដូចខាងក្រោម៖

ការវិភាគគំរូប្រាក់ឈ្នួលនេះ យើងបានរៀបចំជាពីរផ្នែក ទី១ គំរូប្រាក់ឈ្នួលផ្ទាល់របស់បុគ្គល និងទី១ គំរូនៃការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយសហគ្រាស ឬស្ថាប័ន។

ទី១ គំរូប្រាក់ឈ្នួលផ្ទាល់(Log(Wage))៖ គំរូប្រាក់ឈ្នួលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយអថេរបួនគឺ ភេទ(SEX) ចំនួនឆ្នាំសិក្សា(EDU) ចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ការងារ(EXP) និង ចំណេះដឹងភាសា(LANG)។

រង្វាស់អថេរភេទកំណត់ដោយ $\begin{cases} If\ SEX = 1: Male \\ If\ SEX = 0: Female \end{cases}$

រង្វាស់អថេរភាសាកំណត់ដោយ $\begin{cases} If\ LANG = 1: English \\ If\ LANG = 0: Other\ wis \end{cases}$

$$Log(\widehat{Wage_i}) = \beta_0 + \beta_1 \times SEX_i + \beta_2 \times EDU_i + \beta_3 \times EXP_i + \beta_4 \times LANG_i + u_i, i = 1,2,\dots,213 \quad (1)$$

ទី២ រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត(Bonus)៖ គំរូលើកទឹកចិត្តមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយអថេរបីគឺ ភេទ ប្រភេទស្ថាប័ន ឬសហគ្រាសអាជីវកម្ម(INST) និងការសរសើរលើកទឹកចិត្ត(Motivate)។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្អែកលើការអនុវត្តន៍ការងារ គឺជារង្វាន់ផ្ទាល់ដែលភ្ជាប់ទៅនឹងសមិទ្ធផល និងគោលបំណងរបស់បុគ្គល ឬក្រុម។ អ្នកគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ជម្រុញការអនុវត្តន៍ខ្ពស់ និងតម្រឹមគោលដៅបុគ្គលជាមួយនឹងគោលបំណង

រួមរបស់អង្គភាពអាជីវកម្ម។ វិធីសាស្ត្រនេះមិនត្រឹមតែទទួលស្គាល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពិសេសប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងពង្រឹងវប្បធម៌នៃគុណធម៌ផងដែរ។

វង្វាស់ស្ថាប័នកំណត់ដោយ $\begin{cases} If\ INST = 1: Private\ Sector \\ If\ INST = 0: Other\ wis \end{cases}$

វង្វាស់អថេរសរសើរលើកទឹកចិត្តកំណត់ដោយ $\begin{cases} If\ Motivate = 1: Promote \\ If\ Motivate = 0: Other\ wis \end{cases}$

$$\widehat{Bonus_i} = \beta_0 + \beta_1 \times SEX_i + \beta_2 \times INST_i + \beta_3 \times Motivate_i + u_i, i = 1,2, \dots ,213 \quad (2)$$

តាមរយៈទិន្នន័យអង្កេត យើងបានសមីការវិភាគប្រាក់ឈ្នួលនៃគំរូទី១ និងគំរូទី២ ខាងក្រោមនេះ ៖

តារាងវិភាគគំរូប្រាក់ឈ្នួល

Variables	(1)	(2)
(Constant)	3.831***	0.034
SEX	0.038	-0.024
EDU	0.123***	NA
EXP	0.039***	NA
LANG	-0.192	NA
INST	NA	0.137**
Motivate	NA	0.294**
N	172	205
R-Square	0.288	0.059
F-Fisher Score	16.954***	4.224***

