របាយការណ៍

ស្ដីពី

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូង(ផអ៣)
នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ
នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

លោកស្រី Cherly Urashima
លោក គុង សុប្រាជ្ញ
ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤

មាតិកា

សេចក្តីសង្ខេប...i
១.សេចក្តីផ្តើម...១
១.១. សាវតា និងបរិបទ...១
១.២. សវនកម្មយេនឌ័រជាអ្វី?...៣
១.៣. វិធីសាស្រ្ត និងដំណើរការ...៤
១.៤. ភាពមានកម្រិត និងឧបសគ្គនានា...៥
២. សំណួរគន្លឹះ លទ្ធផលរកឃើញ និងអនុសាសន៍តាមសមាសភាគ...៧
២.១. សមាសភាគទី១៖យេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់...៧
២.១.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន...៧
២.១.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ...៨
២.១.៣. អនុសាសន៍...១៣
២.២. សមាសភាគទី២៖ជំនាញបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ...១៥
២.២.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន...១៥
២.២.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ...១៦
២.២.៣. អនុសាសន៍...១៧
២.៣. សមាសភាគទី៣៖ស្រ្តីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក...១៩
២.៣.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន...១៩
២.៣.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ...២០
២.៣.៣. អនុសាសន៍...២២
២.៤. សមាសភាគទី៤៖វេទយិតយេនឌ័រក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានយល់ដឹងអំពីវឌ្ឍនភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ...២៤
២.៤.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន...២៤
២.៤.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ...២៦
២.៤.៣. អនុសាសន៍...២៧
២.៤. សមាសភាគទី៥៖ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូ...២៨
២.៤.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន...២៨
២.៤.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ...២៩
២.៤.៣. អនុសាសន៍...២៩

៣. ការប្រៀបធៀបលទ្ធផលសវនកម្មយេនឌ័រតាមស្ថាប័នដែលបានធ្វើសវនកម្ម ៣០
៣.១. លទ្ធផលជារួមតាមប្រភេទថ្នាក់ស្ថាប័ន ៣០
៣.២.អនុកម្មវិធីនៃផអ៣ .... ៣២
៣.៣.រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣៣
៣.៣.១.ថ្នាក់ខេត្ត ៣៣
៣.៣.២.ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ៣៤
៣.៣.១.ភាពខុសគ្នានៃទស្សនទានយល់ដឹងអំពីវឌ្ឍនភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣៥

ឧបសម្ព័ន្ធនានា ៖

១. ក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់ក្រុមទីប្រឹក្សា
២. បញ្ជីឯកសារដែលបានសិក្សា
៣. ឧបករណ៍ដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ
៤. ក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រ
៥. បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលដែលបានជួបពិភាក្សា
៦. របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃកាតដាក់ពិន្ទុសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រតាមផ្នែកនីមួយៗ
៧. សេចក្តីសង្ខេបពិន្ទុតាមថ្នាក់រដ្ឋបាល
៨. គំរូដ្យាក្រាមបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់
៩. បករណ៍សវនកម្មយេនឌ័រដែលបានកែលម្អសម្រាប់ការប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។

អក្សរកាត់

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AWPB	ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ
BoG	គណៈអភិបាល
CCWC	គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការស្ត្រី និងកុមារឃុំ សង្កាត់
CD	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
CDB	ទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់
CMDG	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់កម្ពុជា
C/S	ឃុំ សង្កាត់
CSO	អង្គការសង្គមស៊ីវិល
DOWA	ការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក
DM	ក្រុង ស្រុក
DMK	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ERA	សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល
DP	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
GMAG	ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
GMAP	ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
GRB	ការរៀបចំថវិកាដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ
IP3	ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំនៃកម្មវិធីជាតិ
M&E	តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
MEF	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
MoI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ
MoP	ក្រសួងផែនការ
MoPF	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
MoWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
NCDD	គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
NCDD-S	គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NLC/S	សម្ព័ន្ធភាពជាតិក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់
NP	កម្មវិធីជាតិ
NP-SNDD	កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

OD	ការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន
OL	ច្បាប់រៀបចំអង្គការ
PBA	វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងតាមកម្មវិធី
PDoWA	មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត
PC	រាជធានី ខេត្ត
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
PM&E	ផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
Sida	ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិរបស់ប្រទេសស៊ុយអែដ
SNA	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SNDD	ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SNIF	ឧបករណ៍ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SSCS	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ
TA	ជំនួយបច្ចេកទេស
TWG	ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
WB	ធនាគារពិភពលោក
WCCC	គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូង (ផអ៣) នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NP-SNDD)

សេចក្តីសង្ខេប

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានឆន្ទៈ ក្នុងការជំរុញកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបានបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយសំខាន់ៗនានាជាច្រើនដូចជា៖ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិជាដើម។

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីជាតិ (ផអ៣ ២០១១- ២០១៣) បានកំណត់នូវអាទិភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកិច្ចអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃផអ៣ ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗត្រូវបានប្រគល់នូវការទទួលខុសត្រូវដើម្បីធានាថា ការរៀបចំតាក់តែង និងការអនុវត្តអនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣ ត្រូវបានបញ្ជ្រាបនូវការងារយេនឌ័រ។ តួនាទីរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីក៏ត្រូវបានកំណត់ជាស្ថាប័នសម្រាប់ផ្តល់នូវការប្រឹក្សាយោបល់ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ការគាំទ្រ និងការធានានូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ត្រូវបានរៀបចំឡើង ក្នុងន័យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការពិនិត្យឡើងវិញ ការកែលំអ និងឬការកែសម្រួលនូវយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣សម្រាប់ការពន្យារពេលផអ៣រយៈពេល១ឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ដែលជាពេលវេលាសម្រាប់ការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ដំណាក់កាលបន្ទាប់ផងដែរ។ សវនកម្មយេនឌ័របានធ្វើឡើងចំពោះអនុកម្មវិធីចំនួន៤ក្នុងចំណោមអនុកម្មវិធីទាំង៦នៃផអ៣ ខេត្តចំនួន៤ និងក្រុង ស្រុកពាក់ព័ន្ធចំនួន៤ផងដែរ។

ឧបករណ៍សម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេឌ័រនៃផអ៣ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃបទពិសោធន៍អនុវត្តល្អជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ ដែលសមស្របទៅនឹងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា ព្រមទាំងផ្អែកលើការរំពឹងថា មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី គឺជាអ្នកអនុវត្តនូវសកម្មភាពសវនកម្មយេនឌ័រនេះភាគច្រើនដោយខ្លួនឯង។

សវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ បានផ្តោតទៅលើចំណុចសំខាន់ៗចំនួន៥ដូចខាងក្រោម៖

១. យេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់

២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែ

ទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ

៣. ស្រ្តីនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក

៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនៈយល់ដឹងអំពីសមិទ្ធផលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ

៥. ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូ (ឧទាហរណ៍៖ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា)។

ព័ត៌មាននានាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះ ត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើឯកសារ ការបំពេញនូវបញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការសិក្សាវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ព្រមទាំងការសម្ភាសន៍ក្នុងលក្ខណៈជាក្រុម និងការសម្ភាសន៍ក្នុងលក្ខណៈជាបុគ្គល។

ការរកឃើញសំខាន់ៗ និងអនុសាសន៍នានា

១. យេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់ ៖

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ថ្នាក់ជាតិ	
ជារួម យុទ្ធសាស្រ្តយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ មានលក្ខណៈទូទៅដោយពុំត្រូវបានរៀបចំជាក់លាក់តាមសមាសភាគនីមួយៗឡើយ។ ការងារយេនឌ័រពុំទាន់ត្រូវបានបញ្ជ្រាបឲ្យមានលក្ខណៈស្របគ្នានៅក្នុងផែនការ ថវិកា និងក្នុងរបាយការណ៍នានា។	១.១.ត្រូវរៀបចំយុទ្ធសាស្រ្តយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ ដំណាក់កាលបន្ទាប់ទៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាភាគនានានៃផអ៣ ១.២.ត្រូវធានាថាការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរួមស្តីពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ ១.៣.ត្រូវបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ និងត្រូវភ្ជាប់ជាមួយនូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រដែលកំណត់អំពីវិធានការណ៍ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនានាទៅក្នុងផែនការរបស់អនុកម្មវិធីទាំងនោះផងដែរ។
ការវិភាគអំពីតម្រូវការ និងបញ្ហានានារបស់បុរស និងស្រ្តីក្នុងសមាសភាគនានានៃអនុ	១.៤.នៅមុនពេលចាប់ផ្តើមរៀបចំតាក់តែងផអ៣ ដំណាក់កាលបន្ទាប់ អង្គភាពនីមួយៗនៃលេខាធិ

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
កម្មវិធី ពុំត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធឡើយ	ការដ្ឋាន និងអនុកម្មវិធីនីមួយៗ គួរត្រូវបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីការកំណត់ និងវិភាគបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យ/កិច្ចការដែលជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ។ ១.៥.ត្រូវមានការវិភាគតម្រូវការ និងបញ្ហានានាទាំងរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងមុខងារនានាដែលនឹងត្រូវផ្ទេរឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ១.៦.ពន្លឿនការរៀបចំបញ្ចប់សេចក្តីណែនាំស្តីពីការកសាងផែនការ និងការរៀបចំថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយធានាថា ការវិភាគយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងសេចក្តីណែនាំនេះ ហើយទស្សនៈយល់ដឹងអំពីការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ និងកិច្ចដំណើរការរៀបចំថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ និងការរៀបចំថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខណៈប្រទាក់ក្រឡាគ្នាក្នុងការជំរុញគាំទ្រឲ្យមានការកើនឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ពុំមានដំណើរការក្នុងការគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងការអនុវត្តប្រកបដោយការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រឡើយ។ ផ្ទុយមកវិញ ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានដំណើរការយ៉ាងសកម្មក្នុងក្របខណ្ឌនៃអនុកម្មវិធីទី៣។ ដោយឡែក	១.៧.លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ជំរុញ និងពង្រឹងកិច្ចដំណើរការនៃក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការកសាងផែនការ។ កិច្ចការនេះ ត្រូវរួមបញ្ចូលទាំងស្ថាប័នអនុវត្តជអ៣ និងក្រសួងស្ថាប័ននានាដែលកំពុងអនុវត្តកិច្ច

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
នៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋានពុំបានរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឡើយ។	ដំណើរការផ្ទេរមុខងារឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។
ជាទូទៅ ធាតុចូលនានារបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីតែងតែត្រូវបានស្នើសុំឲ្យផ្តល់ដោយយឺតយ៉ាវក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ	១.៨.ក្រសួងកិច្ចការនារី/ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ គួរត្រូវបានស្នើឲ្យចូលរួមផ្តល់ធាតុចូលចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូងនៃកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការកសាងផែនការ។
មូលនិធិមានចំនួនតិចតួចសម្រាប់គាំទ្រដល់សកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ។	១.៩.បង្កើនមូលនិធិសម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការពង្រឹងចំណេះដឹងយេនឌ័ររបស់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត, ការវិភាគ និងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ។ ១.១០.ផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រចំពោះអនុកម្មវិធី និងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដទៃទៀត ព្រមទាំងក្រសួង ស្ថាប័នដែលរំពឹងថានឹងមានការផ្ទេរមុខងារទៅឲ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
សូចនាករទាក់ទងទៅនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់ នៅមានកម្រិតទាប។	១.១១.ត្រូវធានាថា វិធានការនានាត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការឆ្លុះបញ្ចាំងសូចនាករយេនឌ័រទៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់កម្ពុជា។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
ដំណើរការកសាងផែនការ និងការរៀបចំថវិកាសម្រាប់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកពុំត្រូវបានកំណត់ពេញលេញនៅឡើយចំពោះការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។	សូមអានចំណុច ១.៦ ខាងលើ
ការរៀបចំបានតិចតួចសម្រាប់ការវិភាគយេនឌ័រនៅក្នុងដំណាក់កាលត្រៀមរៀបចំ	១.១២.ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា និងប័ណ្ណ

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការខេត្ត/ស្រុកពុំទាន់បានល្អ។	ដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការនៅថ្នាក់ឃុំ/ស្រុក ដើម្បីកំណត់បញ្ហាអាទិភាព រួមបញ្ចូលទាំងបញ្ហាយេនឌ័រផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏ត្រូវរៀបចំកិច្ចដំណើរការដើម្បីធ្វើឲ្យមានសុពលភាពនៃទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំសង្កាត់ផងដែរ។ ១.១៣.ត្រូវរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រសម្រាប់ផ្តល់ការណែនាំអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការមន្ទីរជំនាញនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌផងដែរ។
សកម្មភាពនានារបស់ក្រសួង និងមន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានី ខេត្ត មានលក្ខណៈជាការផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់ ជាជាងការឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន	សូមអានចំណុចទី២ខាងក្រោម
មូលនិធិមានចំនួនតិចតួចសម្រាប់គាំទ្រដល់សកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	១.១៤.បង្កើនមូលនិធិសម្រាប់គាំទ្រការកសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងយេឌ័រ បណ្តាញយេនឌ័រ និងគាំទ្រដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សូមអានចំណុច ១.៩ និង១.១០ ខាងលើ
ការពិបាកក្នុងការដក/ទូទាត់មូលនិធិសម្រាប់គាំទ្រគម្រោងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងសម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពតាមដានត្រួតពិនិត្យរបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក។ ជាទូទៅ ការផ្ទេរថវិកានេះមានការយឺតយ៉ាវ។	១.១៥.ត្រូវមានការកែសម្រួលនីតិវិធីសម្រាប់ការទូទាត់ចំណាយចំពោះសកម្មភាពតូចៗនានា (ឧ. ដូចជាសកម្មភាពសេវាសង្គមនិងការតាមដានត្រួតពិនិត្យរបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ)។ ១.១៦.ត្រូវធានាឲ្យបានថា មូលនិធិត្រូវបានផ្ទេរទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទាន់ពេលវេលា។ ១.១៧.ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារក្នុងការជម្រះបញ្ជីការចំណាយសម្រាប់សកម្មភាពសេវាសង្គម។
ការតាមដានត្រួតពិនិត្យបានផ្តោតតែទៅលើ	១.១៨.ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានតាមដានត្រួតពិនិត្យ

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ទិន្នន័យស្តីពីចំនួននៃអ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមភេទ (ចំនួនអ្នកចូលរួមជាបុរស និងជាស្ត្រី)	បញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ បន្ថែមពីលើការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានស្ថិតិស្តីពីភេទផ្សេងៗគ្នានៃចំនួនមន្ត្រី បុគ្គលិក និងអ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។
គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារបាន និងកំពុងដំណើរការតាមតួនាទីភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ក៏ប៉ុន្តែត្រូវការកសាងសមត្ថភាព និងការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនបន្ថែមទៀតដើម្បីឲ្យកិច្ចដំណើរការនៃគណៈកម្មាធិការនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។	១.១៩.ត្រូវពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ (សូមអានចំណុច២ខាងក្រោម)។
យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេលវែង ១.២០.ក្នុងខណៈដែលកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈឈានឆ្ពោះទៅកាន់ការរៀបចំថវិកាតាមកម្មវិធី នោះត្រូវធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងសមស្របនៅក្នុងផែនការ និងថវិកាកម្មវិធី ព្រមទាំងត្រូវទទួលស្គាល់នូវតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា និងការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនដែលនឹងកើតឡើងក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ១.២១.ត្រូវបង្កើតយន្តការនានាសម្រាប់ការកំណត់ និងការទទួលស្គាល់នូវគំរូនៃការអនុវត្តល្អ និងការកំណត់នូវសមិទ្ធផលនានាដែលជំរុញ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងក្នុងលក្ខណៈជាបុគ្គលផងដែរ។	

២. ជំនាញបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ថ្នាក់ជាតិ/ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រភាគច្រើនផ្តោតតែទៅលើទ្រឹស្តី។ អ្នកផ្តល់ចម្លើយនានាបានចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង	២.១. ត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស (សូមអានចំណុច១.៤ ខាងលើ) ២.២.ត្រូវធានាថា អនុកម្មវិធីនានាមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលបាននូវធាតុចូលដែលមានសារប្រយោជន៍ពីអ្នកជំនាញ/ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសយេនឌ័រ។
តម្រូវការជាចាំបាច់បន្ថែមទៀតនូវសម្ភារៈ	២.៣.ត្រូវរៀបចំបង្កើតឯកសារសម្រាប់ការអនុវត្តជាក់

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
បណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	ស្តែងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកានិងការតាមដានត្រួតពិនិត្យក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីអំពីយេនឌ័របានផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើស្ត្រី ។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលជាអ្នកធ្វើសម្រេចចិត្តមានចំនួនតិចតួច ប៉ុណ្ណោះដែលបានទទួលការបណ្តុះ បណ្តាលអំពីយេនឌ័រ។	២.៤. ដោយសារតែតំណាងស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មាធិការនានានៃ គ.ជ.អ.ប ដូច្នេះការពង្រឹងចំណេះដឹងយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់បុរសនៅក្នុងគណៈកម្មការ និងអនុគណៈកម្មាធិការទាំងនេះត្រូវតែបានផ្តល់អាទិភាពដ៏ចាំបាច់មួយ។ ២.៥. ត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រ ដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣(បុរសស្ទើរតែទាំងអស់) ដោយត្រូវផ្តោតទៅលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅតាមសមាសភាគនានានៃអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។ ២.៦. ត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលទាំងអស់និងប្រធាន មន្ទីរ អង្គភាព ការិយាល័យជំនាញនៅរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (រួមទាំងសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ) និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
មន្ត្រីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងមន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាភាគច្រើនគឺជាបុរស។	២.៧.ត្រូវធានាថា មន្ត្រីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងមន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាមានការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាគន្លឹះយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី/មន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានី ខេត្ត/ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅមានកម្រិតទាបសម្រាប់ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។	២.៨.ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់តំណាងក្រសួងកិច្ចការនារីនៅ គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មាធិការនានានៃ គ.ជ.អ.ប។

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
	២.៩.ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីមន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានី ខេត្ត/ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។
យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេលវែង ២.១០.ត្រូវធានាថា អ្នកជំនាញ/ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស យេនឌ័រត្រូវបានបន្តផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឧ. ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការគាំទ្រដល់អនុកម្មវិធីនានា(រួមបញ្ចូលទាំងអ្នកជំនាញយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមទីប្រឹក្សាសម្រាប់កិច្ចការជាក់លាក់នានា) ២.១១.ត្រូវបញ្ជ្រាបការងារយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សានៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ២.១២.ត្រូវធានាថា សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីដែលត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ឬត្រូវបានតែងតាំងថ្មីនឹងត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងសមស្របអំពីការងារយេនឌ័រ។	

៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ថ្នាក់ជាតិ	
តំណាងស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចបំផុតនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មាធិការនៃ គ.ជ.អ.ប។ តំណាងស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចបំផុតនៅក្នុងជួរមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនានា	៣.១.ត្រូវបង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញ និងជំនឿចិត្តរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចមានលក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនានា (ឧ. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងការដឹកនាំដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃស្ថាប័នអនុវត្ត និងការបញ្ជូនមន្ត្រីជាស្ត្រីឲ្យទៅសិក្សានៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋាល ឬផ្តល់អាទិភាពដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅក្នុងប្រទេស និងនៅក្រៅប្រទេសសម្រាប់រយៈពេលវែង)។
ស្ត្រីចង់ឲ្យខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងដែលមានលក្ខណៈជាប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី។ ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចបានដាក់ពាក្យសម្រាប់មុខតំណែងបច្ចេកទេសនានា។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុង	៣.២.កំណត់ជម្រើសនានាដែលមានលក្ខណៈត្រៀមជាមុន ក្នុងការទាក់ទាញ និងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រីបន្ថែមទៀតសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្ត រួមមាន៖ មុខតំណែងដែលមិនមែនជាលក្ខណៈប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី។ ឧ.

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ការជ្រើសរើស និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីបន្ថែមទៀតហាក់ដូចជាពុំទាន់មានលក្ខណៈសកម្មក្នុងការត្រៀមរៀបចំមុនឡើយ។	ទាហរណ៍៖ ជំរុញអនុវត្តតាមកូតា(២០ទៅ៥០% ជាស្ត្រី) ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី, ការពិនិត្យឡើងវិញនូវលក្ខណៈសម្បត្តិដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យមានការជំនួសនូវលក្ខណៈសម្បត្តិនៃបទពិសោធន៍ការងារចំពោះលក្ខណៈសម្បត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតអប់រំ, ការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយបន្ថែមផ្សេងទៀតក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្រៅពីប្រកាសតាមសារព័ត៌មាន និងគេហទំព័រ (ដូចជាការប្រកាសជ្រើសរើសនៅតាមសាកលវិទ្យាល័យ ឬការកំណត់ជ្រើសរើសយកបុគ្គលិកស្ត្រីណាម្នាក់ដោយផ្ទាល់តែម្តង)។
អាទិភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ពុំត្រូវបានបញ្ជ្រាបឲ្យមានក្ខណៈស៊ីសង្វាក់ទៅនឹងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក និងទីប្រឹក្សា	៣.៣.ត្រូវធានាថា តម្រូវការយេនឌ័រ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក(ដូចជាលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក ឬទីប្រឹក្សានានាជាដើម) ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកគួរដាក់បញ្ចូលទាំងចំណេះដឹង និងបញ្ហាយេនឌ័រផងដែរ។ លក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិកគួរតែដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវវិធានការនានាដើម្បីធានាថា តម្រូវការបុរស និងស្ត្រីត្រូវបានផ្តោតនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវអនុវត្តការងារ ។ ត្រូវធានាថា មានតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងសមាសភាពគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សា	៣.៤. ជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់គ្រប់គណបក្សនយោបាយទាំងអស់ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលចំនួនស្ត្រីបន្ថែម នៅតាមលេខរៀងផ្នែកខាងលើនៃបញ្ជីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើស

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
	រើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខនេះ ឬក៏ត្រូវមានបញ្ជីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ដែលមានឈ្មោះបេក្ខជនជាស្ត្រី និងបេក្ខជនបុរសឆ្លាស់គ្នា។ ៣.៥.គួរមានការសិក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងជាភាគរយនៃតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំទៅនឹងសូចនាករលទ្ធផលនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍ ជាពិសេសទំនាក់ទំនងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ត្រី និងកុមារ។ ៣.៦.ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវការពង្រឹង និងការគាំទ្រសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅក្នុងការរៀបចំកាត់តែង និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៃសម្ព័ន្ធភាពជាតិក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ (អនុកម្មវិធីទី៦)។ គួរពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងវិទ្យាស្ថានសភាកម្ពុជាអំពីទស្សនៈរបស់ពួកគេ ចំពោះការពង្រីកចំណេះដឹង និងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភា និងសភាជាតិ
ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	៣.៧.ត្រូវស្វែងរកជម្រើសសម្រាប់កែលំអនូវជំនាញនានា និងបង្កើននូវភាពជឿជាក់របស់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដើម្បីឲ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីទាំងនោះអាចមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការតែងតាំងសម្រាប់មុខតំណែងជាន់ខ្ពស់នានា (ឧទាហរណ៍៖ ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ, ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់មន្ត្រីបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការចូលរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល, ផ្ដល់អាទិភាពដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីសម្រាប់ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅក្នុងស្រុក និងទទួលអាហារូបករណ៍ទៅសិក្សានៅបរទេស)។

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
បេក្ខជនជាស្ត្រីមានចំនួនតិចតួច ដែលបានដាក់ពាក្យចូលធ្វើការតាមមុខតំណែងនានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	៣.៨.ត្រូវកំណត់រកជម្រើសដែលមានលក្ខណៈត្រៀមជាមុនដើម្បីកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យសម្រាប់តំណែងនានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមទាំងមុខតំណែងដែលមិនមែនជាប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី។ (សូមអានចំណុច ៣.២ ខាងលើ)
ការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនអាចបង្កើតនូវភាពលំអៀងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តតែងតាំងដំឡើងមុខតំណែងស្ត្រី ប្រសិនបើមុខតំណែងនោះតម្រូវឲ្យចុះអនុវត្តការងារនៅតាមមូលដ្ឋាននានា។	៣.៩.បេក្ខជនជាស្ត្រីដែលត្រូវតែងតែងដំឡើងមុខតំណែង គួរតែអាចធ្វើការសិក្សាវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងថា តើសុវត្ថិភាពការងារអាចជាបញ្ហានៅក្នុងមុខតំណែងខ្ពស់នោះដែរ ឬទេ។ ការគាំទ្រគួរតែត្រូវបានផ្តល់ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពការងារទាំងនោះ។
យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេលវែង៖ ៣.១០.ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីឲ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របសម្រាប់មុខតំណែងធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តម្រូវឲ្យមានឆន្ទៈផ្នែកនយោបាយ និងត្រូវការបង្កើននូវកម្រិតអប់រំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ។ កិច្ចការនេះ តម្រូវឲ្យមានវិធានការត្រៀមទុកជាមុនក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង និងការគាំទ្រស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងជំរុញ និងរក្សាកុមារីឲ្យនៅរៀននៅតាមសាលា ដើម្បីធ្វើឲ្យពួកគេអាចបន្តការសិក្សានៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា ឬថ្នាក់ខ្ពស់ៗបន្ថែមទៀត។	

៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនៈយល់ដឹងអំពីសមិទ្ធផលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ ៖

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ថ្នាក់ជាតិ	
យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ មានលក្ខណៈច្របូកច្របល់	៤.១.ត្រូវធានាថា ផអ៣ជំហានត្រូវ៖ ១)មានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (សូមអានចំណុច ១.៣ និង១.៤ ខាងលើ) ២)មានភ្ជាប់ជាមួយនូវឧបសម្ព័ន្ធដែលរៀបរាប់សង្ខេបអំពីអាទិភាពនានានៃឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រសម្រាប់អនុកម្មវិធីននីមួយៗ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
	៣) បានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយ។
ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ ត្រូវបានរាយការណ៍ថាមានលក្ខណៈល្អ នៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី១ ទី២ និងទី៣ ក៏ប៉ុន្តែនៅពុំទាន់បានល្អក្នុងអនុកម្មវិធីទី៤។	៤.២.ត្រូវមានខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទស្សនៈដែលពុំលើកទឹកចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (ដូចជា៖ ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្ដល់មតិយោបល់ និងនិយាយរឿងកំប្លែងផ្ដេសផ្ដាសដែលមិនគោរពតម្លៃស្ត្រី។
ទទួលស្គាល់នូវសារៈសំខាន់នៃការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រថាជាអាទិភាពមួយ ក៏ប៉ុន្តែទស្សនទានយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍភាពនៅមានកម្រិតទាប។	៤.៣.គួរមានការសិក្សាអង្កេត និងការចងក្រងជាឯកសារបន្ថែមទៀតអំពីកត្តាដែលបានចូលរួមចំណែកធ្វើឲ្យពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី៣។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ មានលក្ខណៈច្របូកច្របល់	សូមអាចចំណុច៤.១ខាងលើ
ស្ត្រីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះបញ្ហាស្ត្រី (និងកុមារ)	៤.៤.ត្រូវមានការខិតខំដើម្បីជំនះឲ្យបាននូវទស្សនដែលយល់ឃើញថា យេនឌ័រគឺជារឿងរបស់ស្ត្រី ហើយស្ត្រីគឺអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រីដោយខ្លួនឯង។ ៤.៥.ត្រូវមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងបន្ថែមទៀតដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទស្សនដែលមិនលើកទឹកចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (ដូចជា៖ ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្ដល់មតិយោបល់ និងនិយាយកំប្លែងផ្ដេសផ្ដាសដែលដែលមិនគោរពតម្លៃស្ត្រី។ល។
ទស្សនយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាយ៉ាងខ្លាំង	៤.៦.គួរមានការសិក្សាអង្កេត និងការចងក្រងជាឯកសារបន្ថែមទៀតអំពីកត្តាដែលបានចូលរួមចំណែកធ្វើឲ្យពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។
យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេលវែង៖ ៤.៧.ការខិតខំជំនះនូវអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថបែបប្រពៃណីពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ គឺជាដំណើរការរយៈពេលវែងដែលតម្រូវឲ្យមានការគាំទ្រយ៉ាងទូលាយ ដើម្បីលើកស្ទួយ និងគាំទ្រគោលការណ៍	

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
និងការអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ ដែលក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖ - ការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីធ្វើការងារនៅផ្ទះ នៅក្នុងសហគមន៍ នៅកន្លែងធ្វើការ និងកន្លែងដែលអាចរកប្រាក់ចំណូលបាន គឺត្រូវបានឲ្យតម្លៃទាប សូម្បីតែស្ត្រីគ្នាឯងក៏ដោយ។ - អាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់បុរសឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើបុព្វសិទ្ធិយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍៖ បុរសអាចធ្វើអ្វី ដែលពួកគេចង់ធ្វើ ហើយប្រពន្ធរបស់ពួកគេអាចមានយោបល់តិចតួចប៉ុណ្ណោះ) - ស្ត្រីខ្វះខាតភាពជឿជាក់ជាពិសេសចំពោះមុខតំណែង ឬតួនាទីដែលមិនមែនជាប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី។ ៤.៨.បន្តផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីអំពីយេនឌ័រដល់បុរស ដែលស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែង/តួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងជំរុញឲ្យបុរសមានការចូលរួមពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រសកម្មភាពនានាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	

