ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២- ២០២៤)

ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ (២០២១-២០២៥)

រៀបចំដោយ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារ

មាតិកា

I.សេចក្តីផ្តើម..១

II. គោលបំណង គោលដៅ ២

១.គោលបំណង.. ២

២.គោលដៅ ២

III.ក្រុបខ័ណ្ឌដឹកនាំ ក្រុបខ័ណ្ឌអនុវត្ត និងធនធានមនុស្ស..២

១.ក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ ២

២.ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត ៣

៣.ធនធានមនុស្ស...៣

IV.បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ...៣

V.ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ៤

VI.ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ... ៦

VII.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៧

ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២- ២០២៤)

I.សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតរបស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដោយដាក់ចេញនូវវិធានការអនុវត្តច្បាប់គោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ ដែលសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពយ៉ាងប្រសើរ។

ជាមួយគ្នានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានដាក់ចេញនូវ *យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤* ដើម្បីកំណើនការងារសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពកសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០ រួមទាំងការពង្រឹងលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រក្នុងមុំទី៤ នៃចតុកោណទី១ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងការពង្រឹងតួនាទីស្ត្រីដែលជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិដោយកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗដើម្បីពន្លឿននូវសមភាពយេនឌ័រ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បំពេញមុខងារជាសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលលើបេសកកម្មដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង លើវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ គ្រប់អង្គភាពនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងសហការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរួមគ្នាជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដើម្បីជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើក កម្ពស់តួនាទីស្ត្រី និងការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការពង្រីកភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សីលធម៌សង្គម តម្លៃស្ត្រីនិងគ្រួសារខ្មែរ។ ឆ្លើយតបទៅនឹងការបំពេញបេសកកម្មខាងលើក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានរៀបចំជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ២០០៨-២០១២ នឹងបន្តអនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ ។ នៅឆ្នាំ២០២០ ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័របានបន្តរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី ៦ នេះ។

បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារ (**អ.ស.ហ.**) ត្រូវអនុវត្តការងារតាមគោលនយោបាយ ក្នុងកម្មវិធីទី២ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលហៅថាវិស័យសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣ និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលសមាភាពក្រុមការងារនេះមកពីគ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃ **អ.ស.ហ.** ផងដែរ។ អាស្រ័យហេតុនេះ គ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃ **អ.ស.ហ.** ក៏ដូចជាអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានយកចិត្តទុកដាក់ និងសហការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរួមគ្នាជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏ដូចជាក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី និងការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសជាដើម។

ដើម្បីឆ្លើយតបលើការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មខាងលើនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ដើម្បីឆ្លើយតបផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០២០-២០២៣ និង*ផែនការសកម្មភាពបីឆ្នាំរំកិល២០២២-២០២៤* ដោយផ្តោតទៅលើសកម្មភាពការងារដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងគោលដៅទី១ ការកសាងស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្សអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានបន្ថែមមុខព្រួញការងារសំខាន់មួយទៀត គឺការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ តាមរយៈការបង្កើនមន្ត្រីជាស្ត្រី ការបង្កើនថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រីដល់ កម្រិតអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីជាដើម។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា÷ ១)ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** និង ២)ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣។

II.គោលបំណង គោលដៅ

១.គោលបំណង

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសិទ្ធិស្ត្រី និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពសមភាពយេនឌ័រក្នុងអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយសមធម៌ ស្របតាមគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣ ក៏ដូចជា *ផែនការសកម្មភាពបីឆ្នាំរំកិល ២០២២-២០២៤* របស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**។

២.គោលដៅ

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) នេះ មានគោលដៅពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី លើកស្ទួយការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចរួមទាំងការបង្កើនចំនួន មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងអង្គភាព ការពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងលើកកម្ពស់តួនាទីនៅគ្រប់កម្រិតក្នុងអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។

III.ក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត និងធនធានមនុស្ស

១.ក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ

គ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារត្រូវមានសមាសភាពតំណាងនៅក្នុងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលហៅកាត់ថា **ក.ប.យ.**។ ជាមួយគ្នានេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក៏ត្រូវដាក់ចូលសមាសភាពនៅក្នុងក្រុមការងារ **ក.ប.យ.** នេះដែរ។ **ក.ប.យ.** ជាសេនាធិការលើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលមានប្រធានមួយរូបមានឋានៈជារដ្ឋលេខាធិការ អនុប្រធានមួយចំនួន និងសមាជិកដែលមកពីគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