*: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01, NA: Not Available

ពិភាក្សាលទ្ធផល៖

គំរូ (១)៖ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយអថេរសំខាន់ពីរ ទី១ កម្រិតនៃការអប់រំ(ចំនួនឆ្នាំដែលបានសិក្សា)ជាមូលដ្ឋានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយប្រាក់ឈ្នួល។ យុវជនគួរតែខិតខំយកចិត្តទុកដាក់លើការសិក្សារៀនសូត្រ និងប្រើប្រាស់ពេលវេលាឱ្យបានល្អជាពិសេសចំណាយពេលឱ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបានលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ទី២ បទពិសោធន៍ការងារជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយប្រាក់ឈ្នួលដែរ។ ហេតុនេះការធ្វើការងារក្រៅម៉ោងសិក្សាគឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសលើការងារត្រូវជំនាញដែលកំពុងសិក្សាដើម្បីបង្កើតភាពប៉ិនប្រសប់ភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តន៍។ ចំណែកអថេរភេទពុំមានការរើសអើងដល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ម្យ៉ាងទៀត អថេរភាសាពុំមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាប់ឈ្នួលទេសម្រាប់ទិន្នន័យនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ប៉ុន្តែវាជាកត្តាបំពេញហើយខានពុំបាន។ និស្សិតត្រូវមានសមត្ថភាពភាសាជាការចាំបាច់ដើម្បីបំពេញសមត្ថភាពជំនាញឱ្យបានពេញលេញ។ លើសពីនេះ ទីផ្សារពលកម្មបច្ចុប្បន្នទំនងសន្មតថានិស្សិតដែលបានរៀនចប់ពីសាកលវិទ្យាល័យអាចមានសមត្ថភាពភាសាមកជាមួយរួចហើយ។

គំរូ (២)៖ ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយអថេរសំខាន់ពីរ ទី១ អថេរស្ថាប័ន និងទី២ អថេរនៃការលើទឹកចិត្ត។ ស្ថាប័នការងារមានទាំងវិស័យឯកជន និងការងាររដ្ឋ។ វិស័យឯកជនបានស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មជាច្រើនជាពិសេសនិស្សិតដែលទើបនឹងបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗពីសាកលវិទ្យាល័យ។ អ្នកដែលបំពេញការងារបានល្អ និង

មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ពួកគេអាចងាយនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ និងលើកតំកើងឱ្យមានឋានៈតួនាទីដោយផ្អែកលើការសម្រេចបានលទ្ធផលការងារតាមផែនការកំណត់។ ទី២ ការអនុវត្តន៍វិធីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក គឺជាកត្តាសំខាន់មួយនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ការលើកទឹកចិត្តតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗដែលសហគ្រាសអាជីវកម្មផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកគឺជាគន្លឹះស័ក្តិសិទ្ធមួយនៃការបង្កើនផលិតភាពការងារ ដោយសារវិធីនេះបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងសងខាង(ទាំងខាងបុគ្គលិក និងសហគ្រាស)។

៦. បញ្ហាប្រឈមនៃប្រាក់ឈ្នួល

ផ្អែកលើក្របខ័ណ្ឌគោលគំនិត ឬការយល់ដឹងអំពីកត្តាដែលជះឥទ្ធិពលលើបញ្ហាប្រឈមនៃប្រាក់ឈ្នួលខាងក្រោមនេះជាការវិភាគរួមមួយចំនួនទុកជាការពិចារណាទុកជាមុនដល់អ្នកស្វែងរកការងារៈ

1. **កត្តាមូលធនមនុស្ស និងជំនាញ** Human Capital and Skills:
   ការងារបុរាណណែនាំអំពីគំនិតនៃមូលធនមនុស្ស និងរបៀបនៃការវិនិយោគក្នុងវិស័យអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលជាកត្តារួមចំណែកដល់ភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួល (Becker, Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education., 1964)។
2. **ការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យា និងតម្រូវការជំនាញTechnological Change and Skill Premium:**
   អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ គួរពិនិត្យមើលផលប៉ះពាល់នៃការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យាលើតម្រូវការជំនាញផ្សេងៗគ្នា និងការរួមចំណែករបស់វាចំពោះវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល (Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J., 2003)។
3. **កត្តាស្ថាប័ន និងការចរចា Institutional Factors and Collective Bargaining:**
   អ្នកស្វែងរកការងារគួរស្វែងយល់ពីស្ថាប័ន(អាចជាសហគ្រាសក្នុងស្រុក ឬសហគ្រាសវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស(FDI)) និងពីតួនាទីរបស់សហជីព និងការចរចាជាសមូហភាពក្នុងការរៀបចំលទ្ធផលប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ (Freeman, R. B., & Medoff, J. L., 1984)។
4. **សកលភាវូបនីយកម្ម និងវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល Globalization and Wage Inequality:**
   បច្ចុប្បន្ននេះជាពេលវេលានៃសកលភាវូបនីយកម្ម វាមានការពិភាក្សាអំពីផលប៉ះពាល់នៃសកលភាវូបនីយកម្មលើភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលរវាងកម្មករជំនាញ និងគ្មានជំនាញ (Wood, 1994)។ ហេតុនេះអ្នកស្វែងរកការងារក្នុងទីផ្សារពលកម្មគួរមានការយល់ដឹងជាបឋមលើបញ្ហាវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួលនេះផងដែរ។
5. **គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ និង ការរើសអើង Gender Wage Gap and Discrimination:**
   នៅក្នុងគោលការណ៍សមភាពនៃផលប្រយោជន៍និយោជិតទាំងពីរភេទ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើៗគ្នាចំពោះប្រភេទការងារដូចគ្នា។ ទោះបីមានការណែនាំហើយក្តី វាតែងតែរកឃើញទិដ្ឋភាពទូទៅនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រដោយពិភាក្សាអំពីកត្តាដូចជាការបែងចែកការងារ និងការរើសអើង (Blau, F. D., & Kahn, L. M., 2017)។