៥. ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូ

ការរកឃើញសំខាន់ៗ	អនុសាសន៍នានា
ថ្នាក់ជាតិ	
ត្រូវមានការគាំទ្របន្ថែមទៀតពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រឲ្យមានការកើនឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។	៥.១.គួរកៀរគរការគាំទ្រពីដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍នានាដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរាជការបន្ថែមទៀតក្រៅពីការផ្តោតតែទៅលើបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការសម្រេចចិត្ត។
ត្រូវការធ្វើឲ្យមានសុខដមនីយកម្មចំពោះសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័ររបស់គម្រោងដោយឡែកៗនីមួយៗ (stand-alone projects) ជាមួយនឹងក្របខ័ណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(NP-SNDD) រយៈពេល១០ឆ្នាំ និងផអ៣។	៥.២.ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់គម្រោងដោយឡែកៗនីមួយៗ ដើម្បីកំណត់ឲ្យបាននូវគំរូនៃការអនុវត្តល្អ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ៥.៣.ស្វែងរកនូវអ្វីដែលអាចរៀនសូត្របានពីគម្រោងដោយឡែកៗនីមួយៗ អំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ៥.៤.ធ្វើឲ្យមានសុខដមនីយកម្មនូវសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូរនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនឹងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានាមានតិចតួច។	៥.៥.ត្រូវជំរុញឲ្យមានចូលរួមពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការកិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែង

<table>
<tr><th>ការរកឃើញសំខាន់ៗ</th><th>អនុសាសន៍នានា</th></tr>
<tr><td></td><td>ផអ៣ដំណាក់កាលបន្ទាប់។
៥.៦.គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទៅក្នុងសមាសភាពនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ
៥.៧.គួរពិនិត្យ និងរៀនសូត្រអំពីសកម្មភាពនានារបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ឃុំ។</td></tr>
<tr><td colspan="2">យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេលវែង
៥.៨.រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែឈានមុខក្នុងការធានាថា គម្រោងនានារបស់ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវមានការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិ និងដោយមិនត្រូវមានការឆ្លើយតបតែទៅនឹងអាទិភាពរបស់ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯងឡើយ។
៥.៩.អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានាមានបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រនានាដល់ការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បទពិសោធន៍ទាំងនេះគួរតែត្រូវបានប្រមូល បញ្ជ្រាប និងគាំទ្រផអ៣នាពេលខាងមុខ។</td></tr>
</table>

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូង នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

របាយការណ៍

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១. សាវតា និងបរិបទ[1]

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានឆន្ទៈ ក្នុងការជម្រុញកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(គ.ជ.អ.ប) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ ស្របតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការឆ្នាំ២០០៨(ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។ ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គ.ជ.អ.ប បានរៀបចំកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១០-២០១៩) និងផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូង(ផអ៣ ២០១១-២០១៣)។ ផអ៣ មានអនុកម្មវិធីចំនួន៦ និងស្ថាប័នអនុវត្តចំនួន៧[2]។ ការពន្យារពេលមួយឆ្នាំនៃផអ៣សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបានរៀបចំ និងឯកភាពដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗនៃផអ៣ នៅឆ្នាំ២០១៣។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏បានប្តេជ្ញាចិត្តផងដែរក្នុងការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយនានាជាច្រើន ដូចជាគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណសម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។ កម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផអ៣ សុទ្ធតែមានភ្ជាប់នូវឯកសារឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ[3] ដែលគូសបញ្ជាក់អំពីរបៀបដាក់បញ្ចូលទស្សនយេនឌ័រទៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ការទទួលខុសត្រូវចម្បងៗ សម្រាប់ការ

---

[1] បានមកពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លី (ឧបសម្ព័ន្ធទី១)

[2] អនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣ ៖

- អនុកម្មវិធីទី១ ៖ ការរៀបចំគោនយោបាយនិងការសម្របសម្រួលកម្មវិធី ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ និងការរៀបចំគោនយោបាយ (លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប)
- អនុកម្មវិធីទី២ ៖ ការរៀបចំ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ)
- អនុកម្មវិធីទី៣ ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ)
- អនុកម្មវិធីទី៤ ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)
- អនុកម្មវិធីទី៥ ៖ ប្រព័ន្ធកសាងផែនការ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងផែនការ)
- អនុកម្មវិធីទី៦ ៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សម្ព័ន្ធភាពជាតិក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់)
- ស្ថាប័នអនុវត្តទី៧ គឺក្រសួងកិច្ចការនារី គាំទ្រដល់សមភាពយេនឌ័រ ដែលជាបញ្ហាអន្តរវិស័យ។

[3] ឧបសម្ព័ន្ធទី១នៃកម្មវិធីជាតិ និងឧបសម្ព័ន្ធទី៣នៃផអ៣។

រៀបចំតាក់តែង និងការអនុវត្តការងារយេនឌ័រដែលត្រូវបញ្ជ្រាបនៅតាមអនុកម្មវិធីនានា គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ។ ចំណែកឯក្រសួងកិច្ចការនារីមានតួនាទីផ្តល់យោបល់ជាយុទ្ធសាស្ត្រ គាំទ្រ និងពិនិត្យបន្ថែម និងធានានូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

តម្រូវការក្នុងការពិនិត្យ ការកែលម្អ និងឬការកែសម្រួលឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានកំណត់ក្នុងរយៈពេលកន្លងមក ជាពិសេសនៅក្នុងពេលការពន្យារពេលមួយឆ្នាំនៃផអ៣។ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ ចំណុចដៅមួយក្នុងចំណោមចំណុចដៅទាំង១៩ គឺការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដើម្បីវាយតម្លៃអំពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារទីប្រឹក្សាសវនកម្មយេនឌ័រ ក៏ត្រូវបានពង្រីកវិសាលភាពដោយរួមបញ្ចូលនូវការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រអនុកម្មវិធីនានានៅថ្នាក់ជាតិផងដែរ។

ដូចបានកំណត់នៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាសវនកម្មយេនឌ័រ គោលបំណងនៃសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ គឺដើម្បី ៖

១. វាយតម្លៃអំពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងអំពីរបៀបពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សំណាក)
២. វាយតម្លៃ ដកស្រង់បទពិសោធន៍ និងផ្តល់អនុសាសន៍នានាសម្រាប់ការកែលំអការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ និងយន្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនានាដែលមានបច្ចុប្បន្ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងរយៈពេលនៃការពន្យារពេលផអ៣ (ឆ្នាំ២០១៤)
៣. កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ពេលអនាគត កំណត់វិស័យការងារ ការសម្រេចចិត្តខាងគោលនយោបាយ ព្រមទាំងវិធានការនានាដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអនុវត្តជំហានបន្ទាប់នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៤. រៀបចំវិធីសាស្ត្រសវនកម្មយេនឌ័រនានា ដែលអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននាពេលអនាគត។

យោងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាសវនកម្មយេនឌ័រ សវនកម្មយេនឌ័រនេះត្រូវអនុវត្តទៅលើអនុកម្មវិធីចំនួន៤ក្នុងចំណោមអនុកម្មវិធីទាំង៦នៃផអ៣ (អនុកម្មវិធីទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤) ទៅលើខេត្តចំនួន៤ក្នុងចំណោមរាជធានី ខេត្តទាំង២៤ និងទៅលើក្រុង ស្រុកដែលពាក់ព័ន្ធចំនួន៤។ ខេត្តចំនួន៤ និងក្រុង ស្រុកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងនោះត្រូវបានជ្រើសរើសតាមវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសដោយចៃដន្យផ្អែកតាមភូមិសាស្ត្រនីមួយៗនៃតំបន់ភូមិសាស្ត្រទាំង៤នៃប្រទេសកម្ពុជា។ ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកដែលបានជ្រើសរើសទាំងនោះ រួមមានដូចខាងក្រោម ៖

តំបន់	ខេត្ត	ក្រុង ស្រុក
- ទន្លេសាប	បាត់ដំបង	ស្រុករតនមណ្ឌល
- ឆ្នេរសមុទ្រ	កោះកុង	ក្រុងខេមរភូមិន្ទ
- ខ្ពង់រាប	ក្រចេះ	ស្រុកសំបូរ

- ទំនាប ស្វាយរៀង ស្រុកស្វាយទាប

សវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ ត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។ ទីប្រឹក្សាជាតិ និងអន្តរជាតិសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រ ត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាបំពេញការងាររយៈពេល៦ និង៧សប្តាហ៍។ ផ្អែកតាមលក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលានៃកិច្ចសន្យារំពឹងថា ទីប្រឹក្សានឹងផ្តល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី ដើម្បីឱ្យមានលទ្ធភាពអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័រដោយខ្លួនឯង និងរៀបចំនូវវិធីសាស្ត្រនានាដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនាពេលអនាគត ដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។ ផ្អែកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាសម្រាប់ការផ្តល់សេវារបស់ទីប្រឹក្សា និងការរំពឹងទុកថា ការរៀបចំបាននូវវិធីសាស្ត្រនានាដែលអាចជួយដល់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ឬក្រសួងកិច្ចការនារីអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័រដោយខ្លួនឯង ព្រមទាំងត្រូវបានប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត គឺជាការផ្តោតការយកចិត្តក្នុងការរៀបចំឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះ។

១.២. តើសវនកម្មយេនឌ័រ គឺជាអ្វី?

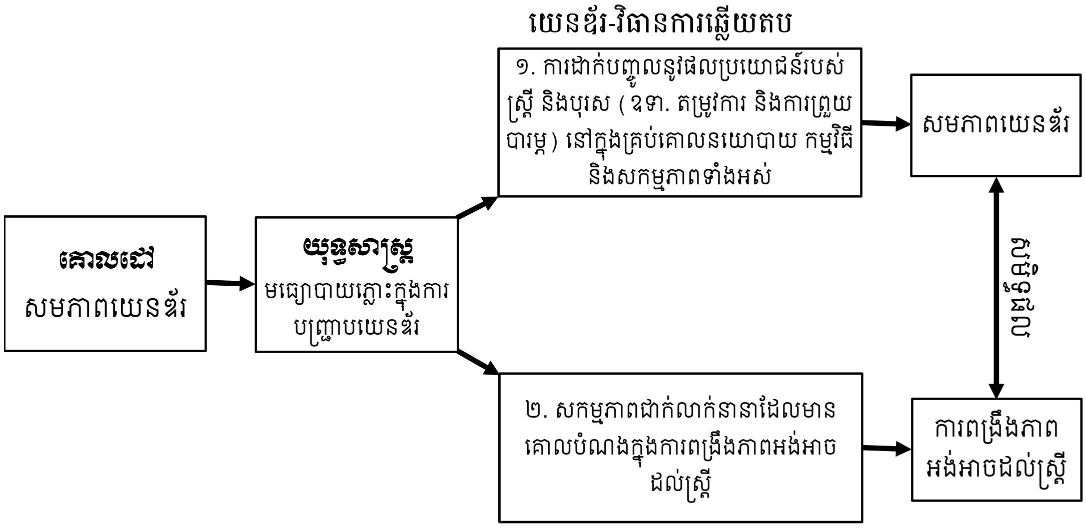
ដូចបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាសវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣"សវនកម្មយេនឌ័រ គឺជាការវាយតម្លៃអំពីកម្រិតនៃប្រសិទ្ធភាពដែលស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី"។ របកគំហើញនៃសវនកម្មយេនឌ័រគឺមានបំណងធ្វើជា" ទិន្នន័យដើមគ្រាសម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាប្រព័ន្ធនៃការវាស់វែងនូវការសម្រេចបាននានានៃសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការព្រងឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី"។

ដូចមានបង្ហាញតាមដ្យាក្រាមខាងក្រោម ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមានយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ចំនួន២ ៖

១. ការដាក់បញ្ចូលនូវផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងបុរស (ឧទាហរណ៍ តម្រូវការ និងការព្រួយបារម្ភ) នៅក្នុងគ្រប់គោលនយោបាយ កម្មវិធី និងសកម្មភាពទាំងអស់

២. សកម្មភាពជាក់លាក់នានាដែលមានគោលបំណងក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។

រូបភាពទី១ ៖ មធ្យោបាយសំខាន់ៗចំនួន២ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ



ធាតុទាំងពីរនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានវាយតម្លៃជាផ្នែកមួយនៃសវនកម្មយេនឌ័រ។ ដោយសារតែការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតម្រូវឱ្យមានការខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងបុគ្គលម្នាក់ៗ និងទាំងបរិយាកាសគាំទ្រផ្នែកស្ថាប័ន ដូចនេះសវនកម្មយេនឌ័របានពិនិត្យមើលទាំងកត្តាបុគ្គលម្នាក់ៗ និងកត្តាស្ថាប័នផងដែរ ដែលក្នុងនោះ ៖

១. **ការពិនិត្យមើលលើកត្តាបុគ្គលម្នាក់ៗ** ៖ ការយល់ដឹង អាកប្បកិរិយា ទស្សនៈ និងសមត្ថភាព

២. **ការពិនិត្យមើលលើកត្តាស្ថាប័ន** ៖ ភស្តុតាងនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា និងសម្ភារៈផ្សេងៗទៀត[4]។

សវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ បានពិនិត្យទៅលើវិស័យឬសមាសភាគសំខាន់ៗចំនួន៥ ៖

១. យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់

២. ជំនាញបច្ចេកទេសគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ

៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក

៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ និងទស្សនៈរបស់ស្ថាប័នទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ

៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័រនៃអង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូនានា (ឧទាហរណ៍ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា)

១.៣. វិធីសាស្ត្រ និងដំណើរការ

នៅក្នុងការរៀបចំវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍នានាសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ ជាដំបូងទីប្រឹក្សាបានពិនិត្យវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍សវនកម្មយេនឌ័រនានា ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងបទពិសោធន៍អន្តរជាតិល្អៗ និងនៅក្នុងឯកសារជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផអ៣ រួមទាំងផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា ដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់ប្រភពព័ត៌មានដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្ម។ បញ្ជីឈ្មោះឯកសារដែលបានពិនិត្យមានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២។

ព័ត៌មានសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការពិនិត្យឯកសារនានា បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការបំពេញដោយបុគ្គលម្នាក់ដោយខ្លួនឯង ការសម្ភាសន៍បុគ្គលម្នាក់ៗ និងការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈជាក្រុម។ ឧបករណ៍នានាសម្រាប់ដំណើរការប្រមូលព័ត៌មាននីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំ (ឧទាហរណ៍ បញ្ជីកិច្ចការសម្រាប់ពិនិត្យឯកសារ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការបំពេញដោយខ្លួនឯង កម្មវិធីកុំ

[4] ឯកសារទាំងនោះរួមមាន កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផអ៣ ឯកសារគោលនយោបាយនានា ផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា របាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តផអ៣ របាយការណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ សៀវភៅណែនាំ សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេស សម្ភារៈប្រាស្រ័យទាក់ទងនានា។ល។

ព្យូទ័រសម្រាប់បញ្ចូល និងវិភាគទិន្នន័យ សំណួរនាំមុខសម្រាប់សម្ភាសន៍) ព្រមទាំងឧបករណ៍សម្រាប់បូកសរុប និងសង្ខេបព័ត៌មានពីប្រភពផ្សេងៗ ទៅក្នុងរបាយការណ៍សវនកម្មយេនឌ័រតាមសមាសភាគនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ បញ្ជីកិច្ចការសម្រាប់ដាក់ពិន្ទុ របាយការណ៍កាតពិន្ទុ)។ សមាសភាគសវនកម្មយេនឌ័រនីមួយៗ មានសូចនាករនានា ដែលត្រូវដាក់ពិន្ទុក្នុងចន្លោះពី ០ ទៅ៣។ ប្រភពព័ត៌មាននានាសម្រាប់សូចនាករនីមួយៗ និងការណែនាំសម្រាប់ការដាក់ពិន្ទុ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងបញ្ជីកិច្ចការសម្រាប់ដាក់ពិន្ទុ។ ឧបករណ៍នានាដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រមានភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទី៣។

បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការបំពេញដោយបុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយខ្លួនឯងត្រូវបានឲ្យបំពេញតាមប្រព័ន្ធគេហទំព័រ (on-line) នៅថ្នាក់ជាតិ និងតាមឯកសារថតចម្លងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន២៣៣នាក់បានបំពេញបញ្ជីសំណួរ (ថ្នាក់ជាតិចំនួន៣៩នាក់[5] ថ្នាក់ខេត្តចំនួន១១៩នាក់ និងថ្នាក់ស្រុកចំនួន៧៥នាក់)។

ក្រុមការងារមួយដែលមានសមាជិក១២ មកពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីធ្វើការជាមួយទីប្រឹក្សា និងទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៅអនុកម្មវិធីមួយ (អនុកម្មវិធីទី៤) និងនៅខេត្ត និងក្រុង ស្រុកចំនួន៦ ក្នុងចំណោមខេត្ត និងក្រុង ស្រុកចំនួន៨ ដែលបានជ្រើសរើស។ ទីប្រឹក្សាបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសរយៈកន្លះថ្ងៃ ដូចបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងផ្តល់ការអនុវត្តផ្ទាល់ដល់ក្រុមការងាររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី។ សមាជិកក្រុមការងារបានចូលរួមសម្ភាសន៍អនុកម្មវិធីទី១ ទី២ និងទី៣ និងការសម្ភាសន៍នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬស្រុកដំបូងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានធ្វើនៅខេត្តក្រចេះ។ ដោយសារតែការសម្ភាសន៍នៅខេត្តក្រចេះមានវឌ្ឍនភាពល្អ សមាជិកក្រុមការងារបានចាប់ផ្តើមសួរសំណួរ និងផ្តល់យោបល់នានាដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកក្រុមការងារសវនកម្មយេនឌ័រមាននៅក្នុងសម្ព័ន្ធទី៤។ អ្នកដែលបានជួប និងប្រឹក្សាយោបល់មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥។

ក្រុមការងារលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីបានទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ និងការធ្វើបទបង្ហាញអំពីការរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មរបស់ខ្លួន។ ការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ត្រូវបានផ្តល់ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ អំពីការរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានាដែលទទួលបានពីការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនោះ។ ការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់នានាចំពោះការរកឃើញត្រូវបានទទួលយក ដោយសារការរកឃើញទាំងនោះភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការព្រួយបារម្ភណ៍នានាដែលអាចកើតឡើងជាមួយនឹងអនុសាសន៍ ហើយដែលបញ្ហាទាំងនោះភាគច្រើនត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិខ្លួនឯង។ ក្រុមការងារសវនកម្មយេនឌ័របានពន្យល់ថា ការរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានានឹងត្រូវបានបូកសរុប និងរាយការណ៍ជូន គ.ជ.អ.ប។

[5] ដោយសារតែមានការលំបាកផ្នែកបច្ចេកទេស ទិន្នន័យមួយចំនួននៅថ្នាក់ជាតិមិនបានរក្សាទុកបានត្រឹមត្រូវ និងមិនអាចប្រើប្រាស់បាន។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរកឃើញតាមរយៈបញ្ជីសំណួរ មានលក្ខណៈស៊ីគ្នាជាមួយការរកឃើញតាមរយៈការសំភាសន៍ និងការពិនិត្យឯកសារនានា។

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់សវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ ឧបករណ៍នានាត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញសម្រាប់ធ្វើជាឯកសារយោង និងការប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត (ឧបសម្ព័ន្ធទី៩)។

១.៤. ភាពមានកម្រិត និងឧបសគ្គនានា

ក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា

ដោយសារតែកិច្ចការនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅចុងឆ្នាំ មានកត្តាផ្សេងៗជាច្រើនដែលជាឧបសគ្គដល់កិច្ចដំណើរការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣។ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាឆ្នាំ២០១៣ បានកំណត់ត្រឹមតែធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែនៅពេលជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាបាន ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះ ត្រូវបានពង្រីកវិសាលភាពដោយរួមបញ្ចូលនូវការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រតាមអនុកម្មវិធីនានានៅថ្នាក់ជាតិ ដែលបណ្តាលឱ្យពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ចប់ការងារទាំងអស់នៅមុនពេលដំណាច់ឆ្នាំ។ ទោះបីជាការធ្វើសវនកម្មនៅតាមអនុកម្មវិធីនានាត្រូវបានបញ្ចប់នៅដំណាច់ឆ្នាំក៏ដោយ ក៏ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនអាចអនុវត្តបានចប់សព្វគ្រប់ឡើយ គឺត្រូវពន្យារពេលរហូតដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

ការបកប្រែភាសា

ការបកប្រែភាសា គឺជាឧបសគ្គមួយដែលបានធ្វើឲ្យមានការប្រើប្រាស់រយៈពេលយូរ ដោយសារតែឧបករណ៍សវនកម្មយេនឌ័រនានាត្រូវបានចាប់ផ្តើមរៀបចំដោយទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ និងតម្រូវឱ្យមានការបកប្រែពីភាសាអង់គ្លេសទៅភាសាខ្មែរ។ ការសម្ភាសន៍បុគ្គលម្នាក់ៗ និងការសម្ភាសន៍លក្ខណៈជាក្រុមសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មអនុកម្មវិធីទី១ និងនៅខេត្តក្រចេះត្រូវបានដឹកនាំដោយទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ ដូច្នេះការបកប្រែភាសា គឺជាតម្រូវការចាំបាច់ អាស្រ័យហេតុនេះវាបានធ្វើឲ្យពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការពិភាក្សាឲ្យបានច្រើនជាមួយបុគ្គលម្នាក់ៗ ឬជាមួយការសម្ភាសន៍ជាក្រុមឡើយ។ ការបកប្រែឯកសារពីភាសាអង់គ្លេសទៅភាសាខ្មែរនៃការរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានាដែលទទួលបានពីការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៅខេត្តក្រចេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទៅឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធនានានៅខេត្ត និងស្រុកវិញ មិនអាចធ្វើបាននៅមុនពេលកិច្ចប្រជុំផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ គឺត្រូវការប្រើប្រាស់ពេលវេលាបន្ថែមសម្រាប់ការបកប្រែភាសាក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចប្រជុំផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ និងពេលវេលាសម្រាប់បកប្រែរបាយការណ៍ និងយោបល់ត្រឡប់នានាដែលទទួលបានពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាំងនោះ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ។

ទោះបីជាពុំមាននៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាជាតិក៏ដោយ ក៏ការងារបកប្រែផ្ទាល់មាត់ និងការបកប្រែឯកសារភាគច្រើន បានធ្លាក់ទៅលើទីប្រឹក្សាជាតិនេះ។ សមាជិកក្រុមការងាររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប បានជួយបកប្រែភាសានៅក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ និងបានព្រមព្រៀងផ្តល់របាយការណ៍ជាភាសាអង់គ្លេស ចំពោះសវនកម្មយេនឌ័រដែលពួកគេបានធ្វើ។

អនុកម្មវិធីទី៤

ព័ត៌មានដែលមានក្នុងការធ្វើសវនកម្មអនុកម្មវិធីទី៤ គឺហាក់មានឧបសគ្គបន្តិចបន្តួច ដោយសារតែមានតែ២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោម៤នាក់ដែលបានកំណត់សម្រាប់ការសម្ភាសន៍ បានជួបសម្ភាសន៍។ ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកទាំងពីរនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈជាក្រុមពិភាក្សា។ មានតែម្នាក់គត់នៃអនុកម្មវិធីទី៤ ដែលបានបំពេញបញ្ជីសំណួរ (ទីប្រឹក្សា)។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការពិនិត្យឯកសារ និងការសម្ភាសន៍ទទួលបាននូវព័ត៌មាន ដែលមានតម្លៃសម្រាប់ការវាយតម្លៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី៤ ដែលមានភាពស៊ីគ្នាជាមួយនឹងការរកឃើញនៅក្នុងអនុកម្មវិធីផ្សេងៗទៀតផងដែរ។

ការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយដៃគូ

ការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអង្គការដៃគូនានា (ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា) អាចមានសារៈសំខាន់ច្រើន ប៉ុន្តែកិច្ចការនេះពុំបានបញ្ចូលនៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាឡើយ ឬដោយសារពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់។

២. សំណួរគន្លឹះ លទ្ធផលរកឃើញ និងអនុសាសន៍ តាមសមាសភាគសវនកម្មយេនឌ័រ

ជំពូកនេះរៀបរាប់អំពីសមាសភាគរង សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពសំខាន់ៗនៃព័ត៌មានសម្រាប់សមាសភាគនីមួយៗ ក្នុងចំណោមសមាសភាគទាំង៥នៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ព្រមទាំងធ្វើការសង្ខេបនូវលទ្ធផលរកឃើញ និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗសម្រាប់សមាសភាគនីមួយៗដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្តីពីការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រទាំង១២ស្ថាប័ន។ លទ្ធផលរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានាសម្រាប់អនុកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ មាននៅក្នុងរបាយការណ៍ដាក់ពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦។

២.១. សមាសភាគទី១ ÷ យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃកម្មវិធី

២.១.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន

សមាសភាគទី១នៃសវនកម្មយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យទាំង៦៖

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
១.១. ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ(នៅថ្នាក់ជាតិ)	តើយេនឌ័រត្រូវបានពិចារណាក្នុងដំណើរការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ និងត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើលរបាយការណ៍ឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះអនុសាសន៍នៃការវាយតម្លៃយេនឌ័រក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
		– ពិនិត្យមើលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា – ការសម្ភាសន៍នានា
១.២.ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ	តើយេនឌ័រត្រូវបានពិចារណាក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ និងត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើលលើការបញ្ចូលនូវសមាសធាតុសំខាន់ៗនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃគម្រោងផអ៣ទៅក្នុងផែនការ – ពិនិត្យមើល ផ.ស.ថ ប្រចាំឆ្នាំ – ការសម្ភាសន៍នានា – បញ្ជីសំណួរៈប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធីឡើងវិញ
១.៣. ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ	តើមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដោះស្រាយ ការព្រួយបារម្ភពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ មានបង្ហាញក្នុងផែនការដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើល ផ.ស.ថ ប្រចាំឆ្នាំ
១.៤. ការអនុវត្តនូវការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ	តើវិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងផែនការ និងថវិកាត្រូវបានអនុវត្តដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើលរបាយការណ៍អនុវត្ត
១.៥. ការត្រួតពិនិត្យការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ	តើសូចនាករឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងទិន្នន័យអំពីភេទត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើលក្របខ័ណ្ឌត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
១.៦.ផលប៉ះពាល់នៃការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ (អនុកម្មវិធីទី១ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ)	តើមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះលើស្ថាបន និងការអភិវឌ្ឍចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ?	– ការពិនិត្យមើលទិន្នន័យឃុំសង្កាត់ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់កម្ពុជា និងរបាយការណ៍ដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ – ការពិនិត្យមើលរបាយការណ៍អង្កេត

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
		អភិបាលកិច្ច - ការពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃសមត្ថភាព ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ប្រសិទ្ធភាពរបស់ គ.ក.ស.ក - ការសម្ភាសន៍នានា

២.១.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ

នៅថ្នាក់ជាតិ

យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ ភាគច្រើនមានលក្ខណៈទូទៅពេក ពុំបានកំណត់ឲ្យបានជាក់លាក់នូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមសមាសភាគនានានៃអនុកម្មវិធីនីមួយៗ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំស្របតាមសមាសធាតុកម្មវិធីសំខាន់ៗទាំង៥នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយសកម្មភាពអាទិភាពត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងបានត្រឹមត្រូវក្នុងឯកសារគោលទាំងនេះ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការទទួលស្គាល់ថា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានការខ្វះចន្លោះដោយសារតែក្នុងសេចក្តីព្រាងដំបូងពុំបានបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រឡើយ ដោយហេតុថា នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ក្រុមទីប្រឹក្សារៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីជាតិនេះពុំបានកំណត់ឲ្យផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់អំពីអាទិភាពនៃបញ្ហាយេនឌ័រឡើយ។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលរៀបចំតាក់តែងពីសមាសធាតុកម្មវិធីនៃកម្មវិធីជាតិទៅជាអនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣ ទំនាក់ទំនងរវាងវិធានការនានានៃការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រដែលបានកំណត់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃយុទ្ធសាស្ត្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣មានភាពខ្វះចន្លោះ។

យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ បានកំណត់នូវអាទិភាពគោលនយោបាយចំនួន៤ ដែលប្រហាក់ប្រហែលនឹងសមាសភាគនានានៃសវនកម្មយេនឌ័រ ដូចជា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ។ សកម្មភាពសំខាន់ៗដែលកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣មានលក្ខណៈទូទៅពេក ដោយពុំបានកំណត់ច្បាស់លាស់ថាតើអនុកម្មវិធីនានាត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចម្តេចក្នុងសកម្មភាពនីមួយៗ។ ឯកសារឧបសម្ព័ន្ធយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំ ក្រោយពេលរៀបចំឯកសារគោលរួចរាល់ និងសកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផអ៣តាមក្រោយផងដែរ។ សកម្មភាពសំខាន់ៗជាច្រើនពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងបានឲ្យត្រឹមត្រូវនៅក្នុងទស្សនៈបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ឡើយ ជាពិសេស សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងអាទិភាពគោលនយោបាយទី៤ (គឺយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ)។

ការវិភាគតម្រូវការ និងការព្រួយបារម្ភរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធីនីមួយៗពុំត្រូវបានអនុវត្ត

ជំហានដំបូងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺការវិភាគយេនឌ័រ (ដូចជា ការវិភាគតម្រូវការ និងការព្រួយបារម្ភរបស់បុរស ស្ត្រីនៅក្នុងបរិបទនៃគោលនយោបាយ ផែនការ កម្មវិធី គម្រោង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាពផ្សេងៗ)។ រីឯបុគ្គលិកនៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនៅថ្នាក់ជាតិ ទទួលស្គាល់ថាពួកគេទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក៏ប៉ុន្តែពួកគេពុំទាន់ដឹងច្បាស់ថាតើត្រូវធ្វើដូចម្តេចក្នុងន័យបច្ចេកទេស (ដូចជា តើត្រូវធ្វើការវិភាគយេនឌ័រដូចម្តេច តើលទ្ធផលរកឃើញត្រូវបញ្ចូលក្នុងគោលនយោបាយ និងក្នុងផែនការដូចម្តេច? លើសពីនេះ បុគ្គលិកនៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីតែងតែរៀបចំសេចក្តីព្រាងឯកសារមុនពេលធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ ស្វែងរកធាតុចូលនានាពីអ្នកជំនាញយេនឌ័រ ដែលធ្វើឲ្យការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រគ្រាន់តែជាផ្នែកបន្ថែម ជាជាងការវិភាគនូវតម្រូវយេនឌ័រដែលចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលក្នុងឯកសារនានាទាំងនោះ ដូចជានៅពេលរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ហើយនៅពេលថ្មីៗនេះ គឺការរៀបចំឯកសារពន្យារពេលផអ៣សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤ជាដើម។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅពុំទាន់មានសង្គតិភាពនៅក្នុងផែនការ ថវិកា និងរបាយការណ៍ផអ៣

ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ផអ៣(ឆ្នាំ២០១១) ពុំបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (ដោយសារឯកសារផអ៣ក៏ពុំបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅពេលរៀបចំតាក់តែងដំបូង)។ ចំពោះផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១២ យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបយ៉ាងទូលំទូលាយ ក៏ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏សកម្មភាពជាច្រើនដែលមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រពុំត្រូវបានអនុវត្តឡើយ។ ក្រៅពីនេះរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ២០១២ បានរាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តធៀបនឹងលទ្ធផលរំពឹងនៃផអ៣ ហើយក៏ពុំបានធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងលទ្ធផលសកម្មភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

ក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំឆ្នាំ២០១៣ អាទិភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុកម្មវិធីមួយចំនួន។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រត្រូវបានកំណត់អាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពទាំង១៩របស់កម្មវិធី (ចំណុចដៅ)។ ថវិកាសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រជាលទ្ធផលមួយក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (រួមជាមួយការអង្កេតកិច្ចការអភិបាលកិច្ច ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព និងការងារផ្សេងៗទៀត)។ ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្រោមក្របខ័ណ្ឌនៃអនុកម្មវិធីទី៤ ត្រូវបានរាយការណ៍ថា មានធនធានមិនគ្រប់គ្រាន់ និងធ្វើឲ្យមានការពន្យារពេលក្នុងការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សា [6]។

[6] ក្នុងករណីពុំទាន់បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដំណើរការកសាងផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយត្រូវពិចារណាតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានបង្កើតនាពេលថ្មីៗ និងការវិភាគនូវការព្រួយបារម្ភលើយេនឌ័រ ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ហាក់ដូចជានៅពុំទាន់បានរៀបចំនៅឡើយ។ តើរៀបចំ ថវិកាដូចម្តេចបើពុំទាន់មានផែនការនៅឡើយ? ក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុទូលំទូលាយ ការផ្លាស់ ប្តូរទៅរកអភិក្រមផ្អែកលើកម្មវិធីគួរសម្របសម្រួលលើការគិតគូបញ្ហាយេនឌ័រឲ្យកាន់តែមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅក្នុងផែនការនិងថវិការបស់កម្មវិធី។ ទោះ

ក្រុមការងារអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ពុំមានដំណើរការពេញលេញដើម្បីគាំទ្រដល់ការកសាងផែនការ ថវិកា និងការអនុវត្តឆ្លើយតបយេនឌ័រ

ជាគោលការណ៍ ក្រុមការងារអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវជំរុញ និងគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការវិភាជន៍ថវិកា ការអនុវត្ត និងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន។ ចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែង ក្រុមការងារអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាច្រើនមានសមត្ថភាពតិចតួចក្នុងការអនុវត្តតួនាទីរបស់ខ្លួន។ ករណីនេះត្រូវបានរកឃើញពិតប្រាកដនៅពេលធ្វើសវនកម្មអនុកម្មវិធីចំនួន២ គឺក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ លើកលែងអនុកម្មវិធីទី៣ដែលក្រុមការងារអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានដំណើរការ និងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយក្រុមការងារផអ៣។ ចំពោះលេខាធិកាដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពុំបានរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឡើយ។

ការស្នើសុំធាតុចូលពីក្រសួងកិច្ចការនារីជាទូទៅធ្វើឡើងយឺតពេលក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ និងការរៀបចំគោលនយោបាយ

អនុកម្មវិធីនីមួយៗទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថា យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបទៅក្នុងអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។ ក្រសួងកិច្ចការនារីជាស្ថាប័នអនុវត្តទី៧នៃផអ៣ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ធាតុចូលលើការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយ និងផែនការ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ សេចក្តីព្រាងឯកសារគោលនយោបាយ និងឯកសាពាក់ព័ន្ធនានាដែលត្រូវបានរៀបចំដោយអនុកម្មវិធីនានាតែងតែមានការយឺតយ៉ាវក្នុងផ្ញើរមកក្រសួងកិច្ចការនារីដើម្បីផ្តល់យោបល់។ ឧទាហរណ៍ សេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៤ ក្រសួងកិច្ចការនារីបានទទួលនៅថ្ងៃធ្វើសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់តែម្តង។ ខ្លឹមសារពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រជាទូទៅគ្រាន់តែជាផ្នែកបន្ថែមដោយមិនមែនជាការបញ្ជ្រាបស្របតាមការវិភាគយេនឌ័រនៅដំណាក់កាលដំបូងនៃកិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ឬដំណើរការកសាងផែនការ។

ការផ្តល់ថវិកាតិចតួចសម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ទោះបីក្រសួងកិច្ចការនារីត្រូវបានកំណត់ថាជាស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣ក៏ដោយ ក៏ក្រសួងនេះទទួលថវិកាតិចតួចសម្រាប់គាំទ្រដល់សកម្មភាពពិគ្រោះយោបល់ និងប្រតិបត្តិការនានា បើប្រៀបធៀបជាមួយអនុកម្មវិធីផ្សេងៗទៀត។ នៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប តំណែងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រអន្តរជាតិត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ហើយទីប្រឹក្សាជាតិតែម្នាក់នឹងត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រដល់អនុកម្មវិធីទាំង៦ រួមជាមួយនឹងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល២នាក់នៃការិយាល័យអន្តរវិស័យ និងសហប្រតិបត្តិការនៃអង្គភាពវិភាគ និង

បីអនុកម្មវិធីទី៥(ប្រព័ន្ធកសាងកម្មវិធីវិនិយោគ និងផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) ដែលអនុវត្តដោយក្រសួងផែនការ ពុំបានបញ្ចូលនូវសវនកម្មយេនឌ័រ សមាហរណកម្មដំណើរការកសាងផែនការ និងថវិកា រួមមានទាំងការវិភាគយេនឌ័រ និងភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការផែនការ និងថវិកាគឺមានភាពចាំបាច់។

អភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ។ បុគ្គលិកទាំងនេះក៏ទទួលខុសត្រូវក្នុងការគាំទ្រដល់កិច្ចការរដ្ឋបាលជាច្រើនផ្សេងទៀតរបស់អង្គភាពផងដែរ។ ការផ្តល់ថវិកាភាគច្រើនសម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រទទួលបានពីគម្រោងដាច់ដោយឡែកៗដែលមិនមែនជាចំណែកពីកញ្ចប់ថវិការួមឡើយ។ ទោះបីជាមានការវិភាជន៍ថវិកាទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់រាជធានី ខេត្តដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាពការបង្កើតបណ្តាញ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក៏ដូចជាការគាំទ្រសេវាសង្គមក៏ដោយ ក៏អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់ព័ត៌មានថា ថវិកានេះមានតិចតួច មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការគាំទ្រ និងលើសពីនេះទៀតការផ្ទេរថវិកាទាំងនេះមករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតែងតែមានការយឺតយ៉ាវ។

សូចនាករពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រដែលមានក្នុងទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់នៅមានកម្រិត

សូចនាករនៃផលប៉ះពាល់ផ្នែកអភិវឌ្ឍដែលបានពិនិត្យមើល គឺរួមមាន៖ ពិន្ទុសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរបស់កម្ពុជាទី៣ និងទី៥ នៅក្នុងបណ្ណដាក់ពិន្ទុគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរបស់កម្ពុជានៃទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់ និងពិន្ទុសម្រាប់ផ្នែកយេនឌ័រនៃបណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ សូចនាករនៃផលប៉ះពាល់លើកម្រិតស្ថាប័នការដែលបានពិនិត្យមើល គឺសមធម៌យេនឌ័រក្នុងសូចនាករអភិបាលកិច្ច និងប្រសិទ្ធភាពរបស់គ.ក.ស.ក។ ដោយលើកលែងសមធម៌យេនឌ័រក្នុងសូចនាករអភិបាលកិច្ច ពិន្ទុទាំងអស់ដែលបានរកឃើញគឺមានកម្រិតទាប។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដំណើរការរៀបចំថវិកា និងការកសាងផែនការ មិនបានកំណត់បានពេញលេញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ឬថ្នាក់ខេត្ត

ដោយសារការកែសម្រួលដំណើរការកសាងផែនការ និងថវិកាមិនទាន់បានបញ្ចប់ ហេតុនេះនៃការបញ្ចូលទស្សនទានយេនឌ័រទៅក្នុងឯកសារនេះមិនទាន់មាននៅឡើយ។ ក្នុងការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធបានបង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភអំពីថា តើដំណើរការកសាងផែនការ (ដឹកនាំដោយអនុកម្មវិធីទី៥) និងដំណើរការរៀបចំថវិកា(ដឹកនាំដោយអនុកម្មវិធី៤)ដែលកំពុងត្រូវបានកែសម្រួលនឹងគាំទ្រដល់ការបញ្ចូលនូវបញ្ហាយេនឌ័រក៏ដូចជាពិចារណាលើតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ និងថវិកានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែរឬទេ?។

ការវិភាគយេនឌ័រធ្វើបានតិចតួចក្នុងការរៀបចំផែនការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយបញ្ហាយេនឌ័រ មិនត្រូវបានបញ្ជ្រាបឲ្យបានត្រឹមត្រូវក្នុងផែនការថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក

ដូចដែលបានរកឃើញនៅថ្នាក់ជាតិដែរ ការវិភាគយេនឌ័របានធ្វើឡើងតិចតួចក្នុងការរៀបចំផែនការ។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញលើវិធានការនានាក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការរាជធានីខេត្តត្រូវបានធ្វើឡើងតិចតួចតាមរយៈសកម្មភាពរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានីខេត្ត។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានបានលើកឡើងនូវការព្រួយបារម្ភអំពីការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការតាំងចិត្តរបស់តំណាងគ.ក.ស.ក ពីមន្ទីរ ឬការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក ព្រមទាំងការបារម្ភអំពីសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងការគាំទ្រលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

សកម្មភាពក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារី ដើរតួជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាជាងអ្នកឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ

សកម្មភាពក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារី ផ្តោតលើការពង្រឹងសមត្ថភាព និងការគាំទ្របណ្តាញក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី អភិបាលរងជាស្ត្រី និង គ.ក.ស.ក ក្នុងការកែប្រែឥរិយាបថដែលថាស្ត្រីគឺទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយតែលើបញ្ហារបស់ស្ត្រី (រួមទាំងកុមារ)។ ក្នុងអំឡុងការបន្តគាំទ្រដល់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅតែត្រូវការ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីតម្រូវការនៃការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងការគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន (សំដៅលើបុរស)។

ការលំបាកក្នុងការទូទាត់ថវិកាសម្រាប់គម្រោងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យការងាររបស់គ.ក.ន.ក ដោយថ្នាក់ស្រុក ហើយការផ្ទេរថវិកាមានការយឺតយ៉ាវ

នីតិវិធីទូទាត់ថវិកានៅថ្នាក់ឃុំ ពឹងផ្អែកលើការសហការពីស្មៀនឃុំ ហើយការទូទាត់ថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពតូចៗមានការលំបាក។ តាមការរាយការណ៍ បញ្ហានេះបានកើតឡើងចាប់តាំងពីថវិកាឃុំសង្កាត់សម្រាប់សេវកម្មសង្គមដែលផ្តល់ថវិកាដោយអង្គការត្រូវផ្ទេរតាមរយៈរតនាគារជាតិ។ ការលំបាកទាំងនេះ ក៏ដោយសារសមត្ថភាពមានកម្រិតរបស់គ.ក.ន.ក និងជនបង្គោលយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំឯកសារគាំទ្រដើម្បីជម្រះបញ្ជីចំណាយ ក៏ដូចជាការពុំសូវបានផ្តល់អាទិភាពលើការងារសេវាកម្មសង្គមរបស់ស្មៀនឃុំ។ម្យ៉ាងទៀតក៏មានការរាយការណ៍ពីការបង្វែរមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់សេវាកម្មសង្គមទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងផ្សេង (ដូចជាធុងទឹក សម្រាប់ស្នាក់ការឃុំ ជាជាងសម្រាប់សហគមន៍)។ ថវិកាសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យតាមដានគ.ក.ន.ក របស់បុគ្គលិកស្រុកបានជួបប្រទះបញ្ហាដូចគ្នានៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួន។ ជាងនេះទៅទៀត ការផ្ទេរថវិកាមានការយឺតយ៉ាវ ដែលធ្វើឲ្យពេលវេលាសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពមានរយៈពេលខ្លី។

ការត្រួតពិនិត្យតាមដានផ្តោតលើទិន្នន័យនានាបង្ហាញពីភេទសម្រាប់អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាឬការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ

ជាទូទៅ មានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចលើការផ្លាស់ប្តូរការយល់ដឹង អត្តចរិក ឥរិយាបថ ជាពិសេសក្នុងចំណោមអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាបុរស។ ការត្រួតពិនិត្យតាមដានធ្វើសម្រាប់តែគោលបំណងធ្វើរបាយការណ៍ មិនបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ណែនាំតម្រង់ទិស និងពង្រឹងការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពឡើយ។

ដំណើរការរបស់គ.ក.ស.ក ត្រូវការពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត និងត្រូវការការគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

គ.ក.ស.ក កំពុងមានដំណើរការ (ដូចជាកិច្ចប្រជុំបានទៀងទាត់) ក៏ប៉ុន្តែនៅពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាពល្អនៅឡើយ។ កិច្ចប្រជុំភាគច្រើនបង្ហាញតែពីរបាយការណ៍ និងការរីកចម្រើននានាពីសមាជិក គ.ក.ស.ក។

របាយការណ៍ក៏ពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការវិភាគច្បាស់លាស់អំពីការព្រួយបារម្ភចំពោះការងារយេនឌ័រក្នុងវិស័យនីមួយៗដែលរាយការណ៍ដោយសមាជិក គ.ក.ស.ក ឡើយ។ លើសពីនេះ ការចូលរួមរបស់មន្ទីរ និងការិយាល័យជំនាញនៅខ្សោយនៅឡើយ។

២.១.៣. អនុសាសន៍

នៅថ្នាក់ជាតិ

១.១. យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ដំណាក់កាលបន្ទាប់ គួររៀបចំ និងអនុវត្តតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាគនៃផអ៣

១.២. ធានាថាការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងការកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយស្ថាប័នអនុវត្ត

១.៣. ត្រូវបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ដែលកំណត់អំពីសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងផែនការ (រៀបចំដោយអនុកម្មវិធី)

១.៤. មុនពេលរៀបចំតាក់តែងផអ៣ដំណាក់កាលបន្ទាប់ អង្គភាពនីមួយៗរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងអនុកម្មវិធីនានាគួរទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការកំណត់ និងការវិភាគបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួនក៏ដូចជានៅក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយផងដែរ

១.៥. ត្រូវមានការវិភាគសេចក្តីត្រូវការ និងការព្រួយបារម្ភរបស់ស្ត្រី និងបុរសចំពោះមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.៦. ត្រូវពន្លឿនការបញ្ចប់សេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំថវិកា និងការកសាងផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការធានាថាការវិភាគយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងសេចក្តីណែនាំ ទស្សនទាននៃការឆ្លើយតបយេនឌ័រក៏ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងដំណើរការរៀបចំថវិកា និងការកសាងផែនការ ហើយដំណើរការនេះត្រូវបន្សុីគ្នាដើម្បីគាំទ្រដល់ការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.៧. លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីត្រូវធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីរៀបចំតាក់តែង យុទ្ធសាស្ត្រពង្រឹងតួនាទីរបស់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការកសាងផែនការ និងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ។ កិច្ចការនេះ រួមបញ្ចូលនូវស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣នាបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជាក្រសួងអាទិភាពមួយចំនួនដែលត្រូវធ្វើការផ្ទេរមុខងារទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប គួរពង្រឹងបន្ថែមលើបទពិសោធន៍របស់ក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រ និងអនុសាសន៍នានារបស់សវនកម្មយេនឌ័រដើម្បីពង្រីកបន្ថែមនូវការយល់ដឹង និងការតាំងចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការអនុវត្តនូវអនុសាសន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនានា

១.៨. ត្រូវស្វះស្វែងប្រមូលមតិយោបល់ពីក្រសួងកិច្ចការនារី អ្នកជំនាញយេនឌ័រនៅក្នុងដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមដំបូងនៃដំណើរការកសាងផែនការ និងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយនានា

១.៩. បង្កើនថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតបទៅបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសសម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាពដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើៈ១).ការយល់ដឹងពីបញ្ហាយេនឌ័រសម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិខេត្ត (ពិសេសបុរស) ២).ការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ក្នុងនោះផ្តោតលើស្ត្រីដែលមានតំណែងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ៣). ការពង្រឹងសមត្ថភាពក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងស្ថាប័នអនុវត្តដ៏ទៃទៀតក្នុងការវិភាគ និងការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ និង៤). ធានាឲ្យមានធនធានគ្រប់គ្រាន់នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងផ្ទេរធនធានថវិកាទាំងនោះឲ្យបានទាន់ពេលវេលាសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពយេនឌ័រ

១.១០. ផ្តល់ថវិកាសម្រាប់ធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រដល់អនុកម្មវិធីនានា និងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ក៏ដូចជាក្រសួងនានាដែលនឹងត្រូវផ្ទេរមុខងារទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងត្រូវមានឧបករណ៍សមស្របសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីធានាថា ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រជួយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី ទាំងនៅតាមស្ថាប័ន និងជាលក្ខណៈបុគ្គល ព្រមទាំងជួយកំណត់នូវបទពិសោធន៍អនុវត្តល្អៗ។

១.១១. ធានាថាវិធានការនានាត្រូវបានប្រកាន់យកដើម្បីដោះស្រាយការព្រួយបារម្ភ ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងសូចនាករពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរបស់កម្ពុជា។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.១២.ត្រូវប្រើប្រាស់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរបស់កម្ពុជា នៅក្នុងទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់ និង ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុដើម្បីកំណត់អាទិភាពនៃបញ្ហានៅថ្នាក់ឃុំ ថ្នាក់ស្រុក ក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ រួមទាំងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ បង្កើតដំណើរការសម្រាប់ធ្វើសុពលភាពទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់។ សំណាកប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុរបស់ទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ សង្កាត់ មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៨

១.១៣.ត្រូវបង្កើតឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រ ដើម្បីណែនាំអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការរបស់មន្ទីរ ជំនាញ និងការិយាល័យស្រុក

១.១៤.ត្រូវបង្កើនការផ្តល់ថវិកាសម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ ការបង្កើតបណ្តាញ និងការគាំទ្រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.១៥.ត្រូវបញ្ចូលនូវនីតិវិធីសម្រាប់ទូទាត់ថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសេវាសង្គម សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យតាមដានរបស់សមាជិកគ.ក.ន.ក)

១.១៦.ត្រូវធានានូវការផ្ទេរថវិកាទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទាន់ពេលវេលា

១.១៧.ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពសមាជិក គ.ក.ន.ក ក្នុងការជម្រុះបញ្ជីទូទាត់ចំណាយសម្រាប់សេវាសង្គម ដោយសហការជាមួយស្មៀនឃុំ

១.១៨.ត្រូវពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យតាមដានពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបន្ថែម ក្រៅពីព័ត៌មានផ្ដោតលើចំនួនអ្នកចូលរួម មន្ត្រីរាជការតាមភេទ (ដូចជាការធ្វើតេស្តសាកល្បងមុន និងក្រោយវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវិភាគពីសូចនាករអភិវឌ្ឍសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធបញ្ហាយេនឌ័រ)

១.១៩.ត្រូវពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរបស់គ.ក.ស.ក (សូមមើលអនុសាសន៍ក្នុងចំណុច២.២ ខាងក្រោម)

យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

១.២០.នៅពេលដែលកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដំណើរការទៅមុខឆ្ពោះទៅរកការរៀបចំថវិកាកម្មវិធី ត្រូវមានការធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្ហាញឲ្យបានសមស្របនៅក្នុងផែនការ និងថវិការបស់កម្មវិធី ដោយទទួលស្គាល់នូវភាពផ្សេងៗគ្នានៃស្ថានភាពអភិវឌ្ឍន៍ដែលអាចកើតឡើងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.២១.ត្រូវរៀបចំបង្កើតយន្តការសម្រាប់កំណត់ ទទួលស្គាល់ និងលើកទឹកចិត្តនូវបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តល្អ និងសមិទ្ធផលក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើតភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី ក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅគ្រប់កម្រិត (ឧទា. អនុកម្មវិធីនានា ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់) ក៏ដូចជាដល់បុគ្គលផងដែរ។

២.២. សមាសភាគទី២ ៖ ជំនាញបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ

២.២.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន

សមាសភាគ២នៃសវនកម្មយេនឌ័រក្នុងអាទិភាព៥៖

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
២.១.សមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(ទាំងបុគ្គល និងស្ថាប័ន)	– តើលោក លោកស្រីមានសមត្ថភាពកម្រិតណាដើម្បីបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួន? – តើលោក លោកស្រីពិចារណាបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងការងារខ្លួនញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា? – តើអង្គភាពរបស់លោក លោកស្រីមានសមត្ថភាពកម្រិតណាក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលទៅដំណើរការកសាងផែនការ?	– បញ្ជីសំណួរ – កិច្ចសម្ភាសន៍
២.២.ការពង្រឹងសមត្ថភាព	– តើលោក លោកស្រីមានឱកាសក្នុងការ	– បញ្ជីសំណួរ

វិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងារត្រួតពិនិត្យតាមដានកម្មវិធី	ពង្រឹងចំណេះដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការជំនាញ និងបច្ចេកទេសរបស់ខ្លួនឬទេ? – តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមានប្រយោជន៍កម្រិត?	– កិច្ចសម្ភាសន៍
២.៣.ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារៈពាក់ព័ន្ធបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	– តើមានឧបករណ៍ និងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រីដែរឬទេ? – តើលោក លោកស្រីមានឧបករណ៍សម្រាប់វិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលការសន្និដ្ឋានទៅក្នុងការតាក់តែងកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែរឬទេ?	– បញ្ជីសំណួរ – កិច្ចសម្ភាសន៍
២.៤.ជំនាញសមត្ថភាពដើម្បីគាំទ្រការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី	– តើលោក លោកស្រីពិគ្រោះយោបល់ប៉ុន្មានដងជាមួយអ្នកជំនាញយេនឌ័រកាលពីឆ្នាំមុខ? តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណាពីការគាំទ្រទាំងនេះ(ដូចជាក្រសួងកិច្ចការនារី មន្ទីរកិច្ចការនារី ការិយាល័យកិច្ចការនារី និងពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័?	– បញ្ជីសំណួរ៖ ពាក់ព័ន្ធការប្រើប្រាស់ជំនាញយេនឌ័រ និងការពេញចិត្តជាមួយការគាំទ្រដែលទទួលបាន – កិច្ចសម្ភាសន៍
២.៥.ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	តើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័របានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែរឬទេ?	– ការពិនិត្យមើលឡើងវិញសៀវភៅ និងសេចក្តីណែនាំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

២.២.២. លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ

បញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធសបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ គឺមានប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រភាគច្រើនជាទ្រឹស្តី ប៉ុន្តែមានតម្រូវការឲ្យវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើការអនុវត្តជាក់ស្តែង

អ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយស្វះស្វែងរកការគាំទ្រពីអ្នកជំនាញយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប

ប៉ុន្តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយពួកគេត្រូវការការណែនាំបន្ថែមទៀត និងត្រូវការការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តតាមទ្រឹស្តី ក្នុងការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ពួកគេ។

មានតម្រូវការបន្ថែមទៀតនូវការបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ជារួម មានតម្រូវបន្ថែមទៀតនូវឧបករណ៍នានា (ដូចជា សេចក្តីណែនាំ សៀវភៅណែនាំ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់) ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងកិច្ចការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ពួកគេ។

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័របានផ្តោតលើស្ត្រី ប៉ុន្តែបានផ្តោតតិចតួចសម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេច

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័របានផ្តោតលើមន្ត្រីជាស្ត្រី។ តាមរបាយការណ៍បានបង្ហាញថា មានតម្រូវការឲ្យមានការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងការគាំទ្រពីមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការ និងគោលនយោបាយនានា។

គ្រូបង្គោលបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាភាគច្រើនជាបុរស

គ្រូបង្គោលបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាដែលភាគច្រើនជាបុរស បានលើកឡើងថា ពួកគេពុំបានយល់ពីច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចការរបស់ពួកគេឡើយ។ បញ្ហានេះ ដោយសារសមត្ថភាពវិភាគយេនឌ័ររបស់បុគ្គលិកបច្ចេកទេសនៅមានកម្រិតទាប។

សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក នៅមានកម្រិតដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្រសួងកិច្ចការនារី មានបុគ្គលិកតិចតួចដែលមានបទពិសោធន៍ និងជំនាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងគាំទ្រដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ឬមន្ត្រីបច្ចេកទេសនៅថ្នាក់ជាតិ។ មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក ជួបប្រទះបញ្ហាទាំងនេះដូចនៅថ្នាក់ក្រសួងដែរ។ ជំនាញក្នុងការណែនាំលើកការវិភាគយេនឌ័រនៅទន់ខ្សោយ។

២.២.៣. អនុសាសន៍

ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.១. ត្រូវផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការវិភាគយេនឌ័រដែលមានលក្ខណៈអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស

២.២. ត្រូវធានាថា អនុកម្មវិធីនានាមានលទ្ធភាពក្នុងការរៀនសូត្រពីអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសយេនឌ័រ

២.៣. ត្រូវរៀបចំចងក្រងនូវវិធីសាស្រ្តសម្រាប់អនុវត្តជាក់ស្តែងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងត្រួតពិនិត្យតាមដានក្នុងការអភិវឌ្ឍថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.៤. ដោយស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មការនានា ការពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងវេទយិតយេនឌ័ររបស់បុរសនៅក្នុងគណៈកម្មការទាំងនោះត្រូវចាត់ទុកជាអាទិភាពខ្ពស់

២.៥. ត្រូវផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ ដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច នៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្ត (ស្ទើរទាំងអស់ជាបុរស) ផ្តោតលើសមាសភាគនានារបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ

២.៦. ត្រូវផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាបុរស គណៈអភិបាល ប្រធានមន្ទីរជំនាញថ្នាក់ខេត្ត ការិយាល័យថ្នាក់ស្រុក (រួមទាំងសមាជិក គ.ក.ស.ក) និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.៧. ត្រូវធានាថាគ្រូបង្គោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងបុគ្គលិកសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សា យល់ដឹងពីបញ្ហាយេនឌ័រលើបញ្ហាសំខាន់ៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.៨. ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពក្រសួងកិច្ចការនារីដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់តំណាងក្រសួងកិច្ចការនៅគ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មការនានារបស់ខ្លួន

២.៩. ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុកដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះ តម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

២.១០.ត្រូវធានាថា អ្នកជំនាញបច្ចេកទេសយេនឌ័រដែលមានលក្ខណសម្បត្តិសមស្របត្រូវបានផ្តល់ដល់ស្ថាប័នអនុវត្ត និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ដូចជា ពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីគាំទ្រដល់អនុកម្មវិធីនានា ព្រមទាំងបញ្ចូលនូវជំនាញយេនឌ័រក្នុងក្រុមទីប្រឹក្សាសម្រាប់ការងារជាក់លាក់ណាមួយ)

២.១១.ត្រូវបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

២.១២.នៅពេលដែលមានបុគ្គលិកត្រូវបានតែងតាំង ឬជាប់ឆ្នោត ត្រូវធានាថាបុគ្គលិកទាំងនោះទទួលបាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ។

កំណត់សម្គាល់ ÷

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ ត្រូវផ្តល់ទាំងសមាសភាគទី២នៃសវនកម្មយេនឌ័រ (ដូចជាសមត្ថភាពបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ) និងសមាសភាគទី៣(ដូចជាស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនិងការចាត់ចែងបុគ្គលិក)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រក្នុងសមាសភាគទី២ដែលចង់ឲ្យធ្វើ គឺផ្តោតលើការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកម្នាក់ៗ និងស្ថាប័នដើម្បីបញ្ចូលនូវផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងបុរស (ដូចជាតម្រូវការផ្សេងៗនិងការព្រួយបារម្ភនានា) ទៅក្នុងគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងសកម្មភាពនានា ដែលជាអាទិភាពដំបូងនៃអាទិភាពទាំងពីរនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ការងារនេះ រួមបញ្ចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលការយល់ដឹងពីយេនឌ័រសម្រាប់ (ភាគច្រើនជាបុរស) អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការវិភាគ និងការ

បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីការកសាងផែនការ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស។ អនុសាសន៍លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងសមាសភាគទី៣ (ដូចបង្ហាញខាងក្រោម) ផ្តោតលើការពង្រឹងសមត្ថភាព និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនដែលជាអាទិភាពទី២នៃអាទិភាពទាំងពីរនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

