

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**



**ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងនៃ**  
**អាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ**  
**(២០២២- ២០២៤)**

**ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍អង្គការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងសម្រាប់**  
**រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ (២០២១-២០២៥)**

# មាតិកា

|   |   |
|---|---|
| I. សេចក្តីផ្តើម.....                                      | ១ |
| II. គោលបំណង គោលដៅ.....                                    | ២ |
| ១. គោលបំណង.....   | ២ |
| ២. គោលដៅ.....   | ២ |
| III. ក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត និងធនធានមនុស្ស..... | ២ |
| ១. ក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ.....                                   | ២ |
| ២. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត.....                                  | ៣ |
| ៣. ធនធានមនុស្ស.....                                       | ៣ |
| IV. បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ.....                         | ៣ |
| V. ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិកម្ពុជា..... | ៤ |
| VI. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ.....         | ៦ |
| VII. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....                               | ៧ |

ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិកម្ពុជានៃ 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 ស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងការពង្រឹងតួនាទីស្ត្រីដែលជាឆ្លាំងខ្លាំងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិដោយកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗដើម្បីពន្លឿននូវសមភាពយេនឌ័រ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បំពេញមុខងារជាសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលលើបេសកកម្មដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង លើវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ គ្រប់អង្គភាពនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងសហការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរួមគ្នាជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដើម្បីជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើក កម្ពស់តួនាទីស្ត្រី និងការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការពង្រីកភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សីលធម៌សង្គម តម្លៃស្ត្រីនិងគ្រួសារខ្មែរ។ ឆ្លើយតបទៅនឹងការបំពេញបេសកកម្មខាងលើក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេល 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 ដែលសមាសភាពក្រុមការងារនេះមកពីគ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃ **អ.ស.ហ.** ផងដែរ។ អាស្រ័យហេតុនេះ គ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃ **អ.ស.ហ.** ក៏ដូចជាអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនអគ្គលេខាធិការក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានយកចិត្តទុកដាក់ និងសហការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរួមគ្នាជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏ដូចជាក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី និងការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសជាដើម។

ដើម្បីឆ្លើយតបលើការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មខាងលើនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ដើម្បីឆ្លើយតបផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជូនយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០២០-២០២៣ និង *ផែនការសកម្មភាពបីឆ្នាំរំកិល២០២២-២០២៤* ដោយផ្ដោតទៅលើសកម្មភាពការងារដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងគោលដៅទី១ ការកសាងស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្សអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានបន្ថែមមុខបញ្ញត្តិការងារសំខាន់មួយទៀត គឺការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ តាមរយៈការបង្កើនមន្ត្រីជាស្ត្រី ការបង្កើនថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រីដល់ កម្រិតអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីជាដើម។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានសំខាន់ៗ មួយចំនួនដូចជា៖ ១) ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** និង ២) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជូនយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣។

**II. គោលបំណង គោលដៅ**

**១. គោលបំណង**

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារសម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសិទ្ធិស្ត្រី និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពសមភាពយេនឌ័រក្នុងអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយសមធម៌ ស្របតាមគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជូនយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០-២០២៣ 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**

គ្រប់បណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារត្រូវមានសមាសភាពតំណាងនៅក្នុងក្រុមការងារបញ្ជូនយេនឌ័រក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលហៅកាត់ថា **ក.ប.ឃ.** ។ ជាមួយគ្នានេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក៏ត្រូវដាក់ចូលសមាសភាពនៅក្នុងក្រុមការងារ **ក.ប.ឃ.** នេះដែរ។ **ក.ប.ឃ.** ជាសេនាធិការលើការងារបញ្ជូនយេនឌ័រដែលមានប្រធានមួយរូបមានឋានៈជាជនលេខាធិការ អនុប្រធានមួយចំនួន និងសមាជិកដែលមកពីគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