២.ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត

ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំ *ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤)។* ជាមួយគ្នានេះ សមាសភាពជាសមាជិករបស់ **ក.ប.យ.** មានតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងការសម្របសម្រួលជំរុញការអនុវត្ត និងផ្តល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការងារយេនឌ័រ។

៣.ធនធានមនុស្ស

នាពេលបច្ចុប្បន្នអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន ១១ រូប ដែលមានមន្ត្រីរាជការចំនួន ០១រូប មានតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីលក្ខន្តិកៈចំនួន ១០រូប ដែលក្នុងនោះមាន ០៣រូប មានតួនាទីជាអនុប្រធានការិយាល័យ។ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** *បានដាក់ចេញនូវសេចក្តីសម្រេចលេខ ០០២/២២ អ.ស.ផ.ស.ស.វ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី "ការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**"* ដោយបានកំណត់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ដោយមានសមាសភាពស្ត្រីចំនួន ១០រូប ត្រូវបែងចែកជាប្រធានចំនួន ០១រូប អនុប្រធានចំនួន ០២រូប សមាជិកចំនួន ០៦រូប និងលេខាធិការចំនួន ០១រូប។

IV.បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ

ក.បញ្ហាប្រឈម

ទន្ទឹមនឹងការបង្កើតឡើងនៃអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក្នុងឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មផ្ទៃក្នុងដោយមានការបញ្ជូនមន្ត្រីពីនិយ័តករមូលបត្រកម្ពុជា មកបម្រើការងារនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ដែលនៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសមាហរណកម្មនោះ ការផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រីត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែចំនួន និងសមត្ថភាពមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលស្ម័គ្រចិត្តមកបម្រើការងារនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៅមានកម្រិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម÷

១.ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅមានកម្រិត÷នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានចំនួនសរុប ០៤រូប ក្នុងនោះ មន្ត្រីរាជការមានចំនួន ០១រូប និងមន្ត្រីលក្ខន្តិកៈមានចំនួន ០៣រូប។

២.សមាសភាពមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានតួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំនៅមានចំនួនតិចតួច÷មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅអង្គភាពនេះមានតួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំខ្ពស់បំផុត ដែលបច្ចុប្បន្នគឺមានត្រឹមប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១រូប និង ០៣រូប ជាអនុប្រធានការិយាល័យ។ ដូចនេះ ដើម្បីចូលរួមជំរុញលើកកម្ពស់ស្ត្រីឱ្យមានក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំកាន់តែច្រើនទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងជំរុញលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំក៏ដូចជាស្ត្រីខ្លួនឯងផ្ទាល់ក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងជំនាញបន្ថែមទៀត។

៣.ចំណេះដឹង និងជំនាញសវនកម្មនៅមានកម្រិត÷មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានចំណេះដឹង និងជំនាញផ្សេងៗគ្នាដែលមិនមានមន្ត្រីជាស្ត្រីណាម្នាក់មានជំនាញ និងចំណេះដឹង

ពាក់ព័ន្ធសវនកម្មទេ។ ដូចនេះ ដើម្បីធានាការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពព្រមទាំងការបង្កើនជំនឿទុកចិត្ត ការជឿជាក់ និងការទទួលស្គាល់ពីអង្គភាពក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** មន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញសវនកម្មនិងជំនាញទន់បន្ថែមទៀតដើម្បីបំពេញកិច្ចការងារ។

៤.ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅមានកម្រិត។

៥.ការយល់ដឹងពីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅពាក់ព័ន្ធការការពារផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិត។

ខ.ដំណោះស្រាយ

ផ្តើមចេញពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើក៏ដូចជាការចូលរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនិងអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារក្នុងការចូលរួមលើកស្ទួយ និងជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី ការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានដាក់ចេញនូវ*ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤)* ដើម្បីដោះស្រាយរាល់បញ្ហាប្រឈមខាងលើ។