២.៣. សមាសភាគទី៣ ៖ ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក

២.៣.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន

សមាសភាគទី៣នៃសវនកម្មយេនឌ័រផ្តោតលើបួនផ្នែកដូចខាងក្រោម ៖

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
៣.១.ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (និងនៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី១)	- តើសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនប៉ុន្មាននាក់? - តើសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាសរុបមានចំនួនប៉ុន្មាននាក់?	- សម្ភាសន៍
៣.២.ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់	- តើមានស្ត្រីនៅក្នុងក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់ចំនួនប៉ុន្មាននាក់? - តើចំនួនមន្ត្រីដែលស្ថិតនៅក្នុងមុចតំណែងនេះសរុបចំនួនប៉ុន្មាន? **កំណត់សម្គាល់ ៖** - អនុកម្មវិធី ៖ មុខតំណែងប្រធាននាយកដ្ឋាន/អង្គភាព - រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ៖ មុខតំណែងនាយកទីចាត់ការ - រដ្ឋបាលក្រុងស្រុកខណ្ឌ ៖ មុខតំណែងប្រធានការិយាល័យ	- ទិន្នន័យរបស់រដ្ឋបាល - សម្ភាសន៍
៣.៣.ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងមុខតំណែងមន្ត្រីជំនាញ	- តើមានស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់ស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងមុខតំណែងមន្ត្រីជំនាញ? - តើមានមន្ត្រីសរុបទាំងអស់ចំនួនប៉ុន្មាននាក់? **កំណត់សម្គាល់ ៖** - អនុកម្មវិធី ៖ មុខតំណែងអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	- ទិន្នន័យរបស់រដ្ឋបាល - សម្ភាសន៍

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
	ឬអង្គភាព និងមន្ត្រី - រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ៖ មុខតំណែងនាយករង ទីចាត់ការ និងមន្ត្រី - រដ្ឋបាលក្រុងស្រុកខណ្ឌ ៖ មុខតំណែងអនុប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រី	
៣.៤.ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាក់ស្តែង	- តើអ្នកយល់ថា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺជាចំណុចសំខាន់ក្នុងដំណើរការតែងតាំង ឬ តម្លើងថ្នាក់ដល់មន្ត្រីដែរឬទេ? - តើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងការកំណត់អំពីការយកចិត្តទុកដាក់ផ្នែកយេនឌ័រ គឺជាអាទិភាពដែលត្រូវកំណត់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារលម្អិតរបស់មន្ត្រីដែរឬទេ? - តើមានបុរេសកម្មភាពអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីជាស្ត្រី? - តើមានការអនុវត្តស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែរឬទេ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លើងថានៈ)?	- បញ្ជីសំណួរ - ពិនិត្យឯកសារ - សម្ភាសន៍

២.៣.២. របកគំហើញចម្បងៗ

ទោះបីជា ជាទូទៅការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា មានការយល់ដឹង និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាមួយចំនួន ដែលនាំឲ្យសមាសភាគនេះទទួលបានពិន្ទុទាបក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ស្ត្រីទទួលបានការអប់រំតិចតួចទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លើសពីនេះទៀត ក្រៅពីឧបសគ្គផ្នែកអប់រំ ភាពលម្អៀងផ្នែកវប្បធម៌បាននាំឲ្យទាំងបុគ្គល និងស្ថាប័នមានការយល់ឃើញថា កិច្ចការជាបឋមដែលសមស្របសម្រាប់ស្ត្រី គឺមុខដំណែងក្នុងការងាររដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ហើយកម្រឃើញមានមន្ត្រីជាំស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់ណាស់។

ថ្នាក់ជាតិ

ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចបំផុតនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មាធិការនានា

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(គ.ជ.អ.ប) និងអនុគណៈកម្មាធិការនានានៃ គ.ជ.អ.ប មានសមាជិកជាស្ត្រីតែមួយរូបៗប៉ុណ្ណោះ (ស្ត្រីមួយរូបៗនោះ គឺជាតំណាងមកពីក្រសួងកិច្ចការនារី)។

ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចណាស់នៅក្នុងថមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនីមួយៗ

នៅតាមអនុកម្មវិធីនីមួយៗ ចាប់ពីថ្នាក់ប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬប្រធានអង្គភាពឡើងទៅមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចបំផុត។ ប៉ុន្តែភាគរយស្ត្រីនៅមុខតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងមន្ត្រីជំនាញមានចំនួនច្រើនជាង។ ផ្អែកតាមការសម្ភាសន៍ សមត្ថភាព និងទំនុកចិត្តរបស់ស្ត្រីកាន់មុខតំណែងជាន់ខ្ពស់ក៏មានលក្ខណៈសមស្របតាមស្ថានភាពខាងលើផងដែរ។

ស្ត្រីហាក់ដូចជាត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងមុខតំណែងតាមតួនាទីដែលជាប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី និងមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចណាស់បានស្នើសុំបំពេញការងារផ្នែកបច្ចេកទេស

បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនីមួយៗត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងមុខតំណែងនៅក្នុងការងាររដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងមុខតំណែងនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរដែលសួរថា ហេតុអ្វីបានជាមានស្ត្រីតិចតួចបម្រើការងារក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេស ជាទូទៅចម្លើយគឺដោយសារតែមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចប៉ុណ្ណោះបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបច្ចេកទេសនេះ។ ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំកម្រិតខ្ពស់ ព្រមទាំងភាពខុសគ្នានៅកន្លែងការងារ ការប្រកួតប្រជែងរវាងស្ថានប័ន ឬអង្គភាពផ្សេងៗក្នុងការជ្រើសរើសស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព ព្រមទាំងការជ្រើសរើសមុខវិជ្ជាដែលត្រូវសិក្សា និងប្រភេទការងារដែលធ្វើដោយផ្អែកតាមផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ គឺតែងតែឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងភាពលម្អៀងខាងវប្បធម៌ជាមូលដ្ឋាន ដែលចាំបាច់ត្រូវតែមានដំណោះស្រាយសមស្របដើម្បីឲ្យមានសមភាពក្នុងការរៀបចំមន្ត្រី បុគ្គលិក។

ពុំមានសកម្មភាពត្រៀមសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងការតម្លើងមុខតំណែងដល់ស្ត្រី

ទោះបីជាមានការទទួលស្គាល់ថា ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនចំនួនស្ត្រីឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការក៏ដោយ ក៏អនុកម្មវិធីនីមួយៗ ពិសេសអនុកម្មវិធីទី២ និងទី៤ យល់ឃើញថា មានការត្រៀមទុកជាមុនបានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ក្នុងការជ្រើសរើស និងតម្លើងមុខតំណែងដល់ស្ត្រីឲ្យបានច្រើននៅក្នុងអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។

អាទិភាពផ្នែកយេនឌ័រពុំត្រូវបានដាក់បញ្ចូលឲ្យបានសមស្របនៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារលម្អិតរបស់មន្ត្រី និងទីប្រឹក្សា

ទោះបីជាមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅថា ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាអាទិភាពនៅក្នុងអាណត្តិនៃផអពក៏ដោយ ក៏ការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារលម្អិតរបស់មន្ត្រី និងទីប្រឹក្សាមិនទាន់បានសមស្របនៅឡើយទេ។ ជាមួយគ្នានេះ គណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានចាត់ចែងដោយបុរសផងដែរ។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីមានចំនួនតិចតួច

ជាមធ្យម សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីនៅខេត្តចំនួន០៤ និងស្រុកចំនួន០៤ ដែលបានធ្វើសវនកម្ម

យេនឌ័រមានចំនួនតិចជាង២០%។ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាទាំងអស់ គឺជាបុរស។ លើសពីនេះ មានតែសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីមួយរូបប៉ុណ្ណោះ បានបំពេញតួនាទីជាប្រធានគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារដែលគណៈកម្មាធិការនេះគឺជាតំណាងឲ្យស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការផ្សេងៗ ព្រមទាំងការគាំទ្រ និងការត្រួតពិនិត្យ គ.ក.ស.ក និងឬ គ.ក.ន.ក។ ហេតុនេះ គ.ក.ស.ក នៅសល់ពេលវេលាតិចតួចប៉ុណ្ណោះសម្រាប់ជួយក្រុមប្រឹក្សាក្នុងកិច្ចការផ្សេងទៀត។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត

ជាមធ្យម ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនតិចជាង២០%។ មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានបំពេញតួនាទីជាបឋមក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារ

នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារ។ បេក្ខនារីទាំងនោះមានសមត្ថភាពសម្រាប់តែមុខតំណែងទាបៗប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះទៀត រដ្ឋបាលខេត្ត និងក្រុង ស្រុក មានភាពទន់ខ្សោយក្នុងការត្រៀមជ្រើសរើសស្ត្រីឲ្យបានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

ការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនអាចបង្កើតនូវភាពលំអៀងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តតែងតាំងដំឡើងមុខតំណែងស្ត្រី ប្រសិនបើមុខតំណែងនោះតម្រូវឲ្យចុះអនុវត្តការងារនៅតាមមូលដ្ឋាន

ដោយសារការបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាព ប្រធានដែលជាបុរសតែងតែមើលរំលងបេក្ខនារីសម្រាប់ការតម្លើងមុខតំណែង ប្រសិនបើមុខតំណែងនោះត្រូវចុះបំពេញការងារនៅតាមមូលដ្ឋាន ដោយមិនបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាមួយសាមីខ្លួនម្នាក់ៗឡើយ។

២.៣.៣. អនុសាសន៍

សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ

នៅថ្នាក់ជាតិ៖

៣.១. ត្រូវបង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់លើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញ និងទំនុកចិត្តរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកជាស្ត្រីមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងមុខដំណែង និងតួនាទីនៅតាមអនុកម្មវិធីនីមួយៗ (ដូចជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់សិក្ខាកាមជាស្ត្រីមកពីអនុកម្មវិធីនានា ការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ការផ្តល់អាទិភាពឲ្យស្ត្រីបានទទួលអាហារូបករណ៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែងទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសជាដើម)

៣.២. ត្រូវបង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ការត្រៀមសកម្មភាពក្នុងការទាក់ទាញ និងជ្រើសរើសឲ្យបានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅតាមអនុកម្មវិធីនីមួយៗ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមែនជា

មុខតំណែងប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី (ដូចជា ការកំណត់ចំនួនកូតាបុគ្គលិកស្ត្រីចន្លោះ២០%-៥០% ពិនិត្យលើតម្រូវការសមត្ថភាពសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ ដើម្បីឲ្យសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសមស្របអាចមកជំនួសតម្រូវការសមត្ថភាពជាក់លាក់ដែលបានកំណត់ ប្រើប្រាស់យន្តការនានាសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក បន្ថែមលើសពីការផ្សព្វផ្សាយតាមកាសែត និងគេហទំព័រ ដូចជា តាមរយៈសាកលវិទ្យាល័យ ឬការជ្រើសរើសដោយកំណត់យកស្ត្រីណាម្នាក់ដោយផ្ទាល់តែម្តង)។

៣.៣. ត្រូវធានាថា តម្រូវការយេនឌ័រ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក ឬទីប្រឹក្សានានា ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គួរដាក់បញ្ចូលទាំងចំណេះដឹង និងវេទយិតយេនឌ័រផងដែរ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់មន្ត្រី និងទីប្រឹក្សាគួរតែដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវវិធានការនានាដើម្បីធានាថា តម្រូវការបុរស និងស្ត្រីត្រូវបានផ្តោតនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តការងារ ។ ត្រូវធានាថា មានតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

សម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៤. ត្រូវជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់គ្រប់គណបក្សនយោបាយទាំងអស់ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលចំនួនស្ត្រីបន្ថែម នៅតាមលេខរៀងផ្នែកខាងលើៗនៃបញ្ជីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខនេះ ឬក៏ត្រូវមានបញ្ជីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតដែលមានឈ្មោះបេក្ខជនជាស្ត្រី និងបេក្ខជនបុរសឆ្លាស់គ្នា។

៣.៥. ត្រូវសិក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងអត្រានៃភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ជាមួយនឹងសូចនាករនៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍឃុំ សង្កាត់ពិសេសលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា តម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងកុមារ។

៣.៦. ត្រូវបញ្ចូលការពង្រឹង និងការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅក្នុងក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់សម្ព័ន្ធភាពសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (អនុកម្មវិធីទី៦)។ ពិគ្រោះ ពិភាក្សាជាមួយវិទ្យាស្ថានសភានៃកម្ពុជា (PIC) អំពីទស្សនៈ និងការយល់ឃើញអំពីការបង្កើនការយល់ដឹងផ្នែកយេនឌ័រ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋសភាជាតិ និងព្រឹទ្ធសភា។

៣.៧. ត្រូវស្វែងរកជម្រើសសម្រាប់កែលំអនូវជំនាញនានា និងបង្កើននូវភាពជឿជាក់របស់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដើម្បីឲ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីទាំងនោះអាចមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការតែងតាំងសម្រាប់មុខតំណែងជាន់ខ្ពស់នានា (ឧទាហរណ៍៖ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ, ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសដល់មន្ត្រី បុគ្គលិក

ជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការចូលរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល, ផ្តល់អាទិភាពដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីសម្រាប់ឱកាសការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅក្នុងស្រុក និងអាហារូបករណ៍ទៅសិក្សានៅបរទេស)។

៣.៨. ត្រូវបង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុនក្នុងការទាក់ទាញ និងជ្រើសរើសឲ្យបានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅតាមអនុកម្មវិធីនីមួយៗ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមែន ជាមុខតំណែងប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី (មើលចំណុច ៣.២.ខាងលើ)

៣.៩. បេក្ខជនជាស្ត្រីគួរមានឱកាសក្នុងការពិភាក្សាដោយផ្ទាល់អំពីការតម្លើងតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងករណីដែលតួនាទីថ្មីនោះមានបញ្ហាផ្នែកសុវត្ថិភាព។

យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

៣.១០. សម្រាប់រយៈពេលវែង ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺត្រូវបង្កើនកម្រិតនៃការអប់រំដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ។ កិច្ចការនេះ តម្រូវឲ្យមានវិធានការត្រៀមទុកជាមុនសម្រាប់ការជ្រើសរើស ការតម្លើងតួនាទី និងការគាំទ្រដល់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។ លើសពីនេះទៀត ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឲ្យកុមារីបន្តការសិក្សាឲ្យបានខ្ពស់។

២.៤. សមាសភាពទី៤ ÷ បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ននិងឧស្សាហៈយល់ដឹងលើសមិទ្ធិផលសម្រេចបានទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ

២.៤.១. អនុសមាសភាគ សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន

ក្នុងសមាសភាពទី៤នេះ សវនកម្មយេនឌ័រផ្តោតលើ :

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
៤.១.ការយល់ឃើញអំពីភាពចាំបាច់នៃសមភាព យេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី	- តើអ្នកគិតថា វាមានភាពចាំបាច់យ៉ាងដូចម្តេច ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គ.ជ.អ.ប បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសម្រេចឲ្យបាននូវគោលបំណងរួមនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ? - តើយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៅក្នុងផអ៣ មានសារសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេចដល់ស្ថាប័នរបស់អ្នកក្នុងការសម្រេចឲ្យ បានគោលបំណងរួមរបស់ខ្លួន?	- បញ្ជីសំណួរ
៤.២. ភាពដូចគ្នានៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិ	- តើអ្នកបានអានឧបសម្ព័ន្ធនៃឯកសារកម្មវិធីជាតិស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ឬយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង ផអ៣ ដែរឬទេ?	- បញ្ជីសំណួរ

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
បតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង ផអ៣	- តើយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង ផអ៣ បានផ្តល់ការណែនាំច្បាស់អំពីរបៀបបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ? - តើអនុសាសន៍ណាខ្លះ ដែលបានបញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣? (ជម្រើសចំនួន៤/៣ ត្រឹមត្រូវ)	
៤.៣.ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	- តើអ្នកអាចផ្តល់ពិន្ទុលើវិធីសាស្ត្រដែលស្ថាប័នរបស់អ្នកបានអនុវត្តដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការធ្វើឲ្យមានជម្រើសផ្សេងៗគ្នា ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងការគោរពលើឥរិយាបថ ក្រមសីលធម៌ការងារ និងការចែករំលែកព័ត៌មាននានាយ៉ាងដូចម្តេច? - តើស្ថាប័នរបស់អ្នកបានអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការពុំលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការនិយាយអំពីវិសមភាពយេនឌ័រ (ដូចជា ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្តល់យោបល់ការនិយាយកំប្លែងផ្តេសផ្តាស និងតាមរយៈគេហទំព័រជាដើមដែលបង្ហាញពីការមិនគោរពដល់ស្ត្រី - តើអ្នកបានយកចិត្តទុកដាក់កម្រិតណាក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពរវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ? - តើអ្នកឯកភាព ឬមិនឯកភាពអំពីទស្សនដែលយល់ថា កិច្ចប្រជុំក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក គឺទំនងជាត្រូវបានគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងដោយបុរស? - តើអ្នកឯកភាព ឬមិនឯកភាពអំពីទស្សនដែលយល់ថា ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួង កិច្ចការនារី (រួមទាំង គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារី ការិយាល័យកិច្ចការនារីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម	- បញ្ជីសំណួរ

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
	ជាតិ) - តើអ្នកបានចាត់វិធានការអ្វីខ្លះ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្ត ផអ៣ និងឬឆ្លើយតបបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក?	
៤.៤.ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីក្នុងឯកសារផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈរបស់ស្ថាប័ន(ដូចជា សន្លឹកព័ត៌មាន របាយការណ៍ គេហទំព័រ ក្តារព័ត៌មាន។ល។)	- តើសម្ភារសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ និងទំនាក់ទំនងត្រូវបានរៀបចំ និងបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីបានល្អកម្រិតណា?	- ពិនិត្យឯកសារ - ការអង្កេត
៤.៥ ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី	- តើអ្នកយល់ថា ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ បានសម្រេចលទ្ធផលកម្រិតណា?	- បញ្ជីសំណួរ

២.៤.២. របកគំហើញចម្បងៗ

សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ

ការយល់ដឹងអំពយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ មានភាពច្របូកច្របល់

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើន បានអានឯកសារកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ ឬបានអានឯកសារទាំងពីរ ព្រមទាំងបានបង្ហាញថា ឯកសារយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣បានផ្តល់ការណែនាំច្បាស់លាស់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងនោះមានការយល់ដឹងអំពីខ្លឹមសារជាក់លាក់នៃឯកសារយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះ ឯកសារផអ៣ដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនត្រូវបានបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយជាផ្លូវការ ព្រមទាំងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបានប្រើប្រាស់ឯកសារ ផអ៣ ដែលមិនទាន់បានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំ

ឆ្នាំ[7]។

អនុកម្មវិធីទី១ ដល់ទី៣ បានអនុវត្តការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការងារបានល្អ ប៉ុន្តែការអនុវត្តរបស់អនុកម្មវិធីទី៤នៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ

ផ្នែកមួយដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី១ និងទី២ គឺការមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យបង្ហាញនូវវិសមភាពយេនឌ័រ (ដូចជា ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្តល់យោបល់ ការនិយាយកំប្លែងដែលមិនគោរពតម្លៃរបស់ស្ត្រី ។ល។)

ទទួលស្គាល់យ៉ាងខ្លាំងអំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងចាត់ទុកជាអាទិភាព ប៉ុន្តែមានវឌ្ឍនភាពតិចតួចក្នុងការអនុវត្ត

ខណៈពេលដែលអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់យល់ឃើញថា ការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ គឺជាការងារអាទិភាពក៏ដោយ ក៏សវនកម្មយេនឌ័របានរកឃើញថា ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់នោះ មានប្រមាណមួយភាគបី (១/៣) យល់ឃើញថា ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រេចបានលទ្ធផលតិចតួចណាស់។ តាមរយៈការដាក់ពិន្ទុ លទ្ធផលអនុកម្មវិធីទី៣ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់បំផុត ហើយអនុកម្មវិធីទី៤ទទួលបានពិន្ទុទាបបំផុត។

សម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការយល់ដឹងអំពយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ មានភាពច្របូកច្របល់

ទោះបីជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបំផុតបានអានឯកសារកម្មវិធីជាតិ ឬយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ ឬបានអានឯកសារទាំងពីរក៏ដោយ ក៏កម្រិតយល់ដឹងលម្អិតរបស់ពួកគេលើខ្លឹមសារយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣នៅមានកម្រិតនៅឡើយ[8]។

ស្ត្រីទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រី និងកុមារ

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិច្រើនជាងពាក់កណ្តាលយល់ឃើញថា គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារី ការិយាល័យកិច្ចការនារី គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣។

ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខ្លឹមសារលម្អិតមានបង្ហាញនៅក្នុងចំណុច ៣.៣.៣។

២.៤.៣. អនុសាសន៍

---

[7] សៀវភៅ ផអ៣ ដែលរៀបចំសម្រាប់ក្រុមទីប្រឹក្សា មិនមែនជាឯកសារ ផអ៣ ដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រចុងក្រោយ។ ឯកសារដែលមិនមែនជាឯកសារចុងក្រោយនេះ ក៏បានបង្ហោះក្នុងគេហទំព័រ គ.ជ.អ.ប ផងដែរ។

[8] អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនបង្ហាញថា ពួកគេទើបនឹងបានអានឯកសារយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ នៅពេល ស្នើឲ្យបំពេញបញ្ជីសំណួរស្វ័យវាយតម្លៃប៉ុណ្ណោះ។

សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ

៤.១. គួរធានាថា ឯកសារផអ៣ ដំណាក់កាលទី២ គឺ ១).បានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (មើលចំណុច ៣.១.១ ខាងលើ) ២).បញ្ចូលជាឧបសម្ព័ន្ធ ដោយសង្ខេបអំពីអាទិភាពនានាសម្រាប់ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ សម្រាប់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ និង ៣).ឯកសារផអ៣ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ ហើយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាអាចទទួលបាន។

៤.២. តម្រូវឲ្យមានខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទស្សនៈដែលលើកទឹកចិត្តចំពោះវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (ដូចជា៖ ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្តល់មតិយោបល់ និងនិយាយរឿងកំប្លែងផ្តេសផ្តាសដែលមិនគោរពតម្លៃរបស់ស្ត្រី)។

៤.៣. ត្រូវបន្តតាមដាន និងចងក្រងឯកសារនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដែលនាំឲ្យអនុកម្មវិធីទី៣ទទួលបានពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រខ្ពស់។

សម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៤.៤. ត្រូវដោះស្រាយនូវទស្សនយល់ឃើញជារួមរបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលថា យេនឌ័រ គឺស្ត្រី និងទស្សនៈដែលយល់ឃើញថា ស្ត្រីគឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រី។

៤.៥. ត្រូវបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទស្សនៈដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ (ដូចជា ផ្ទាំងរូបភាព ការផ្តល់យោបល់ ការនិយាយកំប្លែងផ្តេសផ្តាសដែលមិនគោរពតម្លៃរបស់ស្ត្រី។ល។)

៤.៦. បន្តតាមដាន និងចងក្រងឯកសារនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដែលនាំឲ្យខេត្តស្វាយរៀងទទួលបានពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រខ្ពស់។

យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

៤.៧. ការដោះស្រាយបញ្ហាឥរិយាបថ និងអត្តចរិតជាប្រពៃណីអំពីទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ គឺជាដំណើរការរយៈពេលវែង ដោយតម្រូវឲ្យមានការគាំទ្រយ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ :

- ការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគេហស្ថាន សហគមន៍ នៅកន្លែងធ្វើការងារ និងនៅក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចនានា មិនត្រូវបានផ្តល់តម្លៃគ្រប់គ្រាន់ រួមទាំងអ្នកផ្តល់តម្លៃនោះជាស្ត្រីខ្លួនឯងក៏ដោយ។
- ឥរិយាបថ និងអត្តចរិតរបស់បុរស ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីឯកសិទ្ធិរបស់ខ្លួន (ដូចជា បុរសអាចធ្វើអ្វីៗ ដែលខ្លួនចង់ធ្វើ ហើយស្ត្រីជាភរិយាអាចនិយាយបានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ)
- ស្ត្រីមិនមានទំនុកចិត្ត ពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តតួនាទី ដែលមិនមែនជាតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី

៤.៨. ត្រូវបន្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រដល់បុរស ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ព្រមទាំងបញ្ចូលបុរសនៅក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សកម្មភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោម

ជាតិ

២.៥. សមាសភាពទី៥ ៖ ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូ

២.៥.១. អនុសមាសភាព សំណួរគន្លឹះ និងប្រភពព័ត៌មាន

ក្នុងសមាសភាពទី៥នេះ សវនកម្មយេនឌ័រផ្តោតលើវិស័យចំនួនពីរ គឺ ៖

អនុសមាសភាគ	សំណួរគន្លឹះ	ប្រភពព័ត៌មាន
៥.១.តួនាទីរបស់អង្គការ/ប័នដៃគូក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ	- តើការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មានសារសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?	- បញ្ជីសំណួរ - សម្ភាសន៍
៥.២.តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលជាដៃគូក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការចូលរួមបង្កើតកម្មវិធីគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការតាមដាន	- តើការចូលរួមរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលជាដៃគូក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកិច្ចការ ដើម្បីបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី មានសារសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?	- បញ្ជីសំណួរ - សម្ភាសន៍

៥.២.២. របកគំហើញចម្បងៗ

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាបានទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីភាពចាំបាច់នៃការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ត្រូវការការគាំទ្រពីដៃគូបន្ថែមទៀតក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី

បន្ថែមលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងគាំទ្រដល់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដល់បុរសនៅតែជាតម្រូវការចាំបាច់ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងនៅតាមអនុកម្មវិធីនានា សមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាបុរស អភិបាល អភិបាលរង អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមាជិកគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់ជាបុរស ស្មៀនឃុំសង្កាត់ ទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីបច្ចេកទេស។ល។ លើសពីនេះទៀត ក៏ចាំបាច់ត្រូវមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់មុខតំណែងខ្ពស់ៗ ទាំងនៅថ្នាកក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ត្រូវធ្វើឲ្យមានសុខុដុមនីយកម្មនូវរាល់សកម្មភាពឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់គម្រោងដោយ

ឡៃកៗនានាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣

សកម្មភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័ររបស់គម្រោងដោយឡែកៗនានាមិនទាន់បានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ខ្លួនបានពេញលេញនៅឡើយ។ គម្រោងដោយឡែកនីមួយៗ គឺជាប្រភពព័ត៌មានអំពីយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងការព្រួយបារម្ភផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការចូលរួមពីអង្គការសង្គមស៊ីវិលមានតិចតួច

ការចូលរួមពីអង្គការសង្គមស៊ីវិលមានតិចតួចនៅថ្នាក់ជាតិ លើកលែងតែការងារពាក់ព័ន្ធនឹងក្របខណ្ឌគណនេយ្យភាពសង្គមប៉ុណ្ណោះ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលធ្វើការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើន និងច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ហើយអង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងនោះមិនមានតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុង គ.ក.ន.ក ឡើយ។

២.៥.៣. អនុសាសន៍

សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ

៥.១. ត្រូវកៀរគរការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ការពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរាជការឲ្យបានច្រើនបន្ថែមទៀត ក្រៅពីការការគាំទ្រតែលើការជំរុញតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត

៥.២. ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគម្រោងដោយឡែកៗនីមួយៗ ដើម្បីកំណត់បាននូវបទពិសោធន៍ល្អៗ ដោយរួមទាំងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផងដែរ

៥.៣. ត្រូវបញ្ចូលអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផអ៣ ដំណាក់កាលទី២។

សម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៤. ត្រូវកំណត់មេរៀនបទពិសោធន៍ដែលទទួលបានពីគម្រោងដោយឡែកៗអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៥. ត្រូវពិនិត្យ និងរៀនសូត្រនូវសកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់

៥.៦. ត្រូវបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុង គ.ក.ន.ក

៥.៧. ត្រូវធ្វើសុខុដុមនីយកម្មនូវរាល់សកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

៥.៨. រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែនាំមុខក្នុងការធានាថា គម្រោងរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាមានការឆ្លើយតបយេនឌ័រក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣ និងដោយមិនគ្រាន់តែឆ្លើយតបតាមអាទិភាពរបស់

ដៃគូនីមួយៗឡើយ

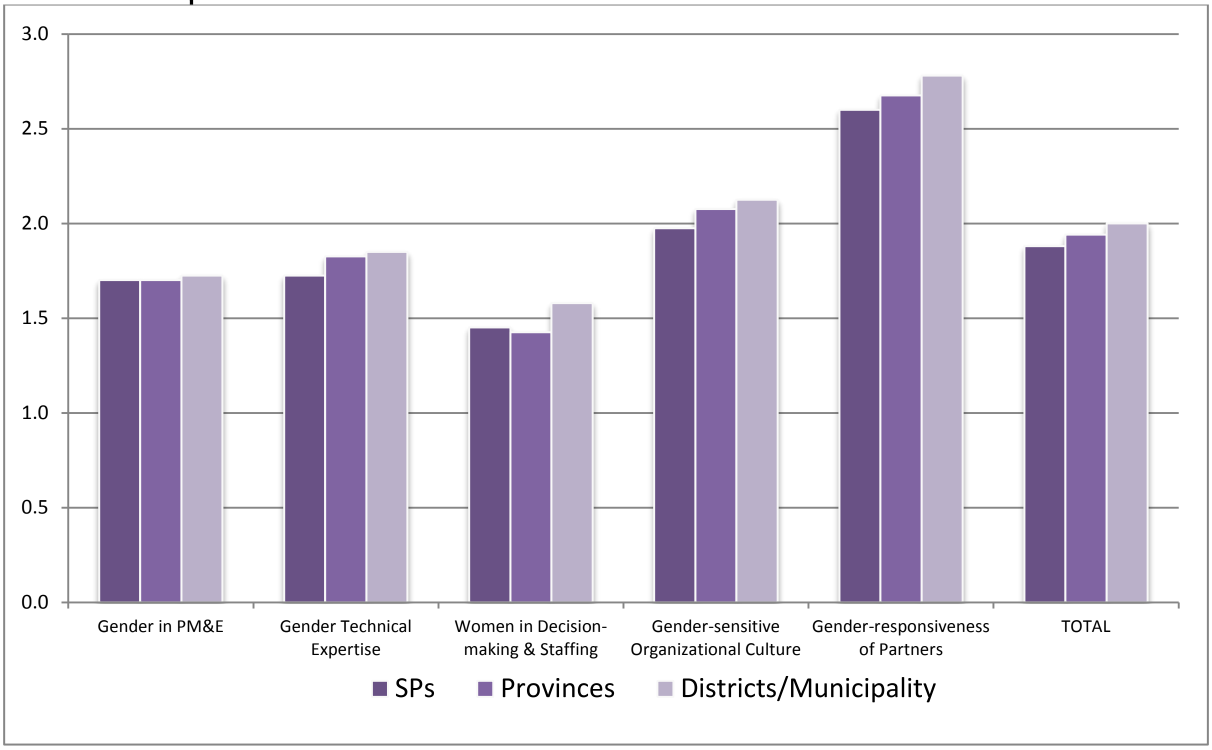
៥.៩. អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានបទពិសោធន៍ច្បាស់លាស់អំពីការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មេរៀន និងបទពិសោធន៍ទាំងនេះគួរត្រូវបានរៀបចំ និងចងក្រង ដើម្បីដាក់បញ្ចូល និងគាំទ្រដល់ការរៀបចំផអ៣នាពេលខាងមុខ។