**២. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្ត**

ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចូលយេនឌ័រក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំ *ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤)* ។ ជាមួយគ្នានេះ សមាសភាពជាសមាជិករបស់ **ក.ប.ឃ.** មានតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងការសម្របសម្រួលជំរុញការអនុវត្ត និងផ្តល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការងារយេនឌ័រ។

**៣. បទប្បញ្ញត្តិ**

នាពេលបច្ចុប្បន្នអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** មានមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន ១១ រូប ដែលមានមន្ត្រីរាជការ ចំនួន ០១ រូប មានតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីលក្ខន្តិកៈចំនួន ១០ រូប ដែលក្នុងនោះមាន ០៣ រូប មាន តួនាទីជាអនុប្រធានការិយាល័យ។ អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានដាក់ចេញនូវសេចក្តីសម្រេចលេខ ០០២/២២ អ.ស.ជ.ស.ស.រ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី “ការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់ អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**” ដោយបានកំណត់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គការសវនកម្ម ផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ដោយមានសមាសភាពស្ត្រីចំនួន ១០ រូប ត្រូវបែងចែកជាប្រធានចំនួន ០១ រូប អនុប្រធានចំនួន ០២ រូប សមាជិកចំនួន ០៦ រូប និងលេខាធិការចំនួន ០១ រូប។

**IV. បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ**

**ក. បញ្ហាប្រឈម**

ទន្ទឹមនឹងការបង្កើតឡើងនៃអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ក្នុងឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្ម ផ្ទៃក្នុងដោយមានការបញ្ជូនមន្ត្រីពីនិយ័តកម្មលបត្រកម្ពុជា មកបម្រើការងារនៅអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ដែលនៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសមាហរណកម្មនោះ ការផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រីត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែ ចំនួន និងសមត្ថភាពមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលស្ម័គ្រចិត្តមកបម្រើការងារនៅអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៅមានកម្រិត ដែលជា ហេតុធ្វើឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ១. ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅមានកម្រិត៖នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នៃ **អ.ស.ហ.** មានចំនួនសរុប ០៤ រូប ក្នុងនោះ មន្ត្រីរាជការមានចំនួន ០១ រូប និងមន្ត្រីលក្ខន្តិកៈមានចំនួន ០៣ រូប។
- ២. សមាសភាពមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានតួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំនៅមានចំនួនតិចតួច៖មន្ត្រីដែលបម្រើការងារ នៅអង្គការនេះមានតួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំខ្ពស់បំផុត ដែលបច្ចុប្បន្នគឺមានត្រឹមប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១ រូប និង ០៣ រូប ជាអនុប្រធានការិយាល័យ។ ដូចនេះ ដើម្បីចូលរួមជំរុញលើកកម្ពស់ស្ត្រីឱ្យមានក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំកាន់តែ ច្រើនទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងជំរុញលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំក៏ដូចជាស្ត្រីខ្លួនឯងផ្ទាល់ក្នុងការ អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងជំនាញបន្ថែមទៀត។
- ៣. ចំណេះដឹង និងជំនាញសវនកម្មនៅមានកម្រិត៖មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅអង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នៃ **អ.ស.ហ.** មានចំណេះដឹង និងជំនាញផ្សេងៗគ្នាដែលមិនមានមន្ត្រីជាស្ត្រីណាម្នាក់មានជំនាញ និងចំណេះដឹង

ពាក់ព័ន្ធសវនកម្មទេ។ ដូចនេះ ដើម្បីធានាការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពព្រមទាំងការ  
បង្កើនជំនឿទុកចិត្ត ការជឿជាក់ និងការទទួលស្គាល់ពីអង្គភាពក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** មន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវបង្កើនសមត្ថភាព  
ជំនាញសវនកម្មនិងជំនាញទទួលបានបន្ថែមទៀតដើម្បីបំពេញកិច្ចការងារ។

- ៤. ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅមានកម្រិត។
- ៥. ការយល់ដឹងពីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅពាក់ព័ន្ធការការពារផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិត។