V.ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ក្នុងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០២០-២០២៣ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិស្ត្រី និងជំរុញសមភាពយេនឌ័រ ដោយបង្កើតគំនិតនវានុវត្តន៍ដើម្បីធានាឧត្តមប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី។

ដើម្បីធានាឱ្យសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) រួមមាន÷

- ក. ការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារី
- ខ. ការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី
- គ. ការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី
- ឃ. ការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ
- ង. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស
- ច.ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី
- ឆ. ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជូនសវនដ្ឋាន។

១.ការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារី

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីសម្រាប់អង្គភាពនេះ តាមរយៈសេចក្ដីសម្រេចលេខ ០០២/២២ អ.ស.ផ.ស.ស.រ. ចុះនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្ដីពី "ការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**" ដោយមានសមាសភាពស្រ្តីចំនួន ១០រូប ដែលបែងចែកជាប្រធានចំនួន ០១រូប អនុប្រធានចំនួន ០២រូប សមាជិកចំនួន ០៦រូប និងលេខាធិការចំនួន ០១រូប។ ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ត្រូវអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ចតាមការណែនាំរបស់ប្រធានអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធភាពការងារ អង្គភាពនឹងធ្វើការពិនិត្យលទ្ធភាពកែសម្រួលទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីជាថ្មី។

២.ការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី

បច្ចុប្បន្នអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានមន្ត្រីសរុបចំនួន ៣៧រូប ដែលក្នុងនោះមានមន្ត្រីរាជការចំនួន ១២រូប និងមន្ត្រីលក្ខន្តិកៈចំនួន ២៥រូប ដែលស្ថិតនៅក្នុងតំណែងប្រធានអង្គភាពដល់អនុប្រធានការិយាល័យ ដែលក្នុងនោះមន្ត្រីជាស្ត្រីមានចំនួន ១១រូប ស្មើនឹងប្រមាណ ២៩% នៃមន្ត្រីសរុប ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១រូប និងអនុប្រធានការិយាល័យចំនួន ០៣រូប។ សម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំ ខាងមុខនេះ អង្គភាពសវនកម្មអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** នឹងបន្តការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបន្ថែមទៀត។

៣.ការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី

ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ តាមការវិភាគទិន្នន័យបច្ចុប្បន្នអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានមន្ត្រីជាស្ត្រីមានចំនួនស្មើនឹងប្រមាណ ២៩% នៃមន្ត្រីសរុបក្នុងនោះមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន ០៤រូប ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីប្រធានការិយាល័យមានចំនួន ០១រូប និងអនុប្រធានការិយាល័យចំនួន ០៣រូប។ តួលេខនេះនៅមានចំនួនតិចតួចទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងបន្តគិតគូរដើម្បីបង្កើនចំនួនមន្ត្រីក្នុងការបំពេញតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

សម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំខាងមុខនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានផែនការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនៅឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងតួនាទីជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានចំនួន ០១រូប និងប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១រូប។

៤.ការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្ដល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងផ្ដល់ប័ណ្ណសរសើរ ដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នឹងបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការរៀបចំផ្ដល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី និងរៀបចំស្នើសុំផ្ដល់គ្រឿងឥស្សរិយយសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ ហើយនេះក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

សម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំខាងមុននេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានផែនការនៅក្នុងការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្ដល់ជាប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣

យ៉ាងតិចចំនួន ០៣រូប និងនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ យ៉ាងតិចចំនួន ០៥រូប។ ជាមួយគ្នានេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងក៏មានផែនការនៅក្នុងការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំពិនិត្យ និងសម្រេចពីថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ យ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប និងនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ យ៉ាងតិច ចំនួន ០១រូប។

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស

ផ្អែកតាម *ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) និងផែនការសកម្មភាពបីឆ្នាំរំកិល ២០២២-២០២៤* បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានដូចជា÷ ការពង្រឹងសមត្ថភាពតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ផ្ទាល់ ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ការចុះហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមស្ថាប័ននានា និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗជាដើម។ មន្ត្រីជាស្ត្រីនឹងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងចូលរួមពង្រឹងសមត្ថភាពតាមរយៈផែនការដែលបានដាក់ចេញនេះ។