៣. ការប្រៀបធៀបនូវលទ្ធផលសវនកម្មយេនឌ័រតាមស្ថាប័នដែលបានធ្វើសវនកម្ម

៣.១. លទ្ធផលជារួមតាមស្ថាប័នអនុវត្តនានា

ស្ថាប័នទាំងបីថ្នាក់ (ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក) ដែលបានធ្វើសវនកម្ម មានពិន្ទុប្រហាក់ប្រហែលគ្នា[9] តាមសមាសភាគនីមួយៗនៃសវនកម្មយេនឌ័រដូចដែលឃើញមាននៅក្នុងរូបភាពទី២ខាងក្រោមនេះ។ ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុលម្អិតសម្រាប់ស្ថាប័ននីមួយៗបានបង្ហាញលម្អិតនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦។ ការសង្ខេបពិន្ទុតាមអនុសមាសភាគនីមួយៗសម្រាប់ស្ថាប័នទាំង៣ថ្នាក់ ដែលបានធ្វើសវនកម្មមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧។

រូបភាពទី២ ៖ ពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រនៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ



[9] **កំណត់ចំណាំអំពីការដាក់ពិន្ទុ៖** មានគម្លាតខុសគ្នាខ្លាំងរវាងចំនួនអ្នកឆ្លើយសំណួរនៅក្នុងស្ថាប័នដែលបានធ្វើសវនកម្ម យេនឌ័រនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ៈ អនុកម្មវិធី ខេត្ត និងស្រុក) ដូច្នេះភាពខុសគ្នារវាងអនុកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី និងរវាងអនុកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងពីរថ្នាក់សម្រាប់សមាសភាគនីមួយៗ ដែលមិនមានកម្រិតជឿជាក់តាមបែបស្ថិតិឡើយតែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយវាក៏បង្ហាញនូវទស្សនៈជារួមដែរ។

ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរទទួលស្គាល់ថា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ហើយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា គួរមានតួនាទីក្នុងចូលរួមរៀនចំតាក់តែង និងការអនុវត្តនៃយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣។ យេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័នត្រូវបានឲ្យពិន្ទុលំដាប់ទី២ ហើយ អ្នកឆ្លើយសំណួរដឹងយ៉ាងច្បាស់ថា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើតភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងភាគច្រើនបានដឹងច្បាស់អំពីយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ផអ៣។ អ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា សមភាពយេនឌ័រត្រូវបានលើកកម្ពស់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារផងដែរ។

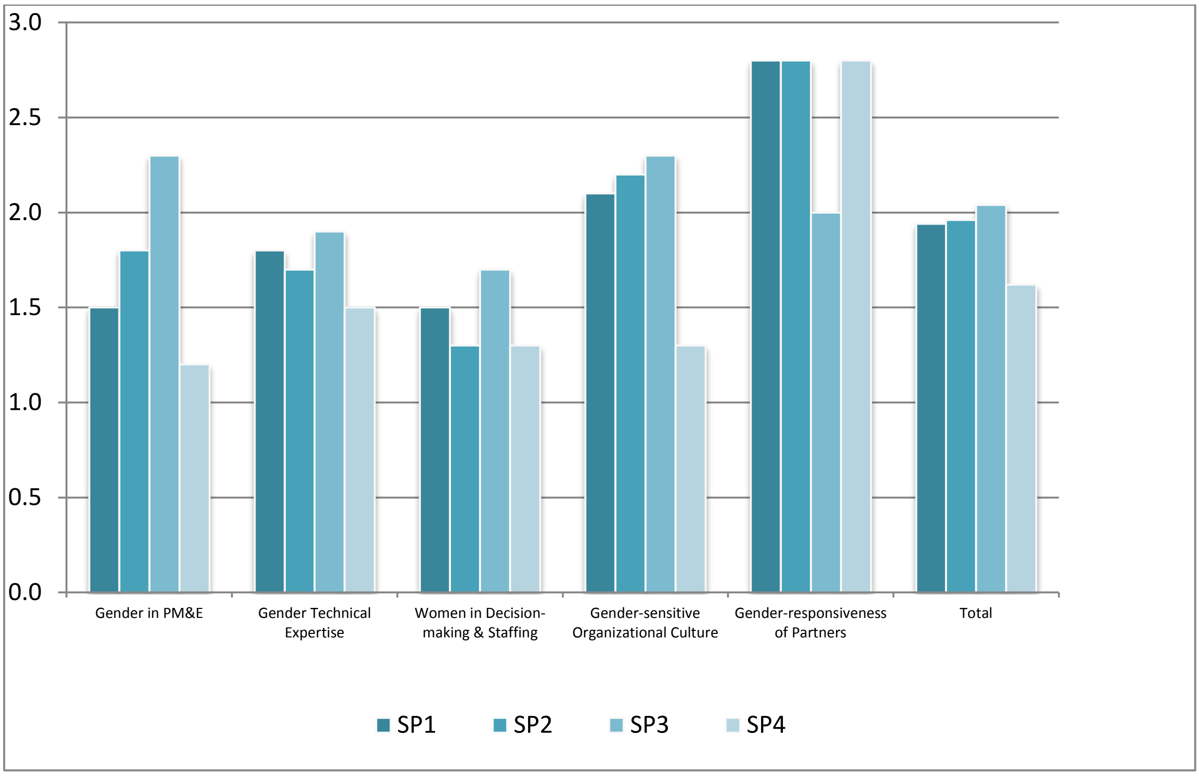
ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិកត្រូវបានឲ្យពិន្ទុទាបបំផុត។ ស្ត្រីជាតំណាងនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនតិច រួមទាំងនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប ។ ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើក្ដីសម្រេចចិត្តនៅតាមអនុកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្មក៏មានចំនួនតិចតួចដែរ។ ជាទូទៅហាក់មានទំនោរក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រីឲ្យធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសម្រេចចិត្តថ្នាក់មធ្យម និងមុខតំណែងជំនាញដែលមានលក្ខណៈជាប្រពៃណីការងាររបស់ស្ត្រី ដូចជាមុខតំណែងសម្រាប់ការងារគណនេយ្យ ការងារលទ្ធកម្ម ការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងជាពិសេសមុខតំណែងទទួលខុសត្រូវក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (ឧទហរណ៍ ៖ ការិយាល័យអន្តរវិស័យ និងសហប្រតិបត្តិការនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប)។

ពិន្ទុយេនឌ័ររបស់ក្រុង ស្រុកខ្ពស់ជាងពិន្ទុយេនឌ័ររបស់ខេត្ត ឬអនុកម្មវិធីបន្ថិចចំពោះសមាសភាគភាគច្រើន ដែលនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានមានកម្រិតខ្ពស់ជាង។

៣.២. អនុកម្មវិធី នៃ ផអ៣

នៅតាមស្ថានប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី មានភាពខុសៗគ្នាក្នុងការផ្ដល់ពិន្ទុចំពោះអនុកម្មវិធីទាំង៤ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពទី៣ខាងក្រោម ៖

រូបភាពទី៣ ៖ ពិន្ទុសង្ខេបនៃសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់អនុកម្មវិធី នៃផអ៣



អនុកម្មវិធីទី៤ ត្រូវបានរកឃើញថានៅមានភាពទន់ខ្សោយក្នុងសមាសភាគចំនួន៤ ក្នុងចំណោមសមាសភាគទាំង៥ (ខ្សោយទាំងអស់ លើកលែងតែសមាសភាគការឆ្លើយតបយេនឌ័រពីអង្គការដៃគូ)។

អនុកម្មវិធីទី៣ ត្រូវបានវាយតម្លៃថាមានភាពខ្លាំងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងចាត់ចែងបុគ្គលិក តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយហាក់ដូចជាមានពិន្ទុទាបចំពោះសមាសភាគនៃការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការ/ស្ថាប័នដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

អនុកម្មវិធីនេះគឺជាអនុកម្មវិធីតែមួយគត់ដែលក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAG)មានដំណើរការល្អដោយបានសហការងារយ៉ាងល្អជាមួយក្រុមការងារអនុកម្មវិធីនៃផអ៣។ ភាពខ្លាំងរបស់ក្រុមការងារអញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះអាចមកពីហេតុផលការគាំទ្រតាំងពីដំបូងរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ រួមទាំងការទំនាក់ទំនងការងារដ៏ល្អជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី។

ជារួមអនុកម្មវិធីទី២ ត្រូវបានដាក់ពិន្ទុមធ្យម ប៉ុន្តែពិន្ទុទាបនៅឡើយក្នុងសមាសភាគស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក។

ជារួមអនុកម្មវិធីទី១ត្រូវបានដាក់ពិន្ទុមធ្យម។ ពិន្ទុហាក់ទាបសម្រាប់ការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញនូវភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងផែនការ សកម្មភាព ថវិកា និងការអនុវត្តនូវវិធានការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ពិន្ទុលើសូចនាករនៃផលប៉ះពាល់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក៏ទាបដែរ។ សូចនាករនៃផលប៉ះពាល់ត្រូវបានវាយតម្លៃតែចំពោះអនុកម្មវិធីទី១ គឺលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ដែលទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍគោលន

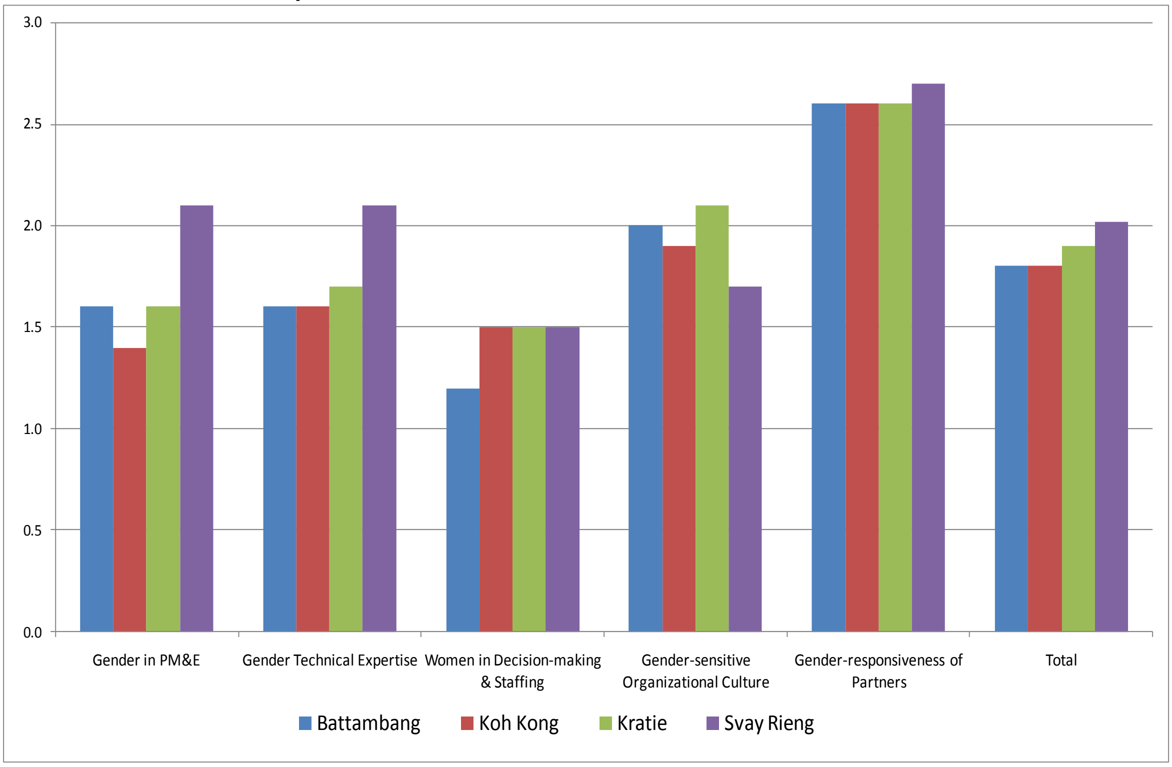
យោបាយ និងសម្របសម្រួលកម្មវិធីជារួម។ កិច្ចប្រឹងប្រែងដ៏ល្អត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបញ្ជ្រាបសូចនាករយេនឌ័រទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃជារួមសម្រាប់ផអ៣។ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក ត្រូវបានកត់សម្គាល់ឃើញថា អនុកម្មវិធីទី១មានសមាមាត្រចំនួនស្ត្រីខ្ពស់នៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រសិនបើអង្គភាពនីមួយៗរបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ត្រូវបានធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រដាច់ដោយឡែកពីគ្នា អង្គភាព ០៣ ផ្សេងទៀតនឹងមានពិន្ទុទាប(ចំនួនស្ត្រីតិច)។

៣.៣. អាជ្ញាធររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.១.១. ថ្នាក់ខេត្ត

នៅថ្នាក់ខេត្ត ពិន្ទុក៏មានភាពខុសៗគ្នានៅតាមខេត្តដែលបានធ្វើសវនកម្ម ដូចដែលបានឃើញក្នុងរូបភាពទី៤ខាងក្រោម ៖

រូបភាពទី៤ ៖ ពិន្ទុសង្ខេបនៃសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ខេត្តទាំង០៤



ខេត្តស្វាយរៀងមានពិន្ទុខ្ពស់លើផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងជំនាញបច្ចេកទេសយេនឌ័រ។ ការបានពិន្ទុខ្ពស់គឺដោយសារការគាំទ្រពី គ.ក.ន.ក រដ្ឋបាលខេត្ត និងស្ត្រីដែលមានភាពសកម្មក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក។

រីឯខេត្តក្រចេះ និងខេត្តកោះកុង សូចនាករភាគច្រើនបង្ហាញថាមានលទ្ធផលមធ្យម។

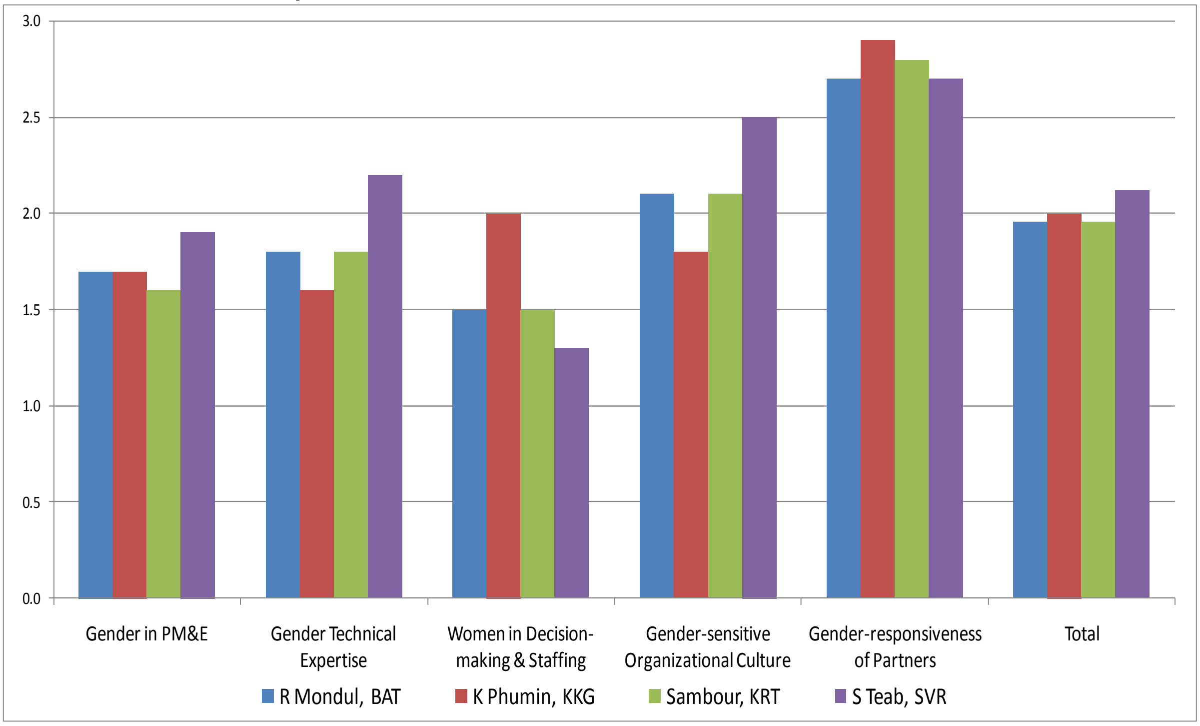
សម្រាប់ខេត្តបាត់ដំបងមានពិន្ទុល្អលើយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនត្យនិងវាយតតម្លៃ និងជំនាញបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ក៏ប៉ុន្តែមានពិន្ទុទាបចំពោះសមាសភាគស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត

និងការរៀបចំបុគ្គលិក ដែលនេះគឺជាការដែលគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលមួយផងដែរ ព្រោះខេត្តបាត់ដំបងជាខេត្តដ៏ធំមួយនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានបញ្ហាតិចជាងខេត្តដ៏ទៃទៀតក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់។

៣.៣.២. ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ពិន្ទុក៏មានភាពខុសៗគ្នានៅក្នុងចំណោមស្រុក ក្រុងទាំង៤ ដែលបានធ្វើសវនកម្ម ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៥។

រូបភាពទី៥ ៖ ពិន្ទុសង្ខេបនៃសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ខេត្តក្រុង ស្រុកទាំង០៤



នៅថ្នាក់ស្រុក ស្រុកស្វាយទាបក្នុងខេត្តស្វាយរៀងក៏បានពិន្ទុខ្ពស់ចំពោះសមាសភាគពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងជំនាញបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ក៏ប៉ុន្តែមានពិន្ទុទាបចំពោះសមាសភាគនៃស្ត្រីក្នុងការធ្វើសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក។

ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុងខេមរៈភូមិន្ទនៅក្នុងខេត្តកោះកុងបានពិន្ទុខ្ពស់លើសមាសភាគស្ត្រីក្នុងការធ្វើសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិកដោយសារភាគរយស្ត្រីនៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុងមានចំនួនច្រើន (មាន៤ក្នុងចំណោម១១នាក់) ប៉ុន្តែមានពិន្ទុទាបទៅលើសមាសភាគយេនឌ័រក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន។ ល្បែងស៊ីសងត្រូវបានកំណត់ជាបញ្ហាដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងក្រុងនេះ រួមទាំងជាបញ្ហាក្នុងចំណោមមន្ត្រីផងដែរ។ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលក៏ត្រូវបានមើលឃើញជាបញ្ហាកង្វល់ផងដែរ។

ស្រុកសម្បូរ នៅក្នុងខេត្តក្រចេះមានពិន្ទុទាបក្រោមមធ្យមបន្តិច លើសមាសភាគការការបញ្ជ្រាបយេបឌ័រក្នុងការកសាងផែនការ ការត្រួតពិនត្យ និងវាយតតម្លៃ។ បញ្ហាទាំងនេះ ក៏មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទី

តាំងភូមិសាស្ត្រផងដែរ។ បញ្ហាវប្បធម៌ និងភាសានៃជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងស្រុកនេះត្រូវបានមើលឃើញជាបញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់។

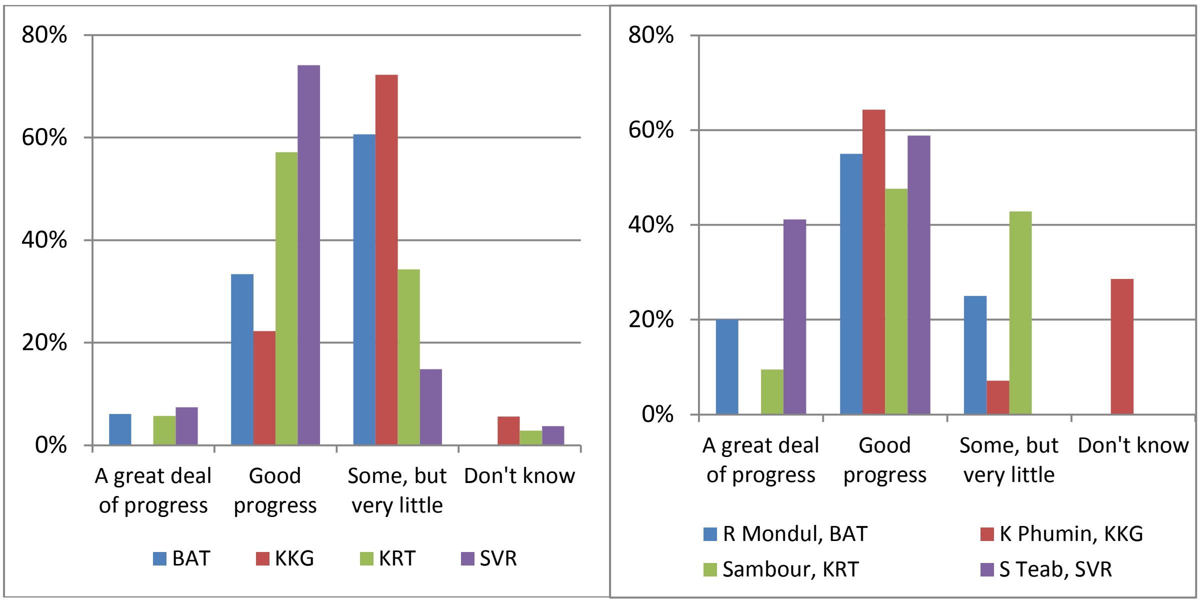
ស្រុករតនៈមណ្ឌលនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបងបានពិន្ទុប្រសើរជាងរដ្ឋបាលខេត្តរបស់ខ្លួន។

៣.៣.៣. ភាពផ្សេងៗគ្នានូវទស្សនៈយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដូចដែលបានឃើញនៅក្នុងរូបភាពទី៦ ជាទូទៅសង្កេតឃើញថា វឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រផអ៣ បានល្អប្រសើរនៅថ្នាក់ស្រុកជាងនៅថ្នាក់ខេត្ត លើកលែងតែខេត្តក្រចេះ។ នៅថ្នាក់ខេត្តអ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើននៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តកោះកុងគិតថា មានវឌ្ឍនភាពតិចតួចក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ ក៏ប៉ុន្តែអ្នកឆ្លើយសំណួរនៅក្នុងខេត្តក្រចេះ និងខេត្តស្វាយរៀងគិតថាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងមានវឌ្ឍនភាព។

នៅថ្នាក់ស្រុក អ្នកឆ្លើយសំណួរទាំងអស់នៅក្នុងស្រុកស្វាយទាបនៃខេត្តស្វាយរៀងយល់ឃើញថាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងមានវឌ្ឍនភាព។ ទាំងនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តកោះកុង ថ្នាក់ស្រុកមានវឌ្ឍនភាពល្អជាងថ្នាក់ខេត្តរបស់ខ្លួន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកឆ្លើយសំណួរចំនួន២៩%នៅក្នុងក្រុងខេមរភូមិន្ទនៃខេត្តកោះកុងបានយល់ឃើញថាពួកគេមិនដឹងថាទទួលបានលទ្ធផលអ្វីខ្លះទេ។

រូបភាពទី៥ ៖ ទស្សនៈទានអំពីការរីកចម្រើនលើផ្នែកយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ



ថ្នាក់ខេត្ត ថ្នាក់ស្រុក

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១
លក្ខខណ្ឌការងារ
សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣

កម្មវិធី ÷ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ-ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំបូង (ផអ៣/២០១១ដល់ ២០១៣)

កិច្ចការ ÷ សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣

ទីកន្លែង ÷ រាជធានីភ្នំពេញ និងនៅតាមខេត្តមួយចំនួន

រយៈពេល ÷ ៦សប្តាហ៍

១. ប្រវត្តិ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានឆន្ទៈ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោម ជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) ក៏ត្រូវបានរៀបចំបង្កើតឡើងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ ក្រោមក្របខណ្ឌនៃច្បាប់រៀបចំអង្គការដែលបានដាក់អនុម័ត និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ២០០៨។ ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គ.ជ.អ.ប បានរៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីជាតិមួយ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ (២០១០-២០១៩) ព្រមទាំងផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីជាតិនេះ។ ក្រៅពីនេះ ការពន្យារពេលផអ៣សម្រាប់រយៈពេល១ឆ្នាំបន្ថែមទៀតក៏ត្រូវបានរៀបចំតាក់តែងផងដែរ។

គ.ជ.អ.ប ត្រូវបានផ្តល់អាណត្តិជាអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរួមមួយ ហើយតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួនត្រូវមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ និងការសម្របសម្រួលការកម្មវិធី។ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីត្រូវបានផ្តល់ឲ្យទៅស្ថាប័នជាតិចំនួន ៧ ដែលក្នុងនោះមានស្ថាប័នអនុវត្តចំនួន៦ ជាស្ថាប័នដែលត្រូវអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួននីមួយៗ ដែលក្នុងនោះរួមមាន៖ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងផែនការ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងសម្ព័ន្ធភាពជាតិនៃសមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្ថាប័នអនុវត្តចំនួន១ផ្សេងទៀត គឺជាស្ថាប័នដែលមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារអន្តរវិស័យ (ក្រសួងកិច្ចការនារី)។

ក្នុងឯកសារកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ និងផអ៣ ត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រនឌ័រ ដែលកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបទស្សនទានយេនឌ័រទៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ គោលដៅនៃឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ គឺ៖

"ជំរុញឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចជាដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់ដំណាក់កាល

ដោយរួមទាំងការចូលរួម និងទទួលបានដោយស្មើភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរសនូវធនធាន សេវាកម្ម ព្រមទាំងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត”។

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១១ សមាសធាតុ គោលបំណង និងសនិទានកម្មនានា ព្រមទាំងលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងឡាយរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗនៃផអ៣ត្រូវបានបញ្ជ្រាបនូវកិច្ចការយេនឌ័រ។ ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ផអ៣ក៏ត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកលើអនុកម្មវិធីទាំង៦។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏មានការឯកភាពគ្នាថា ការអនុវត្តអនុកម្មវិធីប្រកបដោយការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាការទទួលខុសត្រូវដ៏សំខាន់របស់ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ។ ដោយឡែក ក្រសួងកិច្ចការនារីត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្តល់ការគាំទ្រ និងការត្រួតពិនិត្យនានា ដែលតួនាទីទាំងនេះមានលក្ខណៈស្របទៅនឹងស្ថានភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការសិក្សាវាយតម្លៃមួយចំនួនរួមបញ្ចូលទាំងការងារយេនឌ័រផងដែរ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេលកន្លងមក។ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាព ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ឆ្នាំ២០១១) ក៏ត្រូវបានរៀបចំបញ្ចប់នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។ របាយការណ៍ស្តីពីការអង្កេតអភិបាលកិច្ចក៏ត្រូវបានរៀបចំបញ្ចប់នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២ និងការកែសម្រួលរបាយការណ៍ស្តីពីផលប៉ះពាល់របស់មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ទៅលើភាពក្រីក្រ និងសុខមាលភាព ក៨បានរៀបចំបញ្ចប់នៅក្នុងឆ្នាំ១០១៣។ សូចនាករនៃការអនុវត្តជាច្រើន (ការបណ្តុះបណ្តាល ការរៀបចំបុគ្គលិក ការចូលរួមកិច្ចប្រជុំ និងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ...) ត្រូវបានកត់ត្រាដោយបែងចែកតាមភេទនានា។ ទោះបី មានព័ត៌មានជាច្រើនដែលត្រូវបានរក្សាទុកនៅតាមកន្លែងជាច្រើនផ្សេងៗគ្នាក៏ដោយ ក៏ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីពុំទាន់ត្រូវបានវាយតម្លៃឲ្យបានទូលំទូលាយឡើយ។

តម្រូវការក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញ ការកែលំអ ឬការកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ និងការអនុវត្តយុទ្ធសស្ត្រនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងពេលកន្លងមក ជាពិសេសក្នុងពេលវេលាដែលសមស្របសម្រាប់ការកែលំអការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះក្នុងការពន្យារពេលផអ៣។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ចំណុចដៅ១ក្នុងចំណោមចំណុចដៅទាំង១៩ (សកម្មភាពអាទិភាពនានាដែលត្រូវអនុវត្តបញ្ចប់) នៃផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ គឺការបញ្ចប់នូវសវនកម្មយេនឌ័រ ដើម្បីសិក្សាវាយតម្លៃវាស់វែងកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនឹងត្រូវអនុវត្តរួមគ្នាដោយក្រុមការងារមួយដែលមានការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លីចំនួន២រូប (០១រូបជាទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ និង ០១ជាទីប្រឹក្សាជាតិ) លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី។