**ខ. ដំណោះស្រាយ**

ផ្ដើមចេញពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើក៏ដូចជាការចូលរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង  
ហិរញ្ញវត្ថុនិងអាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារក្នុងការចូលរួមលើកស្ទួយ និងជំរុញការអនុវត្តសិទ្ធិ ការលើក  
កម្ពស់តួនាទីស្ត្រី ការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានដាក់ចេញនូវផែនការ  
សកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ដើម្បី  
ដោះស្រាយរាល់បញ្ហាប្រឈមខាងលើ។

**V. ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង**

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤)  
ក្នុងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០២០-  
២០២៣ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិស្ត្រី និងជំរុញសមភាពយេនឌ័រ ដោយបង្កើតគំនិតនវានុវត្តន៍ដើម្បីធានា  
ឧត្តមប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី។

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

- ក. ការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារី
- ខ. ការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី
- គ. ការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី
- ឃ. ការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ  
ដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ
- ង. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងក្នុង  
និងក្រៅប្រទេស
- ច. ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាច  
ដល់ស្ត្រី
- ឆ. ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជូនសវនករ។

**១. ការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារី**

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីសម្រាប់អង្គភាពនេះ តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចលេខ ០០២/២២ អ.ស.ជ.ស.ស.រ. ចុះនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី “ការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**” ដោយមានសមាសភាពស្ត្រីចំនួន 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 ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការបញ្ហាបយេនឌ័រ។ តាមការវិភាគទិន្នន័យបច្ចុប្បន្នអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានមន្ត្រីជាស្ត្រីមានចំនួនស្មើនឹងប្រមាណ ២៩% នៃមន្ត្រីសរុបក្នុងនោះមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន ០៤រូប ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីប្រធានការិយាល័យមានចំនួន ០១រូប និងអនុប្រធានការិយាល័យចំនួន ០៣រូប។ ក្នុងលេខនេះមានចំនួនតិចតួចទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងបន្តពិភាក្សាដើម្បីបង្កើនចំនួនមន្ត្រីក្នុងការបំពេញតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

សម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំខាងមុខនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានផែនការបង្កើនសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនៅឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងតួនាទីអនុប្រធាននាយកដ្ឋានចំនួន ០១រូប និងប្រធានការិយាល័យចំនួន ០១រូប។

**៤. ការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ**

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នឹងបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការរៀបចំផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី និងរៀបចំស្នើសុំផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ ហើយនេះក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការបញ្ហាបយេនឌ័រ។

សម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំខាងមុខនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានផែនការនៅក្នុងការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣

យ៉ាងតិចចំនួន ០៣រូប និងនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ យ៉ាងតិចចំនួន ០៥រូប។ ជាមួយគ្នានេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងក៏ មានផែនការនៅក្នុងការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការស្នើសុំពិនិត្យ និងសម្រេចពីថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីផ្តល់គ្រឿង ឥស្សរិយយសដល់មន្ត្រីជាស្រ្តីដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ យ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប និងនៅក្នុង ឆ្នាំ២០២៤ យ៉ាងតិច ចំនួន ០១រូប។

**៥. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស**

ផ្អែកតាម ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) និងផែនការសកម្មភាពបីឆ្នាំរំកិល ២០២២-២០២៤ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវវិធីសាស្ត្រ មួយចំនួនដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានដូចជា៖ ការពង្រឹងសមត្ថភាព តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ផ្ទាល់ ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ការចុះហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមស្ថាប័ន នានា និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗជាដើម។ មន្ត្រីជាស្រ្តីនឹងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងចូលរួមពង្រឹងសមត្ថភាពតាមរយៈ ផែនការដែលបានដាក់ចេញនេះ។

**៦. ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនការរស់រាន ដល់ស្ត្រី**

មន្ត្រីជាស្រ្តីនៃអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** នឹងបន្តចូលរួមកសាង និងអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជ្រាបការ យល់ដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាព ការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការនិងផែនការសកម្មភាព ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងលក្ខន្តិកៈជូនដល់មន្ត្រីនៃអង្គភាពក្រោមឱវាទ **អ.ស.ហ.** តាមរយៈការ រៀបចំជាផែនការ និងចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