6. **គោលនយោបាយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា Minimum Wage Policy:**
   អ្នកស្វែងរកការងារគួរយល់ដឹងពីគោលនយោបាយនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាពិសេសតាមវិស័យនីមួយៗ វិស័យអគ្គិភាពជាដើម។ ពិនិត្យមើលផលប៉ះពាល់នៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាលើការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ ឬឧស្សាហកម្មអាហាររហ័សជាដើម (Card, D., & Krueger, A. B., 1994)។
7. **ភាពខុសគ្នានៃការអប់រំ និងវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល Educational Disparities and Wage Inequality:**
   អ្នកស្វែងការងារគួរយល់ដឹងពីតួនាទីនៃការអប់រំក្នុងការបង្កើត ការផ្លាស់ប្តូររយៈពេលវែងនៃវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល (Goldin, C., & Katz, L. F., 2007)។ វាអាចកើតមានវិសភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងវិស័យនានាបើទោះបីការសិក្សាមានរយៈពេលប្រហែល ឬស្មើគ្នាក៏ដោយ។
8. **គោលនយោបាយសង្គម និងការចែករំលែកប្រាក់ឈ្នួល Social Policies and Wage Distribution:**
   ក្នុងហេតុផលសុខមាលភាពសង្គមមានពុំនោលមួយឃ្លាលើកឡើងថា«អ្នកមានរក្សាខ្សត់»មានន័យថា បើកាលណាសហគ្រាសមានទ្រព្យច្រើន មានផលចំណេញច្រើនគួរចែករំលែកផលលាភនោះទៅជួយឬលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងន័យសមធម៌។ គួរមានកម្មវិធីពិភាក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងគោលនយោបាយសង្គម សុខុមាលភាពគ្រួសារ និងវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល (Smeeding, T. M., & Thompson, J. P., 2007) ដើម្បីឱ្យមានផលលាភសង្គមកើតមានជាបន្តបន្ទាប់។

សរុបសេចក្តីមកការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬទទួលប្រាក់ឈ្នួលគឺមានសារៈសំខាន់ដល់សហគ្រាសអាជីវកម្មក៏ដូចជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ។ ស្ថាប័នទាំងឡាយគួរពិចារណា និងវាយតម្លៃសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងចំណេះ ជំនាញ ភាពប៉ិនប្រសប់ ការលើកទឹកចិត្តជាឧទាហរណ៍ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនិយោជក និងនិយោជិត។

យុវជនគួរគេប្បីខិតខំសិក្សា រៀនសូត្របង្កើនសមត្ថភាព បង្កើនការយល់ដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាពិសេសចំណេះដឹងផ្នែកភាសាបរទេសមានដូចជាភាសាអង់គ្លេសជាដើម។ ទាំងអស់នេះវាជាចំណុចគន្លឹះសម្រាប់ឈានជើងចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែង ទាំងក្នុងតំបន់ក៏ដូចជាការងារក្នុងទិដ្ឋភាពនៃសាកលភាវូបនីយកម្មផងដែរ។

References

2. U.S. Department of Labor. (n.d.). "Wage and Hour Division." Retrieved from https://www.dol.gov/agencies/whd. (n.d.).

Academic Research. (n.d.). • *Explore academic studies and research papers on labor economics and wage determination in ASEAN countries.*

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics, 118(4)*, 1279-1333.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* University of Chicago Press.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55(3)*, 789-865.

Blau, F. D., & Kanh, L. M. (2006). The U.S. Gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *Industrial and Labor relations reviews, 60(1)* , 45-66.

Bluau, F. D., & Kanh, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extant, Trend, and Explanations. *Journal of Economic Liturature*, 55(3), 789-865.