២. គោលបំណង

គោលបំណងក្នុងការធ្វើសវកម្មយេនឌ័រនេះក្នុងឆ្នាំ២០១៣ គឺដើម្បី ៖

- សិក្សាវាយតម្លៃនូវកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងរបៀបនៃការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- សិក្សាវាយតម្លៃ និងចងក្រងមេរៀនបទពិសោធន៍ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ការពន្យារពេលផអ៣ (ឆ្នាំ១០១៤) ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលមាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ពេលអនាគត ការងារតាមវិស័យ ការសម្រេចចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ និងវិធានការនានាដែលអាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលបន្ទាប់នសកម្មវិធីជាតិ (ឧទាហរណ៍ ដើម្បីធ្វើឲ្យមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងការរៀបចំកម្មវិធីគាំទ្រដំណាក់កាលបន្ទាប់)
- រៀបចំបង្កើតវិធីសាស្ត្រនានាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចដំណើរការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់ការប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។

៣. ការរំពឹងទុកនៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងខាងលើ ការធ្វើសវកម្មយេនឌ័រនឹងត្រូវបានរំពឹងថា ៖

- សិក្សាវាយតម្លៃកម្រិតដែលស្ថាប័នអនុវត្តសំខាន់ៗនៃផអ៣ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ឬប្រភេទនៃព័ត៌មានចំនួន៣៖
  - ✓ ទិន្នន័យរដ្ឋបាល
  - ✓ ការសិក្សាវាយតម្លៃដែលមានលក្ខណៈឯករាជ្យដោយទីប្រឹក្សា
  - ✓ ការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីទស្សនយល់ដឹងរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣ដោយខ្លួនឯង។
- ការធ្វើឲ្យមានតុល្យភាពនៃវិធីសាស្ត្រ ឬប្រភេទនៃព័ត៌មានទាំង៣ខាងលើដើម្បីធានាដល់ការចូលរួម និងភាពជាម្ចាស់ព្រមទាំងគុណភាព និងភាពត្រឹមត្រូវ។ ពាក្យ "សវនកម្ម" ត្រូវបានប្រើប្រាស់ពីព្រោះការសិក្សាវាយតម្លៃនេះត្រូវបានរំពឹងថាផ្អែកលើភស្តុតាងភាគច្រើន
- ការធ្វើសវនកម្មស្ថាប័នអនុវត្តទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដោយហេតុថា គោលនយោបាយនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល មានបំណងធ្វើឲ្យមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងទូលំទូលាយពីរបៀបនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សវនកម្មនឹងផ្តោតជាសំខាន់បរិយាកាសផ្នែកស្ថាប័នដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ធ្វើសវនកម្មទាំងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- ការអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័ររួមគ្នាជាមួយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី តាមវិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរៀនបណ្តើរអនុវត្តបណ្តើរ។
- បង្កើតបានលទ្ធផលក្នុងទិន្នន័យមូលដ្ឋានមួយដែលអាចធ្វើការវាស់វែងដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវសមិទ្ធផលនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីក្នុង

រយៈពេលនៃការអនុវត្ត។ ឧបករណ៍ដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើង នឹងរំពឹងថាអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់វិស័យមួយចំនួន និងដើម្បីបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ/បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ/បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ/ការដាក់ពិន្ទុ/ឧបករណ៍ផ្សេងៗទៀតសម្រាប់វិស័យនីមួយៗទាំងនោះ

- អាចអនុវត្តបន្តបាន។បន្ទាប់ពីមានការកែសម្រួលឲ្យខ្លី និងមានលក្ខណៈងាយស្រួល ដែលអាចអនុវត្តបន្តបានដោយមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល ឬទីប្រឹក្សាបំពេញការងារឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាល
- ត្រូវផ្អែកលើស្តង់ដារ បទពិសោធន៍ ឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលមានលក្ខណៈអន្តរជាតិ។ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបទពិសោធន៍ មេរៀន និងគំរូនៃការអនុវត្តល្អលក្ខណៈអន្តរជាតិ។ សៀវភៅណែនាំ និងកិច្ចដំណើរការសវនកម្មយេនឌ័ររបស់អង្គការ ILO នឹងរំពឹងថាត្រូវបានយកមកសិក្សាសម្រាប់ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តការងារនេះ
- នាំឲ្យមានអនុសាសន៍ច្បាស់លាស់នានារួមបញ្ចូលទាំងអនុសាសន៍សម្រាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងផងដែរ
- ត្រូវរៀបចំឲ្យបានចប់ រួមបញ្ចូលទាំងការរៀបចំរបាយការណ៍ កិច្ចការត្រៀមរៀបចំនានា ដែលត្រូវធ្វើក្នុង១សប្តាហ៍សម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗនៅថ្នាក់ជាតិ និងសម្រាប់២រាជធានី ខេត្ត/ក្រុង ស្រុក
- ផ្អែកលើការធ្វើសវនកម្មស្ថាប័នអនុវត្តផ្សេងៗគ្នា ត្រូវបង្កលទ្ធភាពក្នុងការចងក្រងបាននូវមេរៀនកម្រិតជាតិក្នុងការសិក្សាវាយតម្លៃយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវដើម្បីកែលំអ ឬជំនួសយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះដោយជម្រើសសមស្របណាមួយ។

៤. វិធីសាស្ត្រ/សកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត

ទីប្រឹក្សានឹងត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពនានាដូចខាងក្រោម ៖

- សិក្សាលើឯកសារដែលមានស្រាបនានា ដើម្បីឲ្យធ្វើមានការយល់ដឹងច្បាស់អំពីផអ៣ យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ និងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីទទួលបាននូវការយល់ដឹងអំពីបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា។ បញ្ជីឯកសារសម្រាប់ការសិក្សានឹងត្រូវបាន កំណត់នៅខាងក្រោម
- សិក្សាលើបទពិសោធន៍ ឬគំរូនៃការអនុវត្តល្អលក្ខណៈអន្តរជាតិ ឧទាហរណ៍នានានៃសវនកម្មយេនឌ័រ កិច្ចដំណើរការ និងឧបការណ៍នានាសម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រ
- រៀបចំធ្វើបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដើម្បីវាស់ស្ទង់ការរំពឹងទុករបស់ពួកគេ
- រៀបចំបង្កើតវិធីសាស្ត្រ/ឧបករណ៍សវនកម្មយេនឌ័រមួយសម្រាប់ស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និង ស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីណែនាំតម្រង់ទិសដល់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីដែលត្រូវសហការជាមួយទីប្រឹក្សា និងចូលរួមក្នុងកិច្ចដំណើរការសវនកម្ម

- ធ្វើសវនកម្ម និងរៀបចំរបាយការណ៍សវនកម្មចំពោះស្ថាប័នអនុវត្តដូចមានរៀបរាប់នៅខាងក្រោម
- រៀបចំរបាយការណ៍រួមមួយស្តីពីលទ្ធផលនៃការពិនិត្យឡើងវិញ ការសិក្សាវាយតម្លៃ និងការលើកអនុសាសន៍នានា ដើម្បីកែលំអនូវការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ក្នុងពេលបន្ទាន់ចំពោះមុខ និងការកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាសម្រាប់ពេលអនាគត ការងារតាមវិស័យនានា ការសម្រេចចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ និងវិធានការនានាដែលអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអនុវត្តសម្រាប់ជំហានបន្ទាប់

ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពភាពទាំងនេះ ទីប្រឹក្សានឹងត្រូវជួបប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍ជាមួយក្រុមការងារមួយដែលសមាសភាពជាមន្ត្រីសេលខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍នេះ ទីប្រឹក្សាត្រូវ៖

- ចែករំលែកព័ត៌មានអំពីកិច្ចការនានាដែលបានអនុវត្ត
- វាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពការងារ
- ដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលអាចលើកឡើងដោយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ឬមន្ត្រីនៃក្រសួងកិច្ចការនារី
- កំណត់បញ្ហាគន្លឹះនានា និងពិភាក្សាលើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រនានា

៥. ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ (ប្រធានក្រុម)

ប្រធានក្រុម គឺជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅលើក្រុមការងារសវនកម្ម (សមាសភាពនៃក្រុមការងាររួមមាន៖ ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ០១រូប ទីប្រឹក្សាជាតិ០១រូប មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងមន្ត្រីនៃក្រសួងកិច្ចការនារី)។ ប្រធានក្រុមត្រូវមានភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម ៖

- គ្រប់គ្រងក្រុមការងារ រួមទាំងការបែងចែកការងារ ការរៀបចំរបាយការណ៍ ការធ្វើបទបង្ហាញ និងការទំនាក់ទំនងជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- ធានាគុណភាពការងារសមាជិកក្រុមការងារ និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់សមាជិកក្រុមការងារក្នុងការបំពេញកិច្ចការរបស់ខ្លួន
- ផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាបច្ចេកទេសនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់សមាជិកនានានៃក្រុមការងារ

៦. លទ្ធផលរំពឹងទុក

ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះរំពឹងថា កំណត់បាននូវរបកគំហើញនានា អនុសាសន៍ ប្រមូលចងក្រងបាននូវមេរៀនបទពិសោធន៍ និងការសិក្សាវាយតម្លៃលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។ សវនកម្មយេនឌ័រនេះ ក៏ត្រូវបានរំពឹងថានឹងផ្តល់នូវអនុសាសន៍សម្រាប់ការរៀបចំតាក់តែងផែនការអនុវត្តដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

លទ្ធផលរំពឹងទុករួមមាន៖

- របាយការណ៍ខ្លីមួយសម្រាប់ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមដំបូងដែលកំណត់អំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ និងផែនការការងារ
- កិច្ចប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍ជាមួយក្រុមការងារលេខាធិការដ្ឋាន និងក្រសួងកិច្ចការនារីព ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រលើការអនុវត្តការងារ និងការចុះធ្វើសវនកម្មនៅតាមមូលដ្ឋាន (ដូចបានកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម)
- ការតម្រង់ទិស កិច្ចដំណើរការ និងឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មនៅតាមស្ថាប័នអនុវត្តផអ៣នៅថ្នាក់ជាតិ។ ឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មនៅថ្នាក់ជាតិនឹងមានលក្ខណៈលម្អិតជាងឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយហេតុថានៅស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិមានតួនាទីក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយ។ សេចក្តីព្រាងឧបករណ៍នានានឹងត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់នៅក្នុងសប្តាហ៍ទី១។ ការពិនិត្យសម្រេច និងការកែសម្រួលបញ្ចប់ឧបករណ៍ទាំងនេះនឹងត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២។
- ការតម្រង់ទិស កិច្ចដំណើរការ និងឧបករណ៍នានាសម្រាប់ធ្វើសវនកម្មនៅតាមខេត្ត ក្រុងស្រុកគោលដៅ។ សេចក្តីព្រាងឧបករណ៍នានានឹងត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់នៅក្នុង២សប្តាហ៍ និងការពិនិត្យសម្រេច និងការកែសម្រួលបញ្ចប់ឧបករណ៍ទាំងនេះនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២។
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសរយៈពេលកន្លះថ្ងៃសម្រាប់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីអំពីកិច្ចដំណើរការសវនកម្ម
- ធ្វើបទបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃការធ្វើសវនកម្មជូនស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗទាំង១១ស្ថាប័ន (ក្រុមការងារដែលចុះធ្វើសវនកម្មលើស្ថាប័នអនុវត្តនឹងត្រូវធ្វើបទបង្ហាញជូនស្ថាប័ននោះ)
- របាយការណ៍សង្ខេប (មិនលើសពី៥ទំព័រ) ស្តីពីលទ្ធផលនៃសវនកម្មលើស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ ទាំង១១ស្ថាប័ន (ក្រុមការងារដែលចុះធ្វើសវនកម្មលើស្ថាប័នអនុវត្តនឹងត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការធ្វើសវនកម្មលើស្ថាប័ននោះ)
- រៀបចំសិក្ខាសាលាមួយនៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដែលមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីពិភាក្សាលើលទ្ធផលបឋមនៃសវនកម្ម
- រៀបចំរៀបាយការណ៍បញ្ចប់ដែលសង្ខេបអំពីលទ្ធផលនៃសវនកម្ម ដែលបានសិក្សាវាយតម្លៃលើយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ និងលើកអនុសាសន៍នានា ដើម្បីកែលំអនូវការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ក្នុងពេលបន្ទាន់ចំពោះមុខ និងការកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាសម្រាប់ពេលអនាគត ការងារតាមវិស័យនានា ការសម្រេចចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ និងវិធានការនានាដែលអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអនុវត្តសម្រាប់ជំហានបន្ទាប់

៧. ទំហំការងារ និងសកម្មភាពនានា

លើកលែងតែអនុកម្មវិធីទី១ សវនកម្មយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃមួយនឹងអាចត្រូវបានរៀបចំបញ្ចប់នៅក្នុងសប្តាហ៍ទី១។ កិច្ចការទាំងនោះរួមមាន៖ ការងារសិក្សាឯកសារ ការប្រមូលទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធ ការរៀបចំធ្វើបទសម្ភាសន៍ និងសិក្ខាសាលា ការកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ឬការដាក់ពិន្ទុ ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ និងការធ្វើបទបង្ហាញសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ជូនថ្នាក់ដឹកនាំស្ថាប័នអនុវត្តដែលបានធ្វើសវនកម្ម។ ដូចបានកំណត់ខាងលើ របាយការណ៍ទាំងនេះគឺជារបាយការណ៍សង្ខេបខ្លីមិនលើសពី៥ទំព័រ។

ការធ្វើសវនកម្មនៅថ្នាក់ជាតិនឹងត្រូវអនុវត្តលើអនុកម្មវិធីទី១ ទី២ ទី៤ និងទី៣ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំគោលនយោបាយគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ខេត្តចំនួន៤ និងក្រុង ស្រុកចំនួន៤ នឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមលក្ខណៈចៃដន្យសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្ម។ ការធ្វើសវនកម្មលើខេត្ត និងស្រុកក្នុងខេត្តនីមួយៗនឹងត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល១សប្តាហ៍។

សវនកម្មនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ និងតួនាទីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា (ទាំងបុរស និងស្ត្រី) ក្នុងការធ្វើជាអ្នកតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងកុមារ។ សេចក្តីព្រាងកាលវិភាគការងារមានកំណត់ក្នុងតារាងខាងក្រោម ៖

តារាងទី១ ៖ កាលវិភាគការងារ

សកម្មភាព	ថិរវេលា
1. ដំណាក់ការចាប់ផ្តើម/ការរៀបចំឧបករណ៍	២សប្តាហ៍
1.1. របាយការណ៍សម្រាប់ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើម	
1.2. រៀបចំបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់សវនកម្មតាមអនុកម្មវិធី	
1.3. រៀបចំបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់សវនកម្មនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
1.4. ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសដល់ក្រុមការងារ	
2. ការធ្វើសវនកម្ម	
2.1. អនុកម្មវិធីទី១	២សប្តាហ៍
2.2. អនុកម្មវិធីទី២	
2.3. អនុកម្មវិធីទី៤	
2.4. ខេត្តទី១ និងស្រុកទី១	១សប្តាហ៍
2.5. ខេត្តទី២ និងស្រុកទី២	
2.6. ខេត្តទី៣ និងស្រុកទី៣	
2.7. ខេត្តទី១ និងស្រុកទី១	
3. ការរៀបចំរបាយការណ៍បញ្ចប់ និងការសិក្សាវាយតម្លៃលើយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣	១សប្តាហ៍

ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិនឹងមានរយៈពេល៦សប្តាហ៍សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ដូចបានកំណត់ខាងលើ កិច្ចនេះនឹងត្រូវអនុវត្តរួមគ្នាជាមួយក្រុមការងារមួយដែលមានទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ១រូប(ប្រធានក្រុម) ទីប្រឹក្សាជាតិ១រូប មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី។ ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិមានកាតព្វកិច្ចសហការជាមួយក្រុមការងារ។ ផ្អែកតាមសកម្មភាព និងពេលវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងតារាងខាងលើ ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិនឹងត្រូវ ៖

- ធ្វើការសហការជាមួយទីប្រឹក្សាជាតិក្នុងការរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្ម (២សប្តាហ៍)
- ធ្វើការសហការជាមួយទីប្រឹក្សាជាតិក្នុងការធ្វើសវនកម្មអនុកម្មវិធីទី១ (២សប្តាហ៍)
- ធ្វើការសហការជាមួយទីប្រឹក្សាជាតិ និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន និងក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការធ្វើសវនកម្មខេត្តចំនួន១ និងស្រុកចំនួន១ (១សប្តាហ៍)
- ធ្វើការសហការជាមួយទីប្រឹក្សាជាតិក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍សវនកម្ម (១សប្តាហ៍)

ការធ្វើសវនកម្មជាបន្តបន្ទាប់លើអនុកម្មវិធីទី១ ទី៤ និងខេត្ត ក្រុង ស្រុកដែលបានកំណត់ដទៃទៀតនឹងត្រូវអនុវត្តដោយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ដោយមានការគាំទ្របច្ចេកទេសពីទីប្រឹក្សា។ ការទទួលខុសត្រូវការងារផ្សេងទៀតរបស់ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិមានកំណត់នៅក្នុងចំណុច៥ខាងលើ។

៨. ការរៀបចំនានា និងឯកសារសម្រាប់ការសិក្សា

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីនឹងរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារ១ដើម្បីគ្រប់គ្រងកិច្ចការងារនេះ និងអនុវត្តសវនកម្មមួយចំនួន។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីនឹងត្រូវ ៖

- ធានាដល់ការផ្តល់នូវទិន្នន័យ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា
- ឆ្លើយបតទៅនឹងសំណួរនានា
- ចាត់តាំងមន្ត្រីឲ្យចូលរួមការងារជាមួយទីប្រឹក្សា និងអនុវត្តនូវសវនកម្មមួយចំនួន
- រៀបចំគាំទ្រភស្តុភា កិច្ចប្រជុំ និងលិខិតរដ្ឋបាលនានា
- រៀបចំមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសម្រាប់ទៅធ្វើសវនកម្មនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំសិក្ខាសាលា

ឯកសារដែលត្រូវផ្តល់ជូនរួមមាន ៖

- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផអ៣ ២០១១-២០១៣
- ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ (២០១១-២០១៣)
- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- ទិន្នន័យមូលដ្ឋានស្តីពីការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ទិន្នន័យមូលដ្ឋានស្តីពីការអង្កេតអភិបាលកិច្ច

- របាយការណ៍សិក្សាវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់នៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់លើភាពក្រីក្រ និងសុខមាលភាព
- របាយការណ៍ស្ដីពីការវិភាគយេនឌ័រនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនៅកម្ពុជា រៀបចំដោយវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ឆ្នាំ២០១២
- ផ្ដល់លទ្ធភាពក្នុងការទទួល សិក្សាលើទិន្នន័យនានា បណ្ណាល័យនៃឯកសាច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា

៩. ជំនាញ និងលក្ខណៈសម្បត្តិនៃទីប្រឹក្សា

ក្រុមការងារមួយដែលមានទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ១រូប និងទីប្រឹក្សាជាតិ១រូប។ ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិដែលនឹងត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់កិច្ចការសវនកម្មយេនឌ័រនៃនឹងត្រូវបំពេញការងារក្នុងរយៈពេល៦សប្ដាហ៍ និងត្រូវមានជំនាញ និងលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម៖

ប្រវត្តិ/បទពិសោធន៍ការងារ	ជំនាញ
តម្រូវការ៖ - មានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រក្នុងរយៈពេលកន្លងមក - មានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀបចំធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រក្នុងរយៈពេលកន្លងមក - យ៉ាងតិចមានសញ្ញាប័ត្រកម្រិតបរិញ្ញាទៅផ្នែកយេនឌ័ររដ្ឋបាលសាធារណៈ គោលនយោបាយសាធារណៈ វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និងការសិក្សាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត **តម្រូវការដែលចង់បានបំផុត៖** - មានបទពិសោធន៍យ៉ាងតិច៥ឆ្នាំលើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធី និងគម្រោងនានា - មានបទពិសោធន៍យ៉ាងតិច៣ឆ្នាំលើការងារតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ឬសវនកម្មលើការបំពេញការងារ - មានបទពិសោធន៍ក្នុងការបំពេញការងារជាប្រធានក្រុម - មានបទពិសោធន៍ក្នុងការធ្វើសវនកម្មផ្នែកស្ថាប័ន/សង្គមដែលផ្អែកលើភស្តុតាង	- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី - កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន/វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២
បញ្ជីឯកសារដែលបានធ្វើការសិក្សា

- សេចក្តីព្រាងឯកសារស្តីពីយេនឌ័រក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ៖ សេចក្តីសង្ខេបរៀបចំដោយលោកស្រី Andersen Henny ក្នុងឆ្នាំ២០១៣
- ការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីជម្រើសសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(SNIF)នៅកម្ពុជា ដោយលោក Ayandele, Olajumoke; Nary Ung and Tschabold, Matthew ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣
- របាយការណ៍ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងវិមជ្ឈការ ៖ ការសិក្សាវាយតម្លៃនៃកិច្ចដំណើរការជាមួយនឹងអនុសាសន៍នានារបស់ UNDP/SEILA/UNFPA/UNICEF/WB/MoWA រៀបចំដោយ Brereton Helen ឆ្នាំ២០០៦
- សៀវភៅណែនាំសម្រាប់អ្នកសម្របសម្រួលសវនកម្មយេនឌ័រ ៖ វិធីសាស្ត្រសវនកម្មយេនឌ័រដោយមានការចូលរួម រៀបចំដោយអង្គការ ILO ឆ្នាំ២០១២ នៅទីក្រុង Geneva
- សៀវភៅណែនាំសង្ខេបស្តីពីសវនកម្មយេនឌ័រ ៖ ឧបករណ៍សម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្នែកស្ថាប័នដោយខ្លួនឯង និងការផ្លាស់ប្តូរ រៀបចំដោយ Inter-Action នៅទីក្រុង Washington DC ឆ្នាំ ២០១០
- របាយការណ៍ស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនៅកម្ពុជា រៀបចំដោយលោក គីម សេដ្ឋារ៉ា និងលោក Öjendal, Joakim នៃវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២
- របាយការណ៍ស្តីពីការកៀរគរប្រភពចំណូលសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយ Martinez -Vazquez, Jorge នៃសកលវិទ្យាល័យ Andrew Young School of Policy Studies Georgia State ឆ្នាំ២០១២
- ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៨
- ប្រកាសលេខ ៤២៧៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្តីពីការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារនៃក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃកាតដាក់ពិន្ទុលើការអនុវត្តគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សកម្ពុជានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗនៅឆ្នាំ២០១២, រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ រាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។
- ស្ថានភាពនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនានានៅតាមរាជធានី ខេត្ត រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ រាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣

- ស្ថានភាពនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនានានៅតាមស្រុកនីមួយៗនៃខេត្តស្វាយរៀង រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣
- ស្ថានភាពនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនានានៅតាមឃុំនីមួយៗនៃស្រុកសំបូរ រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣
- ស្ថានភាពនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនានានៅតាមស្រុកនីមួយៗនៃខេត្តក្រចេះ រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣
- ស្ថានភាពនៃកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនានានៅតាមស្រុកនីមួយៗនៃខេត្តបាត់ដំបង រៀបចំដោយក្រសួងផែនការ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣
- របាយការណ៍នៃការសិក្សាវាយតម្លៃយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ស្តីពីការចែករំលែកដោយយុត្តិធម៌សម្រាប់ស្ត្រី រៀបចំដោយក្រសួងកិច្ចការនារី នៅរាជធានីភ្នំពេញ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨
- ព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មាននារីរតនៈ លេខ០៧ ចុះខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី
- ឯកសារសវនកម្មយេនឌ័រ រៀបចំដោយ Moser, Caroline; M'Chaju-Liwewe, Olivia; Moser, Annalise and Ngwira, Naomi នៃ DFIDនៅប្រទេស Malawi, ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤
- ឯកសារណែនាំអំពីវិធីសាស្ត្រម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលតាក់តែង និងអនុវត្តនៅក្នុង DFID នៅប្រទេស Malawi រៀបចំដោយ Moser, Caroline នៅទីក្រុងឡុង ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៥
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីតួនាទី និងរបៀបរបបការងារនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារនៃក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត រៀបចំដោយ គ.ជ.អ.ប ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១
- ផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ គ.ជ.អ.ប ឆ្នាំ២០១១ រៀបចំដោយ គ.ជ.អ.ប ឆ្នាំ២០១០
- របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការអង្កេតអភិបាលកិច្ច រៀបចំដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២
- ទិន្នន័យមូលដ្ឋានស្តីពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រៀបចំដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២
- ឯកសារបច្ចេកទេសបច្ចេកទេសស្តីពីវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ដោយ គ.ជ.អ.ប ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២
- របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្តផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២
- ឯកសារបច្ចេកទេសបច្ចេកទេសស្តីពីកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២

- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តផអ៣ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣
- ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣របស់ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៣
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គមសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣
- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆមាសទី១ស្តីពីការអនុវត្តផអ៣ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣
- ក្របខ័ណ្ឌការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយ គ.ជ.អ.ប ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣
- ឯកសារពន្យារពេលផអ៣នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣
- ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៤របស់ គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣
- សេចក្តីព្រាងវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
- សេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីការវិភាពផលប៉ះពាល់នៃយន្តការផ្ទេរមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ក្នុងការចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជា ដោយលោក នី បូរ៉េត នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប រាជធានីភ្នំពេញ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣
- ឯកសារកម្មវិធិជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១០-២០១៩) ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០
- ឯកសារផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធិជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១១-២០១៣) ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១
- អនុក្រឹត្យលេខ ៣៦ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៧២ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.១ “ក”

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣៖ អនុកម្មវិធី

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣

	កូឡោនទី១	កូឡោនទី២	កូឡោនទី៣
ល.រ	វិធានការពាក់ព័ន្ធនានាពីយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣	ភស្តុតាងដែលការឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ក្នុងផអ៣ និងអនុកម្មវិធី	កម្រិតនៃការដាក់បញ្ចូល

ពិន្ទុទូទៅ

ដូចពិន្ទុទូទៅដែរ

៣ = បានបញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញ

២ = បានបញ្ចូលស្ទើរពេញលេញ

១ = បានបញ្ចូលខ្លះៗ

0 = ពុំបានដាក់បញ្ចូល

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.១ "ខ"

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣៖ អនុកម្មវិធី
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា

ល.រ (កូឡោនទី១)	វិធានការនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងអនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣ (កូឡោនទី១)	ភស្តុតាងដែលឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (កូឡោនទី២)			កម្រិតនៃការដាក់បញ្ចូល (កូឡោនទី៣)
		ឆ្នាំ២០១១	ឆ្នាំ២០១២	ឆ្នាំ២០១៣	

ពិន្ទុទូទៅ **ដូចពិន្ទុទូទៅដែរ**

៣ = បានបញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញ

២ = បានបញ្ចូលស្ទើរពេញលេញ

១ = បានបញ្ចូលខ្លះៗ

0 = ពុំបានដាក់បញ្ចូល

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.១ "គ"

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣៖ អនុកម្មវិធី

ថវិកា និងការអនុវត្តវិធានការនានាក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ

	កូឡោនទី១	កូឡោនទី២	កូឡោនទី៣	កូឡោនទី៤
ល.រ	វិធានការនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុង ផ.ស.ថ របស់អនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣	ថវិកាវិភាជន៍	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត	ថវិកាចំណាយ
	២០១១			
	២០១២			
	២០១៣			

ពិន្ទុទូទៅក្នុងការអនុវត្តវិធានការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុង ផ.ស.ថ

៣ = បានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ

២ = បានអនុវត្តស្ទើរពេញលេញ

១ = បានអនុវត្តខ្លះៗ

0 = ពុំបានអនុវត្ត

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.២
បញ្ជីសំណួរវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងរបស់បុគ្គលពាក់ព័ន្ធម្នាក់ៗ
សម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣នៅតាមអនុកម្មវិធីនីមួយៗ

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ ត្រូវបានកំណត់ជាសកម្មភាពអាទិភាពនៅក្នុងផែនការការងារ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣នៃផអ៣។ ជាផ្នែកមួយនៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះ យើងនឹងពិគ្រោះពិភាក្សាយោបល់ជាមួយមន្ត្រី និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនានា តាមរយៈបញ្ជីសំណួរនេះ ដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យបានកាន់តែច្បាស់អំពីទស្សទាន និងការអនុវត្តនានាសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចឲ្យស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងការបំពេញបញ្ជីសំណួរនេះលោក លោកស្រីប្រហែលជាត្រូវចំណាយពេលវេលាមិនលើសពី១៥នាទីឡើយ។ ចំពោះសំណួរនីមួយៗខាងក្រោម សូមជ្រើសរើសយកចម្លើយតែមួយដែលលោក លោកស្រី យល់ឃើញថាសមស្របបំផុតក្នុងចំណោមចម្លើយទាំងឡាយ។ **លើកលែងតែសំណួរទី៤ លោក លោកស្រីអាចគូសចម្លើយលើសពី១។**

យើងសូមស្វាគមន៍ និងអរគុណចំពោះការចូលរួមរបស់លោក លោកស្រីក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ចូរជ្រើសរើសយកចម្លើយមួយក្នុងចំណោមចម្លើយទាំងឡាយខាងក្រោម ៖

អនុកម្មវិធីដែលលោក លោកស្រីទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

☐ អនុកម្មវិធីទី១

☐ អនុកម្មវិធីទី២

☐ អនុកម្មវិធីទី៣

☐ អនុកម្មវិធីទី៤

១. តើលោក លោកស្រីគិតថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងគ.ជ.អ.ប ចាត់ទុកបញ្ហាយេនឌ័រសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការធ្វើឲ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

☐ សំខាន់ខ្លាំង

☐ សំខាន់

☐ មិនសូវសំខាន់

☐ មិនសំខាន់អ្វីទាំងអស់

២. តើលោក លោកស្រី បានអានឧបសម្ព័ន្ធកម្មវិធីជាតិ គ.ជ.អ.ប ស្តីអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ផអ៣ ដែរឬទេ?