៦.ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** នឹងបន្តចូលរួមកសាង និងអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាព ការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការនិងផែនការសកម្មភាព ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងលក្ខន្តិកៈជូនដល់មន្ត្រីនៃអង្គភាពក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** តាមរយៈការរៀបចំជាផែនការ និងចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

៧.ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជូនសវនដ្ឋាន

មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ

អ.ស.ហ. នឹងបន្តចូលរួមកសាង និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ លើគោលការណ៍ យន្តការ និងបញ្ជីត្រួតពិនិត្យពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសវនកម្មអនុលោមភាព។

VI.**ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ**

ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ដែលបានដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាពលម្អិតដែលបានកំណត់ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានរៀបចំយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងយន្តការរៀបចំរបាយការណ៍ដូចខាងក្រោម÷

- **យន្តការប្រជុំត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ**÷ក្រុមការងារនាទីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ត្រូវប្រជុំពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ និងរៀបចំរបាយការណ៍ជូនប្រធានអង្គភាពសវនកម្ម ផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**។

- **យន្តការរៀបចំរបាយការណ៍÷**ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនប្រធានអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក៏ត្រូវរៀបចំផងដែរនូវរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនទៅលេខាធិការដ្ឋាន **ក.ប.យ.**។

VII. **សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលក៏ដូចជាក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការជួយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានរៀបចំសេចក្តីសម្រេចការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** រួចរាល់ ព្រមទាំងបានរៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ផងដែរ។ តាមរយៈផែនការសកម្មភាពនេះ មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនឹងត្រូវបានបង្កើនចំនួនទាំងមន្ត្រីជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ។ ផែនការសកម្មភាពនេះ គឺជាមគ្គុទេសក៍តម្រង់ទិសដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃអង្គភាពក៏ដូចជាក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក្នុងការរៀបចំអនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យលើផែនការសកម្មភាពដែល បានដាក់ចេញនេះឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤)

ល.រ	សកម្មភាព	ក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា			អ្នកទទួលបន្ទុក
		២០២២	២០២៣	២០២៤	
១	ការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារី	- រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.	- វាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃរចនាសម្ព័ន្ធ	- រៀបចំបំពេញបន្ថែមរចនាសម្ព័ន្ធ	- **ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.**
២	ការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី		- បន្តការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបន្ថែមទៀត	- បន្តការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបន្ថែមទៀត	**-នាយកដ្ឋានកិច្ចការទូទៅ**
៣	ការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំ ជាស្ត្រី		- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០២រូប ត្រូវបានជ្រើសរើសជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានចំនួន ០១រូប និងប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១រូប		**-នាយកដ្ឋានកិច្ចការទូទៅ -នាយកដ្ឋានសវនកម្មទី ១ -នាយកដ្ឋានសវនកម្មទី ២**
៤	ការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ		- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៣រូប ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១ រូប ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៥រូប ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស	**-នាយកដ្ឋានកិច្ចការទូទៅ**

៩	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈ ការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤ រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមាគ៌ានៃសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គភាពចំនួន ៤ លើក	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមាគ៌ានៃសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គភាពចំនួន ៤ លើក - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមចុះទៅហ្វឹកហាត់ការងារដល់ទីកន្លែងនៅអគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមកិច្ចប្រជុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូក្នុង និងក្រៅប្រទេស	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមាគ៌ានៃសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គភាពចំនួន ៤ លើក - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមចុះហ្វឹកហាត់ការងារដល់ទីកន្លែងនៅអគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមរៀនកម្មវិធីគណនេយ្យករជំនាញកម្ពុជា (CPA) - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសវនកម្មរៀបចំដោយនិយ័តករគណនេយ្យ និងសវនកម្មចំនួន ២ លើក - មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមកិច្ចប្រជុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូក្នុង និងក្រៅប្រទេស	- **ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.**

៦	ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ និងផែនការសកម្មភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- **ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.**
៧	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជូនសវនដ្ឋាន។	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមសិក្ខាសាលផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ និងផែនការ សកម្មភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន០១រូប ចូលរួមផ្តល់សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** ចំនួន ២ លើក	- **ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.**