**៧. ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃសវនដ្ឋាន**

មន្ត្រីជាស្រ្តីនៃអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** នឹងបន្តចូលរួមកសាង និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ លើគោលការណ៍ យន្តការ និង បញ្ជីត្រួតពិនិត្យពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសវនកម្មអនុលោមភាព។

**VI. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ**

ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវន កម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ដែលបានដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាព លម្អិតដែលបានកំណត់ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានរៀបចំយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងយន្ត ការរៀបចំរបាយការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- យន្តការប្រជុំត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖ ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ត្រូវប្រជុំពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ និងរៀបចំរបាយការណ៍ ជូនប្រធានអង្គភាពសវនកម្ម ផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.** ។



- យន្តការរៀបចំរបាយការណ៍៖ ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. ត្រូវរៀបចំ របាយការណ៍ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនប្រធានអង្គភាពសវនកម្ម ផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. ក៏ ត្រូវរៀបចំផងដែរនូវរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចូលយេនឌ័រប្រចាំ ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំជូនទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន គ.ម.យ. ។

**VII. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលក៏ដូចជា ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រុមការងារបញ្ចូលយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការជួយ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានរៀបចំ សេចក្តីសម្រេចការចាត់តាំងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. រួចរាល់ ព្រមទាំង បានរៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. សម្រាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០២២-២០២៤) ផងដែរ។ តាមរយៈផែនការសកម្មភាពនេះ មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅអង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនឹងត្រូវបាន បង្កើនចំនួនទាំងមន្ត្រីជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ។ ផែនការសកម្មភាពនេះ គឺជាមគ្គុទេសក៍តម្រង់ទិស ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃអង្គភាពក៏ដូចជាក្រុមការងារនារីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. ក្នុងការរៀបចំអនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យលើផែនការសកម្មភាពដែល បានដាក់ចេញនេះឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

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

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

|          |  |   |  |  |  |
|----------|--|---|--|--|--|
| <p>៥</p> | <p>ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ឱកាសទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤ រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមតិវិនិច្ឆ័យសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គការចំនួន ៤ លើក</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមតិវិនិច្ឆ័យសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គការចំនួន ៤ លើក</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមចុះទៅហ្វឹកហាត់ការងារដល់ទឹកនៃនៅអគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមកិច្ចប្រជុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូក្នុង និងក្រៅប្រទេស</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០៤រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងស្តីពីមតិវិនិច្ឆ័យសវនកម្មជូនសវនកររបស់អង្គការចំនួន ៤ លើក</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមចុះហ្វឹកហាត់ការងារដល់ទឹកនៃនៅអគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមរៀនកម្មវិធីគណនេយ្យករជំនាញកម្ពុជា (CPA)</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសវនកម្មរៀបចំដោយនិយ័តករគណនេយ្យ និងសវនកម្មចំនួន ២ លើក</li> <li>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមកិច្ចប្រជុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូក្នុង និងក្រៅប្រទេស</li> </ul> | <p>- ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.</p> |
|----------|--|---|--|--|--|

|                 |  |  |  |   |   |
|-----------------|--|--|--|---|---|
| <p><b>៦</b></p> | <p>ចូលរួមជាគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សព្វផ្សាយតាមកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។</p> | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p> | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ និងផែនការសកម្មភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p> | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p>     | <p>- ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ <b>អ.ស.ហ.</b></p> |
| <p><b>៧</b></p> | <p>ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជូនសវនដ្ឋាន។</p>             | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងអនុលោមភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p> | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ និងផែនការសកម្មភាពជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p> | <p>- មន្ត្រីជាស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ០១រូប ចូលរួមផ្តល់សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជូនមន្ត្រីក្រោមឱវាទ <b>អ.ស.ហ.</b> ចំនួន ២ លើក</p> | <p>- ក្រុមការងារនារីរបស់អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ <b>អ.ស.ហ.</b></p> |