☐ បានអានទាំងពីរ

☐ បានអានមួយក្នុងចំណោមពីរ

☐ មិនបានអានទាំងពីរ

៣. តើយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ ផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ដែរឬទេ ចំពោះការដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងការអនុកម្មវិធីដែលលោក លោកស្រីទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត?

☐ ច្បាស់លាស់ល្អណាស់

☐ ច្បាស់លាស់ខ្លះៗ

☐ មិន ច្បាស់លាស់អ្វីទាំងអស់

☐ មិនដឹងទេ ព្រោះមិនដែលបានអានផង

៤. តើអនុសាសន៍ណាមួយក្នុងចំណោមអនុសាសន៍ខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣៖ *(សំណួរទី៤នេះ លោក-លោកស្រី ជ្រើសចម្លើយអាចលើសពីមួយ)*

ក. ការធ្វើសមាហរណកម្មទស្សនៈយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កម្មវិធីនិងគម្រោងនានាដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខ. រៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវតុល្យភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងកម្មវិធីនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គ. ការដាក់បញ្ចូលនូវបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធមានដូចជា បទបញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរជាតិ (ឧ. សន្ធិសញ្ញាCEDAW) ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រថ្នាក់ជាតិ (ឧ. នារីរតនៈ ទី២) និងផែនការតាមវិស័យនានា (ឧ. ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ) ទៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ឃ. ដាក់បញ្ចូលសូចនាករដែលពាក់ពាន្ធ័ទៅនឹងយេនឌ័រទាំងគុណភាព និងទាំងបរិមាណ ក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ង. មិនដឹង។

៥. តើស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់លោក លោកស្រី ចាត់ទុកយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុង ផអ៣ សំខាន់កម្រិតណាក្នុងការសម្រេចគោលដៅរួម?

☐ សំខាន់ខ្លាំង

☐ សំខាន់

☐ មិនសូវសំខាន់

☐ មិនសូវសំខាន់អ្វីទាំងអស់

៦. តើលោក លោកស្រីមានដឹងទេថា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់កម្រិតណានៅក្នុងដំណើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក? (ពោលគឺ៖ ការជ្រើសរើស ការសម្ភាសន៍ ការតែងតាំងបុគ្គលិក។ល។)

☐ ដឹងច្បាស់

☐ ដឹងគ្រប់គ្រាន់

☐ ដឹងមិនគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនដឹងគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

៧. តើលោក លោកស្រី គិតអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការងារផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងកម្រិតណា?

☐ ជានិច្ចកាល

☐ ជារឿយៗ

☐ យូរៗម្តង

☐ មិនដែល

៨. តើប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីក្នុងស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រី ធានាដល់គុណភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣បានល្អកម្រិតណា?

☐ ល្អណាស់

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

៩. កាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ តើលោក លោកស្រីបានពិគ្រោះយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ ឬក៏អ្នកជំនាញផ្នែកយេនឌ័រផ្សេងទៀតក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី ប៉ុន្មានដងដែរ?

☐ ច្រើនជាង៣ដង

☐ ២ដង

☐ ម្តង

☐ មិនដែលសោះ

☐ គ្មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ខ្ញុំទេចំពោះការងារនេះ

១០. តើលោក លោកស្រីគិតថាស្ថាប័នដែលកំពុងអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកជាមុនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដំណាក់កាលមួយទៅមួយក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីជាស្ត្រី?

☐ បានល្អណាស់

☐ បានល្អ

☐ បានតិចតួចណាស់

☐ មិនបានរៀបចំអ្វីទាំងអស់

១១. តើស្ត្រីត្រូវបានមើលឃើញ និងយកចិត្តទុកដាក់ដូចបុរសដែរឬទេ នៅក្នុងស្ថាប័នដែលកំពុងតែអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់លោក លោកស្រី? កម្រិតណា?

☐ ស្ត្រីត្រូវបានលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្ម និងការលើកកម្ពស់នេះសមរម្យរួចហើយ

☐ បុរសនិងស្ត្រី ត្រូវគេយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ឱកាសដូចគ្នា

☐ មានករណីករណីខ្លះដែលរើសអើងចំពោះស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងការចំណាយ ឬប្រយោជន៍ ដោយសារស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវតិចជាង

☐ ស្ត្រីត្រូវបានគេមិនយកទុកដាក់ដូចបុរសទេ

១២. តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម នៃស្ថាប័នអនុកម្មវិធីរបស់លោក លោកស្រី កំពុងអនុវត្តទាក់ទងនឹងការលើស្ទួយសមភាពយេនឌ័រដូចជាការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត អាកប្បកិរិយា ឥរិយាបទ ក្រមសីលធម៌នៃការងារ និងព័ត៌មាន?

☐ ល្អប្រសើរ

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនមែនគោលនយោបាយបែបនេះទេ

១៣. តើអង្គភាពរបស់លោក លោកស្រី បានចាត់វិធានការទប់ស្កាត់នឹងសកម្មភាពដែលមិនលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់កម្រិតណា ដូចជាការចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ការតាំងផ្ទាំងរូបភាពធំ ការសម្តែងមតិយោបល់ និងការនិយាយរឿងកំប្លែងដែលមិនគោរពតម្លៃរបស់ស្ត្រី។ល។?

☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្មានទាល់តែសោះ

១៤. តើលោក លោកស្រីយកចិត្តទុកដាក់កម្រិតណាក្នុងការធានាទំនាក់ទំនងដោយការគោរពរវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់លោក លោកស្រី?

☐ ខ្លាំងណាស់

☐ ខ្លះៗ

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្មានទាល់តែសោះ

១៥. កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយនៅក្នុងអង្គភាពរបស់លោក លោកស្រីមានការបញ្ចេញមតិគ្របដណ្តប់លើសលប់ដោយបុរស។

☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង

☐ មិនយល់ស្រប

☐ យល់ស្រប

☐ យល់ស្របខ្លាំង

១៦. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ ផអ៣ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួងកិច្ចការនារី។

☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង

☐ មិនយល់ស្រប

☐ យល់ស្រប

☐ យល់ស្របខ្លាំង

១៧. តើលោក លោកស្រីធ្លាប់បានចាត់វិធានការណាមួយក្នុងការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្ត ផអ៣ ឬឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ក្នុងអង្គភាពការងាររបស់លោក លោកស្រី?

☐ ច្រើន

☐ ខ្លះៗ

☐ តិចតួច

☐ គ្មានទាល់តែសោះ

១៨. តើមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រចំពោះដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍?

☐ សំខាន់ណាស់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់

☐ សំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួន

☐ សំខាន់តិចតួចចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

☐ មិនសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អ្វីទាំងអស់

១៩. តើមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាចំពោះការចូលរួមរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការតាក់តែង និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៅក្នុងផអ៣?

☐ សំខាន់ខ្លាំងណាស់

☐ សំខាន់

☐ មិនសូវសំខាន់

☐ មិនសំខាន់អ្វីទាំងអស់

២០. តើលោក លោកស្រីមានការរំពឹងថានឹងបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងដំណាក់កាលនានានៃការរៀបចំ ឬតាក់តែងកម្មវិធី ឬសកម្មភាពដែរឬទេ? តើលោក លោកស្រីគិតថាក្តីរំពឹងនេះនឹងបានល្អកម្រិតណា?

☐ អាចរំពឹងច្រើន

☐ អាចរំពឹងគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនអាចរំពឹងគ្រប់គ្រាន់ទេ

☐ មិនមានរំពឹងអ្វីទាំងអស់

☐ មិនត្រូវបានរំពឹង

២១. តើអង្គភាពរបស់លោក លោកស្រីផ្តល់ឱកាស ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬជំនាញបច្ចេកទេសការងាររបស់លោក លោកស្រីដែរឬទេ? ក្នុងកម្រិតណា? (ឧទា. ការកសាងសមត្ថភាព ការបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្របច្ចេកទេស ការចងក្រងឯកសារ)

☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

២២. តើលោក លោកស្រីគិតថា មានឧបករណ៍សម្រាប់ (ឧទាហរណ៍៖ គោលការណ៍ណែនាំ ក្បួនខ្នាត បញ្ជីចុះត្រួតពិនិត្យ... ។ល។) និងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់លោក លោកស្រី ប្រើប្រាស់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី? ហើយក្នុងកម្រិតណា?

☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្មានអ្វីទាំងអស់

២៣. តើលោក លោកស្រីមានលទ្ធភាពទទួលព័ត៌មាន បទពិសោធន៍អនុវត្តការងារ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍នានា សម្រាប់ធ្វើការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលលទ្ធផលនៃការវិភាគទាំងនេះទៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរការតាក់តែងកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែរឬទេ? ក្នុងកម្រិតណា?

☐ ពេញលេញ

☐ គ្រប់គ្រាន់

☐ មិនគ្រប់គ្រាន់

☐ គ្មានអ្វីទាំងអស់

២៤. តើលោក លោកស្រីអាចនិយាយបានទេថា សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រីក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលលទ្ធផលការវិភាគទាំងនេះទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការបានកម្រិតណា?

☐ មានសមត្ថភាពខ្លាំង

☐ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់

☐ មិនមានសមត្ថភាពទាល់តែសោះ

២៥. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណា ចំពោះការរួមចំណែកគាំទ្ររបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប លើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?

☐ ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់

☐ ពេញចិត្ត

☐ មិនពេញចិត្ត

☐ គ្មានបានទទួលការគាំទ្រទេ នៅពេលស្នើសុំ

☐ ពុំបានស្នើសុំជំនួយ

២៦. តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការរួមចំណែកគាំទ្ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?
□ ល្អប្រសើរ
□ គ្រប់គ្រាន់
□ មិនគ្រប់គ្រាន់
□ គ្មានបានជួយ
□ មិនដឹង

២៧. តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការរួមចំណែករបស់ក្រុមការងារការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?
□ ល្អប្រសើរ
□ គ្រប់គ្រាន់
□ មិនគ្រប់គ្រាន់
□ គ្មានបានជួយ
□ មិនដឹង

២៨. តើលោក លោកស្រីគិតថា លទ្ធផលសម្រេចបានកម្រិតណា នៅក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣?
□ សម្រេចបានធំធេង
□ សម្រេចបានល្អ
□ សម្រេចបានខ្លះ ប៉ុន្តែមិនតិចតួចណាស់
□ ពុំសម្រេចបានអ្វីទាំងអស់
□ មិនដឹង

២៩ **ចំណាំ៖** សំណួរនេះ សម្រាប់សួរតែអនុកម្មវិធីទី១ នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
តើលោក លោកស្រីគិតថាមានប្រយោជន៍ដែរឬទេ ក្នុងការបង្កើតក្រុមការងារមួយធ្វើការទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើបញ្ហាយេនឌ័រនេះ?
□ មានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់
□ មានប្រយោជន៍ល្មម
□ មិនសូវមានប្រយោជន៍
□ គ្មានប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់

៣០. **ចំណាំ៖** សំណួរនេះ សម្រាប់សួរតែអនុកម្មវិធីទី១ នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
មូលហេតុអ្វីបានជាលោក លោកស្រីជ្រើសរើសយកចម្លើយណាមួយខាងលើនេះ?

....

....

....

៣១. តើលោក លោកស្រីមានយោបល់អ្វីខ្លះ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣?

....

....

....

នេះជាការស្ទង់មតិដោយសម្ងាត់ ក៏ប៉ុន្តែជាវាមានសារៈប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ ប្រសិនបើលោក លោកស្រីអាចផ្តល់ព័ត៌មានខាងក្រោមនេះបាន?

ភេទ ៖ ☐ ប្រុស
☐ ស្រី

អាយុ ៖ ....

សញ្ជាតិ ៖ ☐ ខ្មែរ
☐ ផ្សេងៗ ....

តួនាទី ៖ ....

ឋានៈ ៖ ☐ មន្ត្រីរាជការ
☐ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.៣
សំណួរនាំមុខសម្រាប់ការសម្ភាសន៍នៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ

សំណួរនាំមុខត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ការសម្ភាសន៍លក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈជាក្រុមគោលដៅនីមួយៗ។ សំណួរទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំដោយមានលក្ខណៈសមស្របចំពោះបុគ្គល និងក្រុមគោលដៅនីមួយៗដែលត្រូវជួបសម្ភាសន៍។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ក៏បញ្ហាស្រដៀងគ្នានានាត្រូវបានសាកសួរ និងពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍លក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈក្រុមគោលដៅនីមួយៗ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាគំរូនៃសំណួរនាំមុខសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប (អនុកម្មវិធីទី១) ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (អនុកម្មវិធីទី៤) និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការសម្ភាសន៍ជាមួយប្រធានអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ

សេចក្ដីផ្ដើម

ចំណុចសំខាន់ៗចំនួន៥នឹងត្រូវធ្វើសវនកម្ម៖

១. យេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់។

២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។

៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក។

៤. វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនៈយល់ដឹងនៃសមិទ្ធផលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

៥. ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូ ឧទាហរណ៍ដូចជា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា។

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចដំណើរការធ្វើសវនកម្មយេឌ័រ (ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាលើឯកសារ ការប្រើប្រាស់សំណួរសម្រាប់ការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯង ការសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈជាក្រុមជាដើម)។

វិសាលភាព ៖ អនុកម្មវិធីទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ ខេត្តចំនួន៤ ស្រុកចំនួន៣ និងក្រុងចំនួន១ (ខេត្តក្រចេះ ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តស្វាយរៀង និងខេត្តកោះកុង)។ ក្រុមការងារលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី នឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រដោយខ្លួនឯងចំពោះអនុកម្មវិធីទី៤ និងខេត្តចំនួន៣ និងក្រុង ស្រុកគោលដៅនៅខេត្តទាំងនោះ។

អង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយត្រូវដើតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ការណែនាំ និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផអ៣ រួមទាំងការធានាថា សមភាពតយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការងាររបស់លេខាធិការដ្ឋាន និងស្ថាប័នអនុវត្តនានា។

តើលោកសង្ឃឹមថានឹងបានរៀនសូត្រអ្វីខ្លះពីការរៀបចំធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនេះ?

តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ដែលលោកបានជួបប្រទះក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងារ របស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងការលើកកម្ពស់ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន ព្រមទាំងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

យើងដឹងថា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣មានលក្ខណៈពិបាកយល់។ ចំពោះឯកសារផអ៣ សមាសភាគយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បន្ថែមបន្ទាប់ពីផែនការនៃអនុកម្មវិធីនានាត្រូវបានរៀបចំ។ ចំពោះឯកសារការពន្យារពេលផអ៣ ការងារយេនឌ័រត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងជំពូកមួយដោយឡែក និងពុំបាននឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងជំពូកនៃអនុកម្មវិធីនីមួយៗឡើយ។ តើលោកគិតថា មានមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលធ្វើឲ្យមានការលំបាកសម្រាប់មន្ត្រី បុគ្គលិក និងស្ថាប័នក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ?

តើលោកគិតថា យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣មានសារៈសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេច?

តើលោកឃើញភាពជោគជ័យជាងគេអ្វីខ្លះ នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងសកម្មភាពនានានៃផអ៣ និងការលើកកម្ពស់ភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រី?

តើមានតំណាងស្ត្រីល្អដែរ ឬទេនៅក្នុងអង្គភាពរបស់លោក?

តើអង្គភាពរបស់លោកបានព្យាយាមយ៉ាងសកម្មដើម្បីសម្រេចឲ្យបានតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក? តើបានព្យាយាមយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?

តើមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេចក្នុងការសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣?

តើមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងដូចម្តេចរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងស្ថាប័នអនុវត្តនានា រួមទាំងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ផងដែរ លើបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣?

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមានប្រវត្តិក្នុងការពង្រឹងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ តើអង្គការមិនមែនរដ្ឋបាលភិបាលមានការចូលរួមយ៉ាងដូចម្តេចក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ? តើពួកគេមានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងដូចម្តេច?

មានការផ្តល់យោបល់ថា គួរមានការរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។ លោកយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះគំនិតនេះ? តើអ្នកណាខ្លះគួរធ្វើការសមាជិកភាពនៃក្រុមការងារនេះ?

បទសម្ភាសន៍ស្តីពីសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់អនុកម្មវិធីទី៤ (SP4)

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីជ្រាបស្រាប់ហើយថា ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ត្រូវបានកំណត់ជាចំណុចដៅមួយក្នុងចំណោមចំណុចដៅសំខាន់ៗទាំង១៩ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ សម្រាប់ផអ៣។ សវនកម្មយេនឌ័រផ្តល់នូវយន្តការមួយសម្រាប់វាយតម្លៃកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

ចំណុចសំខាន់ៗចំនួន៥នឹងត្រូវធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ៖

១. យេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់។

២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។

៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក។

៤. វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនៈយល់ដឹងនៃសមិទ្ធផលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

៥. ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូ ឧទាហរណ៍ដូចជា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា។

វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ៖ រួមមានការពិនិត្យឡើងវិញនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ ការប្រើប្រាស់បញ្ជីកម្រងសំណួរ បទសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈបុគ្គល និងជាលក្ខណៈក្រុមពិភាក្សា។

វិសាលភាព៖ សវនកម្មនឹធ្វើចំពោះអនុកម្មវិធីទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ ព្រមទាំង៤ខេត្ត ៣ស្រុក និងក្រុងចំនួន១ (ខេត្តក្រចេះ ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តស្វាយរៀង និងខេត្តកោះកុង)។

សំណួរ

យើងដឹងថា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទាំងនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣មានភាពពិបាកបន្តិច។ ចំពោះផអ៣ សមាសធាតុបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវបានបន្ថែមក្រោយពេលផែនការរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំតាក់តែងឡើងរួចហើយ។ ក្រៅពីនេះ ចំពោះការពន្យារផអ៣រយៈពេល១ឆ្នាំ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក៏ត្រូវបានពិភាក្សានៅក្នុងជំពូកដោយឡែកមួយ ពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងជំពូកនៃអនុកម្មវិធីនីមួយៗឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ ហេតុអ្វីបានជាលោក លោកស្រីគិតថាមានការលំបាកខ្លាំង ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឲ្យស៊ីសង្វាក់នឹងគ្នានឹងការធ្វើផែនការ?

តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៅក្នុងផអ៣នេះ មានសារៈប្រយោជន៍ប៉ុណ្ណា?

តើមានការជួបប្រទះបញ្ហាអ្វីខ្លះ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងារអនុកម្មវិធីទី៤ និងការបង្កើនតំណាងស្ត្រីក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ/អនុកម្មវិធី៤ រួមទាំងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ?

តើលោក លោកស្រីធ្លាប់បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីអំពីយេនឌ័រដែរ ឬទេ?ស្ថាប័នណាផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល? តើលោកលោកស្រីបានមើលឃើញថាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះមានសារៈប្រយោជន៍យ៉ាងដូចម្តេចដែរ?

យើងខ្ញុំទទួលស្គាល់ហើយថា ដំណើរការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ និងយន្តការប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការផ្ទេរធនធានទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពយឺតយាវយ៉ាងខ្លាំងជាងការរំពឹងទុក។ តើហេតុអ្វីបានជាមានបញ្ហានេះកើតមានឡើង?

តើបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានយកមកពិចារណាក្នុងការសិក្សា និងការពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីចំណូលធនធានផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅឆ្នាំ២០១២ ដែរឬទេ? តើបានពិចារណាតាមរបៀបណា? តើខ្យើងខ្ញុំ អាចសុំរបាយការណ៍របស់ទីប្រឹក្សារយៈខ្លីអំពីករណីនេះ១ច្បាប់បានដែរ ឬទេ?

មានការរំពឹងទុកថា គោលនយោបាយរៀបចំថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវបានរៀបចំតាក់តែងឡើងនៅឆ្នាំនេះ។ ក៏ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានគ្រោងរៀបចំនៅក្នុងផែនការឆ្នាំ២០១៤វិញ។ តើមានការរំពឹងអ្វីខ្លះអំពីការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយមួយនេះ? (ហេតុអ្វីបានជាគោលនយោបាយនេះ មិនអាចរៀបចំបាននៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣?)

តើក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAG) នៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានចូលរួមបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅអនុកម្មវិធីទី៤ ដែរឬទេ? តើក្រុមការងារនោះចូលរួមដោយរបៀបណា?

ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAP) នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រួមមាន "ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (the PFM-RP)" ជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះមួយ។ ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះនេះ មានយុទ្ធសាស្ត្រតូចៗពីរទៀតគឺ៖ ក).គាំទ្រការដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើការរៀបចំថវិកា និងដំណើរការរៀបចំរបាយការណ៍ ខ).យន្តការពង្រឹងស្ថាប័ន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ(the PFM-RP)។ តើសកម្មភាពអ្វីខ្លះ ដែលបានអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះ? តើសកម្មភាពអ្វីខ្លះដែលរំពឹងថានឹងធ្វើឲ្យមានឡើងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

តើកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារីលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី៤នេះ មានភាពដូចម្តេចដែរ?

តើមានតំណាងកម្រិតណានៅក្នុងក្រសួងរបស់លោក-លោកស្រី? និងនៅតាមមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត?

តើក្រសួងរបស់លោក-លោកស្រី បានព្យាយាមអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីបង្កើននូវតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រសួង (ដូចមានចែង ក្នុងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAG) នៅ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ) ឬទេ? តើធ្វើដោយរបៀបណា? តើមានបញ្ហាអ្វីខ្លះដែលបានជួបប្រទះក្នុងការធ្វើឲ្យសម្រេចបាននូវតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក?

តើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បាននាំមុខក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រកម្រិតណានៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣ និងភ្នាក់ងារអនុវត្តផ្ទាល់? រួមទាំងក្រសួងរបស់លោក-លោកស្រី?

ចូរវាំព្រកអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍បំពេញកម្រងបញ្ជីសំណួរតាមគេហទំព័ររបស់NCDD។

បទសម្ភាសន៍ស្តីពីសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ប្រធាន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ខេត្ត ឬក៏ប្រធាន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុង ខណ្ឌ

សេចក្តីផ្តើម

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីជ្រាបស្រាប់ហើយថា ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ត្រូវបានកំណត់ជាចំណុចដៅមួយក្នុងចំណោមចំណុចដៅសំខាន់ៗទាំង១៩ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ សម្រាប់ផអ៣។ សវនកម្មយេនឌ័រផ្តល់នូវយន្តការមួយសម្រាប់វាយតម្លៃកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

ចំណុចសំខាន់ៗចំនួន៥នឹងត្រូវធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ៖

១. យេនឌ័រក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់។

២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។

៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិក។

៤. វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនៈយល់ដឹងនៃសមិទ្ធផលនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

៥. ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូ ឧទាហរណ៍ដូចជា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា។

វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ៖ រួមមានការពិនិត្យឡើងវិញនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ ការប្រើប្រាស់បញ្ជីកម្រងសំណួរ បទសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈបុគ្គល និងជាលក្ខណៈក្រុមពិភាក្សា)។

វិសាលភាព ៖ នៅថ្នាក់ជាតិ យើងនឹងធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រចំពោះអនុកម្មវិធីទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤។ ដោយឡែកនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ យើងនឹងធ្វើសវនកម្មនេះក្នុងខេត្តចំនួន៤ ស្រុកចំនួន៣ និងក្រុងចំនួន១។ ខេត្តក្រចេះ ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តស្វាយរៀង និងខេត្តកោះកុង គឺជាខេត្តដែលយើងបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើសវនកម្ម ហើយក្រុងមួយ ឬស្រុកមួយនៅក្នុងខេត្តនីមួយៗទាំង៤ខាងលើនេះគឺនឹងត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មនេះផងដែរ។ នៅខេត្ត.... យើងនឹងធ្វើការសម្ភាសន៍នៅថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក.... នឹងធ្វើការសម្ភាសន៍នៅថ្នាក់ក្រុក។

សំណួរ

តើលោកលោកស្រីមើលឃើញបញ្ហាសំខាន់ៗអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធស្ត្រី(និងកុមារ)នៅក្នុងខេត្ត (ឬស្រុក ក្រុង ខណ្ឌ)របស់លោក លោកស្រី?

តើបញ្ហាទាំងនោះមានការផ្លាស់ប្តូរដែរឬទេក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមកនេះ?

តើបញ្ហាទាំងនោះបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការខេត្ត(ឬផែនការក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)យ៉ាងដូចម្តេច?

តើក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត (ឬស្រុក ក្រុង) មានសមាជិកប៉ុន្មាននាក់? តើមានស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់?

នៅឆ្នាំ២០១៣កន្លងទៅនេះ តើក្រុមប្រឹក្សាលោក លោកស្រីប្រជុំបានប៉ុន្មានដង? មានអ្នកចូលរួមជាស្ត្រីប៉ុន្មានភាគរយ?

តើគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារខេត្ត (ឬស្រុក ក្រុង) បានលើកឡើងនូវក្តីបារម្ភ ឬបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធស្ត្រី និងកុមារក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាដែរឬទេ ? ដោយរបៀបណា?

តើវិធានការអ្វីខ្លះដែលបានអនុវត្តកន្លងមក ដោយផ្អែកទៅលើអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ? (តើមានអនុសាសន៍ចំនួនប៉ុន្មានដែលគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារបានបង្ហាញទៅក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត(ឬស្រុក/ក្រុង)? តើអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារប៉ុន្មានដែលត្រូវបានទទួលយក? ហើយចំនួនប៉ុន្មានទៀតដែលបានអនុវត្តរួចហើយ?)

តើសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាបុរសបានផ្តល់ការគាំទ្រទៅលើក្តីបារម្ភអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ របៀបណា?

តើគួរតែបង្កើនតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា ដែរឬទេ? ហេតុអ្វី? របៀបណា?

តើទីប្រឹក្សាផអ៣បានផ្តល់ការគាំទ្រយ៉ាងដូចម្តេចដែរក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅខេត្តរបស់លោក លោកស្រី (ឬស្រុក ក្រុង របស់លោក លោកស្រី)?

តើមន្ត្រីមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត(ឬមន្ត្រីការិយាល័យស្រុក) បានផ្តល់ការគាំទ្រ និងកិច្ចប្រឹងប្រែងដូចម្តេចខ្លះដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការ និងបញ្ហារបស់ស្ត្រី នៅខេត្តរបស់លោក លោកស្រី (ឬស្រុក ក្រុង របស់លោក លោកស្រី) ?

តើគម្រោងរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនានា បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងដូចម្តេចដែរក្នុងការដោះស្រាយតម្រូវការ និងបញ្ហារបស់ស្ត្រី នៅខេត្តរបស់លោក លោកស្រី (ឬស្រុក ក្រុងរបស់លោក លោកស្រី)?

តើព័ត៌មានស្តីពីកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា និងសកម្មភាពផ្សេងៗបានផ្សព្វផ្សាយទៅដល់សាធារណៈជន (ឧទាហរណ៍ ផ្ទាំងបាដាធំៗ វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ព្រឹត្តិបត្រ ...។ល។) ដោយរបៀបណា? **កំណត់សម្គាល់** ៖ ពិនិត្យមើលក្តារព័ត៌មាន និងសម្ភារៈដ៏ទៃទៀតនឹងឃើញ ប្រសិនបើបញ្ហាសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចទៅស្ត្រីត្រូវបានចាត់ជាបញ្ហាអាទិភាព។

តើលោក លោកស្រីធ្លាប់បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលណាមួយស្តីអំពីយេនឌ័រ? ប្រសិនបើបាន តើនរណាជាអ្នកផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល? តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះមានសារៈសំខាន់យ៉ាងណាដែរ?