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review, 84(4).*, 772-793.

Card, D., & Lemieux, T. (2001). Can failling supply explain the rising return to college for younger men? A Cohort-Based analysis. *The Quarterly Journal of Economics, 116(2).*, 705-746.

Covey, S. R. (1989). *The 7 Halbits of Highly Effective People.* Free Press.

Division"., U.S. Department of Labor. " Wage and Hour. (n.d.). Retrieved from https://www.dol.gov/agencies/whd

Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do Unions do? *Industrial and Labor relations Reviews, 38(2).* , 244-263.

Goldin, C., & Katz, L. F. (2007). Long-Run Changes in the Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing. *Brooking Papers on Economic Activity, 2.*, 135-162,.

Greene, W. H. (2011). *Econometric Analysis.* Pearson Edition.

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (1998-2009). *Basic Econometrics.* Singapour: McGraw-Hill Education.

Heckman, J. J., & Sedlacek, G. (1985). Heterogeneity, Aggregation, and market wage function: an empirical model of self selection in labor market. *Journal of Political Economy, 93(6)*, 1077-1125.

ILO. (n.d.). Retrieved from https://www.ilo.org/

International Labor Organization (ILO). "ILOSTAT Database." . (n.d.). Retrieved from https://ilostat.ilo.org/

Investopedia. (2022). *Wage*. Retrieved from https://www.investopedia.com/terms/w/wage.asp

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a pratically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odessey. *American Psycologist, 57(9)*, 705-717.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2013). *Compensation.* McGrawHill Edition.

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *National Bureau of Economic Research.*

Moretti, E. (2011). Local Labor Markets. *Handbook of Labor Economics, vol. 4. Elsevier.*, 1237-1313.

Oxford Reference. " Wage". (2022). Retrieved from https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100529585

Oxford Reference. " Wage.". (2022). Retrieved from https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100529585

Smeeding, T. M., & Thompson, J. P. (2007). Wage Inequality and Family Well-being. *Luxembourg Income Study (LIS) Working Paper Series, No. 462.*

Smeeding, T. M., & Thompson, J. P. (2007). Wage Inequality and Family Well-being.

Specific National Statistical Offices. (n.d.). *Refer to the official statistical offices of the individual ASEAN countries for wage and employment data.*

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The quarterly Journal of Economics, 87(3)*, 355-374.

U.S. Department of Labor. " Wage and Hour Division". (n.d.). Retrieved from https://www.dol.gov/agencies/whd

U.S. Departmwnt of Labor. " wage and Hour Division". (n.d.). Retrieved from https://www.dol. gov/agencies/whd

United States Department of Labor. (n.d.). Retrieved from https://www.dol.gov/

Wood, A. (1994). *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing fortunes in a skill-driven world.* Clarendon Press.

Wooldridge, J. M. (2015). *Introductory Econometrics: A Modern Approach." Cengage Learning.* McGraw-Hill Edication.

World Bank. "World Development Indicators." . (n.d.). Retrieved from https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

References in Website

1. U.S. Department of Labor - Wage and Hour Division: The U.S. DOL provides comprehensive information on wage and hour laws, including minimum wage requirements, overtime rules, and other wage-related topics. You can find this information at: https://www.dol.gov/agencies/whd
2. Investopedia - "Wage": Investopedia offers a detailed explanation of wages and how they are calculated, including various types of wage structures. You can read more at: https://www.investopedia.com/terms/w/wage.asp
3. Bureau of Labor Statistics (BLS): BLS provides data and statistics related to wages, including average wage rates across different industries and regions. You can access their wage data at: https://www.bls.gov/data/
4. The Fair Labor Standards Act (FLSA): The FLSA is a federal law in the United States that governs wage and hour standards, including minimum wage and overtime pay. You can learn more about the FLSA at: https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa
5. **Investopedia - "Wage"**: Investopedia provides a clear and concise definition of wages and explains various aspects related to wage calculations and types of wages. You can read more at: Wage - Investopedia
6. **Merriam-Webster Dictionary - "Wage"**: The Merriam-Webster Dictionary offers a straightforward definition of wages, emphasizing that it is compensation for work. You can find the definition at: Merriam-Webster - Wage
7. **U.S. Department of Labor - Wage and Hour Division**: The U.S. Department of Labor provides comprehensive information on wage regulations, including minimum wage laws, overtime pay, and other wage-related topics. You can access this information at: U.S. DOL Wage and Hour Division
8. Local labor laws and regulations specific to the relevant jurisdiction.