តើលោក លោកស្រីមានអនុសាសន៍អ្វីខ្លះ ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការបង្កើនភាពជាតំណាង និងសម្លេងស្ត្រីនៅក្នុងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិ(ទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល)?។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.៤ ÷ ការកំណត់អំពីការដាក់ពិន្ទុ

អនុកម្មវិធីទី....... ÷ ឈ្មោះអនុកម្មវិធី (ឧទាហរណ៍ ៖ អនុកម្មវិធីទី១ ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការសម្របសម្រួលកម្មវិធី)

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់			x.x	
១.១	ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ		x.x	
	ភាពឆ្លើយតបនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះអនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធនានានៃការវាយតម្លៃយេនឌ័រក្នុងប្រទេស (ដែលរួមទាំងអនុសាសន៍នានានៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា និងCEDAW) ដែលផ្តល់នូវការវិភាគយេនឌ័រ និងបរិបទសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• កំណត់អនុសាសន៍នានានៃការវាយតម្លៃយេនឌ័រក្នុងប្រទេស ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ • ពិនិត្យកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣ ៖ ឆ្លើយតបពេញលេញ ២ ៖ ឆ្លើយតបភាគច្រើន ១ ៖ ឆ្លើយតបបញ្ហា២-៣ ០ ៖ មិនឆ្លើយតបសោះ	
	យេនឌ័រដែលបានបញ្ជ្រាបនៅក្នុងឧបករណ៍គតិយុត្តនានា	• ពិនិត្យរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា • ពិនិត្យឯកសារគតិយុត្តនានា • សំភាសន៍ក្រសួងកិច្ចការនារី និងផ្សេងៗទៀតដើម្បីកំណត់ឧបករណ៍គតិយុត្តនានា ដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	៣ ៖ ឆ្លើយតបពេញលេញនៅគ្រប់ឧបករណ៍គតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ២ ៖ ឆ្លើយតបយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងឯកសារគតិយុត្តមួយចំនួន ១ ៖ ឆ្លើយតបខ្លះៗនៅក្នុងឯកសារគតិយុត្តមួយចំនួន	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
			០ ៖ មិនឆ្លើយតបសោះ	
១.២	ការកសាងផែនការ		x.x	
	ការដាក់បញ្ចូលនូវអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ពិនិត្យកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	
	ការដាក់បញ្ចូលនូវអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ នៅក្នុងផអ៣	ពិនិត្យផអ៣	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	
	ការដាក់បញ្ចូលនូវអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា	ពិនិត្យផែនការសកម្មភាព និងថវិកា	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	
	យន្តការស្ថាប័ន និងដំណើរការដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលការកសាងផែនការ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣	ការសំភាសន៍	៣ ៖ ដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័របានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ និងដំណើរការពេញលេញ	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
			២ ៖ យន្តការ និងដំណើរការបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ប៉ុន្តែដំណើរការពុំទាន់ពេញលេញនៅឡើយ ១ ៖ បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ខ្លះៗ ០ ៖ មិនទាន់បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សោះ	
	ប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធី តើប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធីនៅក្នុងស្ថាប័នអនុកម្មវិធីរបស់អ្នក ដើម្បីជានាដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផ អ៣ បានល្អកម្រិតណា ?	សំណួរទី៨ ៖ ☐ ល្អណាស់ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនល្អសោះ ☐ មិនដឹង		
១.៣	ការរៀបចំថវិកា		x.x	
	ការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់វិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា (ចំនួនភាគរយនៃថវិកាសរុប)	ពិនិត្យផែនការសកម្មភាព និងថវិកា		
	ការវិភាជន៍មូលនិធិដល់ឃុំ សង្កាត់នានា សម្រាប់សេវាសង្គម (ចំនួនភាគរយនៃមូលនិធិសរុបដែលបានវិភាជន៍ឱ្យឃុំសង្កាត់)	ពិនិត្យរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា		
១.៤	ការអនុវត្ត		x.x	
	ការអនុវត្តវិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រនានានៅក្នុង	ពិនិត្យរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា	៣ ៖ បានអនុវត្តពេញលេញ	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	ផែនការសកម្មភាព និងថវិកា	ប្រមូលព័ត៌មានឆ្នាំ២០១៣	២ ៖ បានអនុវត្តភាគច្រើន ១ ៖ បានអនុវត្តខ្លះៗ ០ ៖ មិនបាអនុវត្តសោះ	
	ការចំណាយដាក់ស្តែងសម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រនានានៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា (ចំនួនភាគរយនៃថវិកាដែលបានចំណាយសម្រាប់វិធានការទាំងនេះ ធៀបនឹងចំនួនភាគរយនៃថវិកាសរុបដែលបានចំណាយ)	• ពិនិត្យរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា • ប្រមូលព័ត៌មានឆ្នាំ២០១៣	១០០%	
១.៥	ការតាមដាន		x.x	
	ការដាក់បញ្ចូលនូវសូចនាករឆ្លើយតបយេនឌ័រនានា និងទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារតាមដាន និងវាយតម្លៃ	ពិនិត្យក្របខ័ណ្ឌការងារតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនានា	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	
១.៦	ផលប៉ះពាល់ (អនុកម្មវិធីទី១ប៉ុណ្ណោះ)		១.០	
	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជាទី៣ ៖ ពិន្ទុការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	របាយការណ៍កាតដាក់ពិន្ទុគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា	៣ ៖ > ៧០ ២ ៖ ៦១-៧០ ១ ៖ ៥១-៦០ ០ ៖ ≤៥០	
	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជាទី៥ ៖ ពិន្ទុសុខភាពមាតា	របាយការណ៍កាតដាក់ពិន្ទុគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា	៣ ៖ > ៧០ ២ ៖ ៦១-៧០	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
			១ ៖ ៥១-៦០ ០ ៖ ≤៥០	
	ពិន្ទុសម្រាប់យេនឌ័រនៅក្នុងកាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ	របាយការណ៍កាតដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ	៣ ៖ > ៧០ ២ ៖ ៦១-៧០ ១ ៖ ៥១-៦០ ០ ៖ ≤៥០	
	ការបំពេញមុខងាររបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ(រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)	ពិនិត្យការវាយតម្លៃសមត្ថភាព		
	សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសូចនាករអភិបាលកិច្ចនានា	ពិនិត្យរបាយការណ៍អភិបាលកិច្ច	៣ ៖ មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងនៅក្នុងទស្សនៈរបស់ស្ត្រីឬបុរស ២ ៖ ១ ៖ ០ ៖	
២. ជំនាញការបច្ចេកទេសគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ			x.x	
២.១	សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	សំណួរទី៧ ទី២០ ទី២៤	x.x	
	២០. តើអ្នកគិតថា អ្នកត្រូវបានរំពឹងថា នឹងលើកឡើងនូវបញ្ហាយេនឌ័រនានានៅក្នុងដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធី ឬសកម្មភាពនៅកម្រិតណាមួយដែរឬទេ? តើអ្នកបំពេញបាន	☐ មានសមត្ថភាពខ្លាំង ☐ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានសមត្ថភាពសោះ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	នូវការរំពឹងទុកទាំងនេះកម្រិតណា?	☐ មិនបានរំពឹងគិត		
	៧. តើអ្នកគិតអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់អ្នកផ្ទាល់ញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា? ឧទាហរណ៍ ក្នុងការជ្រើសរើសសកម្មភាព ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រដែលត្រូវប្រើ។ល។	☐ ជានិច្ចកាល ☐ ជាញឹកញាប់ ☐ម្តងម្កាល ☐ មិនដែលសោះ		
	២៤. តើអ្នកអាចនិយាយបានទេថា សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នរបស់អ្នក ក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលបានមកពីការវិភាគទាំងនេះ ទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការបានកម្រិតណា?	☐ មានសមត្ថភាពខ្លាំង ☐ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានសមត្ថភាពសោះ		
២.២	ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងទីប្រឹក្សាផែនការ តាមដាន និងវាយតម្លៃ		x.x	
	ភាពដែលអាចរកបាន ២១. តើអង្គភាពរបស់អ្នកបានផ្តល់ឱកាសក្នុងការពង្រឹងចំណេះដឹងរបស់អ្នក អំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈឬផ្នែកបច្ចេកទេសរបស់អ្នកដែរឬទេ? (ឧទា. ការកសាងសមត្ថភាព ការបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្របច្ចេកទេស ការចងក្រងឯកសារ)	សំណួរទី២១ ☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនដែលសោះ		
	ភាពមានប្រយោជន៍	ការសំភាសន៍	៣ ៖ ឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះតួនាទី និងការទទួលខុស	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
			ត្រូវរបស់សិក្ខាកាម ២ ៖ ឆ្លើយតបខ្លះៗ ១ ៖ ជាទ្រឹស្តីភាគច្រើន ០ ៖ មិនពាក់ព័ន្ធសោះ	
២.៣	ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារៈនានាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនានា និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	សំណួរទី២២ ទី២៣	x.x	
	២២. តើអ្នកគិតថា មានឧបករណ៍(ឧទា. សេចក្តីណែនាំ សៀវភៅណែនាំ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ។ល។) និងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អ្នកធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ ?	☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនដែលសោះ		
	២៣. តើអ្នកបានទទួលព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍នានាក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋាននានានៃការវិភាគទាំងនេះទៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពនានាដែរឬទេ ?	☐ ពេញលេញ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនដែលសោះ		
២.៤	មានអ្នកជំនាញការក្នុងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	សំណួរទី៩ ទី២៥ ទី២៦ ទី២៧	x.x	
	៩. កាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ តើអ្នកបានប្រឹក្សាយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ ឬអ្នកជំនាញការយេនឌ័រផ្សេងៗទៀតអំពី	☐ ច្រើនជាង៣ដង ☐ ២ដង ☐ ១ដង		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់អ្នកប៉ុន្មានដង ?	☐ មិនមានសារសំខាន់សម្រាប់ខ្ញុំក្នុងការធ្វើកិច្ចការនេះទេ		
	២៥. តើអ្នកពេញចិត្តកម្រិតណា ចំពោះការគាំទ្រដែលអ្នកបានទទួលពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប អំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?	☐ ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់ ☐ ពេញចិត្តភាគច្រើន ☐ មិនពេញចិត្ត ☐ មិនបានទទួលជំនួយ នៅពេលស្នើសុំទេ ☐ មិនដែលស្នើសុំជំនួយទេ		
	២៦. តើអ្នកវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការរួមចំណែករបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?	☐ ល្អប្រសើរ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានជំនួយ ☐ មិនដឹង		
	២៧. តើអ្នកវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការរួមចំណែករបស់ក្រុមការងារការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?	☐ ល្អប្រសើរ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានជំនួយ ☐ មិនដឹង		
២.៥	ការដាក់បញ្ចូលនូវសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៃការអភិវឌ្ឍតាម	ពិនិត្យសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សម្ថភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	បែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ការសំភាសន៍នានា	១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ 0 ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក			x.x	
៣.១	ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប		៣ ៖ ៣១-៥0% ២ ៖ ២១-៣0% ១ ៖ ១-២0% 0 ៖ 0%	
៣.២	ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងអនុកម្មវិធី	ស្នើសុំទិន្នន័យពីធនធានមនុស្ស	៣ ៖ ៣១-៥0% ២ ៖ ២១-៣0% ១ ៖ ១-២0% 0 ៖ 0%	
៣.៣	ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតបុគ្គលិកវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអនុកម្មវិធី	ស្នើសុំទិន្នន័យពីធនធានមនុស្ស	៣ ៖ ៣១-៥0% ២ ៖ ២១-៣0% ១ ៖ ១-២0% 0 ៖ 0%	
៣.៤	ការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	សំណួរទី៦ ទី១០ ទី១១		
	៦. តើអ្នកត្រូវបានជម្រាបឱ្យដឹងថា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ	☐ ពេញលេញ ☐ គ្រប់គ្រាន់		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងដំណើការជ្រើសរើស(ឧទា. ការតែងតាំង ការជ្រើសរើស ការសំភាសន៍បុគ្គលិក។ល។) ដែរឬទេ?	☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនដែលសោះ		
	ការដាក់បញ្ចូលនូវការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងសេចក្ដីបរិយាយអំពីការងារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ គឺជាអាទិភាពមួយ	• ពិនិត្យសេចក្ដីបរិយាយអំពីការងារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនានា • ការសំភាសន៍នានា	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អ ២ ៖ ជាទូទៅបានទទួលស្គាល់ថា ជាអាទិភាពមួយចំពោះអាណត្តិទូទៅនៃផអ៣ ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលសម្រាប់មុខតំណែងមួយចំនួន 0 ៖ មិនដែលដាក់បញ្ចូលសោះ	
	១០. តើអ្នកគិតថា ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់អ្នក បានផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំដំណាក់កាលនានាជាមុនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីដែរឬទេ?	☐ បានត្រៀមទុកមុនបានល្អណាស់ ☐ បានត្រៀមទុកមុនបានល្អ ☐ បានត្រៀមទុកមុនតិចតួច ☐ មិនដែលបានត្រៀមទុកមុនសោះ		
	១១. នៅក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់អ្នក តើស្ត្រីត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្ដល់ឱកាសដូចបុរសដែរឬទេ?	☐ ស្ត្រីត្រូវបានលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្ម ហើយការលើកកម្ពស់នេះមានភាពសមរម្យ ☐ ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្ដល់ឱកាសដូចគ្នា ☐ មានករណីយកចិត្តទុកច្រើនជា		

លរ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
		បុរស នៅកន្លែងដែលស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវតិច ដោយសារពួកគេមិចចង់ឱ្យគេមើលឃើញថាមិនមានយុត្តិធម៌ ☐ ស្ត្រីនមិនត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ឱកាសដូចបុរសទេ		
៣.៥	ការដាក់បញ្ចូលនូវការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រ ជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	ពិនិត្យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងរលូន ២ ៖ ១ ៖ ០ ៖ មិនដែលដាក់បញ្ចូលសោះ	
៣.៦	ការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកវិជ្ជាជីវៈជាស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី	ពិនិត្យរបាយការណ៍បណ្តុះបណ្តាលនានា		តើកិច្ចការនេះត្រូវបានធ្វើនៅថ្នាក់ជាតិដែរឬទេ?
	សារប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី	ពិនិត្យរបាយការណ៍បណ្តុះបណ្តាលនានា		
វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ និងទស្សនៈស្ថាប័ន ទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ			x.x	
៤.១	ទស្សនៈអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធី	សំណួរទី១ ទី៥		
	១. តើអ្នកគិតថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង គ.ជ.អ.ប ចាត់ទុកបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការសម្រេចបាននូវ	☐ មានសារសំខាន់ខ្លាំង ☐ មានសារសំណខាន់		

លរ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	គោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីជាតិក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសារសំខាន់កម្រិតណា?	☐ មិនសូវមានសារសំខាន់ ☐ មិនមានសារសំខាន់សោះ		
	៥. តើស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់អ្នក ចាត់ទុកយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុង ផអ៣ ក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម មានសារសំខាន់កម្រិតណា?	☐ មានសារសំខាន់ខ្លាំង ☐ មានសារសំណខាន់ ☐ មិនសូវមានសារសំខាន់ ☐ មិនមានសារសំខាន់សោះ		
៤.២	ការស្គាល់ច្បាស់នូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	សំណួរទី២ ទី៣ ទី៤		
	២. តើអ្នកបានអានឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ ដែលឬទេ?	☐ បានអានទាំង២ ☐ បានអាន១ក្នុងចំណោម២ ☐ មិនបានអានទាំង២ ☐ មិនមានសារសំខាន់សោះ		
	៣. តើយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣បានផ្តល់នូវរបៀបដាក់បញ្ចូលនូវសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងអនុកម្មវិធីរបស់អ្នកច្បាស់លាស់ដែលឬទេ?	☐ ច្បាស់លាស់ល្អណាស់ ☐ ច្បាស់លាស់មួយចំនួន ☐ មិនច្បាស់លាស់សោះ ☐ មិនដឹង ពីព្រោះមិនដែលបានអាន		
	៤. តើអនុសាសន៍ណាមួយក្នុងចំណោមអនុសាសន៍	☐ ដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រទៅ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	ខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)	ក្នុងគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ☐ តាក់តែងគោលនយោបាយនានាដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវតុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ☐ ការដាក់បញ្ចូលនូវបទបញ្ញត្តិនានាដែលមាននៅក្នុងឧបករណ៍អន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនានា (ឧ. សន្ធិសញ្ញា CEDAW) ច្បាប់របស់កម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្ររបស់ជាតិ(ឧ. នារីរតនៈទី ២) និងផែនការតាមវិស័យនានា (ឧ. ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ) ទៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ☐ ដាក់បញ្ចូលសូចនាករបរិមាណ និង		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
		គុណភាពនៃវេទយិតភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ☐ មិនដឹង		
៤.៣	ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការងារ	សំណួរទី១២-១៧		
	១២. តើអ្នកវាយតម្លៃកម្រិតណាចំពោះការផ្តួចផ្តើមយ៉ាងសកម្ម នៃស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់អ្នកក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការគោរពនូវភាពចម្រុះនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ឥរិយាបទក្រមសីលធម៌ការងារ និងព័ត៌មាន?	☐ ល្អប្រសើរ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានគោលនយោបាយបែបនេះទេ		
	១៣. តើអង្គភាពរបស់អ្នកបានចាត់វិធានការគ្រប់គ្រាន់ចំពោះសម្ភារនានាដែលនាំឱ្យមានអសមភាពយេនឌ័រ ដូចជានៅលើផ្ទាំងរូបភាពដែលបង្ហាញនូវការមិនគោរព ការសម្តែងមតិ ការនិយាយកំប្លែងលេង...។ល។ ដែលឬទេ?	☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនមានអ្វីទាំងអស់		
	១៤. តើអ្នកយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការធានានូវការគោរពយ៉ាងពេញលេញនៃទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកកម្រិតណា?	☐ ខ្លាំងណាស់ ☐ ខ្លះៗ ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនដែលសោះ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	១៥. កិច្ចប្រជុំនានានៅក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នក មានទំនោរទៅរកបុរសបញ្ចេញមតិគ្របដណ្តប់លើសលប់	☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង ☐ មិនយល់ស្រប ☐ យល់ស្រប ☐ យល់ស្របខ្លាំង		
	១៦. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួងកិច្ចការនារី	☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង ☐ មិនយល់ស្រប ☐ យល់ស្រប ☐ យល់ស្របខ្លាំង		
	១៧. តើអ្នកធ្លាប់បានចាត់វិធានការណាមួយក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំតាក់តែងនិងការអនុវត្តផអ៣ និងឬការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ក្នុងអង្គភាពការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ?	☐ ច្រើន ☐ ខ្លះៗ ☐ បន្តិចបន្តួច ☐ មិនដែលសោះ		
៤.៤	ការឆ្លុះបញ្ចាំងនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខមាត់ជាសាធារណៈរបស់ស្ថាប័ន (កូនសៀវភៅសង្ខេបអំពីស្ថាប័ន របាយការណ៍ គេហទំព័រ..។ល។)	ពិនិត្យសម្ភារៈប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្ទៃក្រៅ		
៤.៥	ទស្សនៈនៃវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	សំណួរទី២៨ សិក្ខាសាលាផ្តល់យោបល់ត្រឡប់		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	២៨. តើអ្នកគិតថា វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ សម្រេចបានកម្រិតណា?	□ មានវឌ្ឍនភាពធំធេង □ មានវឌ្ឍនភាពល្អ □ មានវឌ្ឍនភាពខ្លះៗ □ មិនមានវឌ្ឍនភាពសោះ □ មិនដឹង		
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូនានា				
៥.១	តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រដល់ការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ	សំណួរទី១៨ ការសំភាសន៍នានា		
	១៨. តើការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា?	□ មានសារៈសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ □ មានសារៈសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ខ្លះៗ □ មានសារៈសំខាន់តិចតួចចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ □ មិនមានសារៈសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទេ		
៥.២	តួនាទីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដៃគូនៅក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងការតាក់តែង ការអនុវត្ត	សំណួរទី១៩ ការសំភាសន៍នានា		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
	និងការតាមដានគោលនយោបាយឬកម្មវិធីនានា			
	១៩. តើការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែង និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ មានសារៈសំខាន់កម្រិតណា ?	☐ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ☐ មានសារៈសំខាន់ ☐ មានសារៈសំខាន់តិចតួច ☐ មិនមានសារៈសំខាន់សោះ		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.៥ ÷ ភាគដាក់ពិន្ទុ

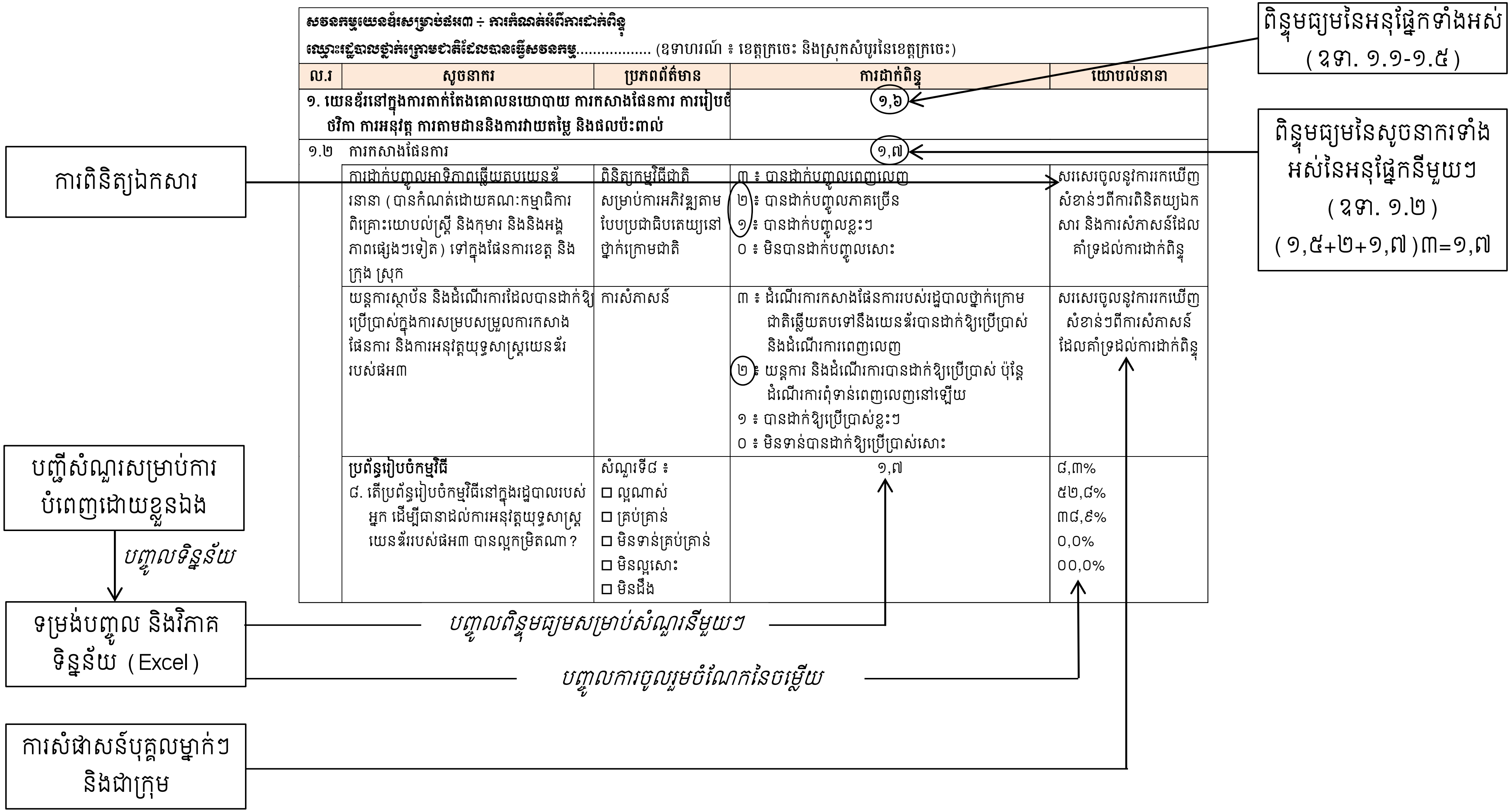
អនុកម្មវិធីទី....... ÷ ឈ្មោះអនុកម្មវិធី (ឧទាហរណ៍ ៖ អនុកម្មវិធីទី៤ ធនធានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់			
១.១. ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ			
១.២. ការកសាងផែនការ			
១.៣. ការរៀបចំថវិកា			
១.៤. ការអនុវត្ត			
១.៥. ការតាមដាន			
១.៦. ផលប៉ះពាល់ (អនុកម្មវិធីទី១)			
២. ជំនាញការបច្ចេកទេសគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ			
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ			
២.២. ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្ដីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងទីប្រឹក្សាផែនការ តាមដាន និងវាយតម្លៃ			
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃការបណ្ដុះបណ្ដាល និងសម្ភារៈនានាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនានា និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ			
២.៤. មានអ្នកជំនាញការក្នុងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ			

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី			
២.៥. ការដាក់បញ្ចូលនូវសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព			
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការរៀបចំបុគ្គលិក			
៣.១. ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប (អនុកម្មវិធីទី១)			
៣.២. ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងអនុកម្មវិធី			
៣.៣. ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតបុគ្គលិកវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអនុកម្មវិធី			
៣.៤. ការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស			
៤. វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ និងទស្សនៈស្ថាប័ន ទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ			
៤.១. ទស្សនៈអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធី			
៤.២. ការស្គាល់ច្បាស់នូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣			
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុទីកន្លែងធ្វើការងារ			
៤.៤. ការឆ្លុះបញ្ចាំងនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខមាត់ជាសាធារណៈរបស់ស្ថាប័ន			

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
៤.៥. ទស្សនៈនៃវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី			
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូនានា			
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រដល់ការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ			
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដៃគូរនៅក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងការតាក់តែង ការអនុវត្ត និងការតាមដានគោលនយោបាយឬកម្មវិធីនានា			
ពិន្ទុសរុប			

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣.៦ ÷ លំហូរព័ត៌មាន



សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ ÷ ការកំណត់អំពីការដាក់ពិន្ទុ

ឈ្មោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្ម.................. (ឧទាហរណ៍ ៖ ខេត្តក្រចេះ និងស្រុកសំបូរនៃខេត្តក្រចេះ)

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់			១,៦	
១.២	ការកសាងផែនការ		១,៧	
	ការដាក់បញ្ចូលអាទិភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រនានា (បានកំណត់ដោយគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រី និងកុមារ និងនិងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត) ទៅក្នុងផែនការខេត្ត និងក្រុង ស្រុក	ពិនិត្យកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	សរសេរចូលនូវការរកឃើញសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឯកសារ និងការសំភាសន៍ដែលគាំទ្រដល់ការដាក់ពិន្ទុ
	យន្តការស្ថាប័ន និងដំណើរការដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលការកសាងផែនការ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣	ការសំភាសន៍	៣ ៖ ដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័របានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ និងដំណើរការពេញលេញ ២ ៖ យន្តការ និងដំណើរការបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ប៉ុន្តែដំណើរការពុំទាន់ពេញលេញនៅឡើយ ១ ៖ បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ខ្លះៗ ០ ៖ មិនទាន់បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សោះ	សរសេរចូលនូវការរកឃើញសំខាន់ៗពីការសំភាសន៍ដែលគាំទ្រដល់ការដាក់ពិន្ទុ
	ប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធី ៨. តើប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធីនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់អ្នក ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ បានល្អកម្រិតណា?	សំណួរទី៨ ៖ ☐ ល្អណាស់ ☐ គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ☐ មិនល្អសោះ ☐ មិនដឹង	១,៧	៨,៣% ៥២,៨% ៣៨,៩% ០,០% ០០,០%

បញ្ចូលពិន្ទុ និងយោបល់សំខាន់ៗសម្រាប់ផ្នែកនីមួយៗ ទៅក្នុផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធនៃកាតដាក់ពិន្ទុ

រៀបចំតាក់តែងអនុសាសន៍នានាដើម្បីឆ្លើយតប ទៅនឹងបញ្ហានានា

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ ÷ ការកំណត់អំពីការដាក់ពិន្ទុ

ឈ្មោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្ម................. (ឧទាហរណ៍ ៖ ខេត្តក្រចេះ និងស្រុកសំបូរនៃខេត្តក្រចេះ)

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	យោបល់នានា
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់			១,៦	
១.២	ការកសាងផែនការ		១,៧	
	ការដាក់បញ្ចូលអាទិភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រនានា (បានកំណត់ដោយគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រី និងកុមារ និងនិងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត) ទៅក្នុងផែនការខេត្ត និង ក្រុង ស្រុក	ពិនិត្យកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថាក់ក្រោមជាតិ	៣ ៖ បានដាក់បញ្ចូលពេញលេញ ២ ៖ បានដាក់បញ្ចូលភាគច្រើន ១ ៖ បានដាក់បញ្ចូលខ្លះៗ ០ ៖ មិនបានដាក់បញ្ចូលសោះ	សរសេរចូលនូវការរកឃើញសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឯកសារ និងការសំភាសន៍ដែលគាំទេដល់ការដាក់ពិន
	យន្តការស្ថាប័ន និងដំណើរការដែលបានដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលការកសាងផែនការ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣			
	ប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធី ៨. តើប្រព័ន្ធរៀបចំកម្មវិធីនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់អ្នក ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ បានល្អកម្រិតណា?			

សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ ÷ កាតដាក់ពិន្ទុ

ឈ្មោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្ម................. (ឧទាហរណ៍ ៖ ខេត្តក្រចេះ និងស្រុកសំបូរនៃខេត្តក្រចេះ)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់	**x.x**	•	•
១.១. ការតាក់តែងគោលនយោបាយ	x.x	•	•
១.២. ការកសាងផែនការ	x.x	•	•
១.៣ ការរៀបចំថវិកា	x.x	•	•
១.៤. ការអនុវត្ត	x.x	•	•
១.៥. ការតាមដាន	x.x	•	•
១.៦. ផលប៉ះពាល់ (អនុកម្មវិធីទី១)	x.x	•	•

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ៖ ក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រ

នៅក្នុងការរៀបចំសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៃផអ៣ ក្រុមការងារមួយត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យត្រួតពិនិត្យមើលទៅលើការរៀបចំ និងការអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័រ។ ក្រុមការងារនេះមានសមាសភាពមកពីអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងព័ត៌មាន និងអង្គភាពវិភាគនិងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ សមាសភាពក្រុមការងារ មានការផ្លាស់ប្តូរបន្តិចបន្តួចនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លី និងការអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័រ។ សមាសភាពសំខាន់នៃក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រមានដូចខាងក្រោម ៖

១. លោក **ជាម ប៉េអា**	ប្រធានអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	ប្រធាន
២. លោក **សុខ សុទ្ធី**	អនុប្រធានអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍ គោលនយោបាយនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	អនុប្រធាន
៣. លោកស្រី **ហេង សុធ្ធា**	អនុប្រធានអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	សមាជិក
៤. លោក **វេជ្ជ គឹមជុង**	ប្រធានការិយាល័យទំនាក់ទំនង និងផ្សព្វផ្សាយ នៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន	សមាជិក
៥. កញ្ញា **ទន ស្រីមុំ**	ប្រធានការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងអន្តរវិស័យ នៃអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ	សមាជិក
៦. លោក **សន ស៊ុនសុតំត្រ**	ប្រធានការិយាល័យត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ នៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន	សមាជិក
៧. កញ្ញា **រដ្ឋា ឆាន់**	ប្រធានការិយាល័យ នៃនាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រ ក្រសួងកិច្ចការនារី	សមាជិក
៨. កញ្ញា **គង់ ប៊ុណ្ណា**	អនុប្រធានការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងអន្តរវិស័យ នៃអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ	សមាជិក
៩. លោក **អ៊ុក សុថា**	អនុប្រធានការិយាល័យត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ នៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន	សមាជិក
១០. លោក **ហេង ប៊ុនលី**	អនុប្រធានព័ត៌មានវិទ្យា នៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន	សមាជិក
១១. លោកស្រី **សង់ ប៉ែរណាឌីន**	បុគ្គលិកទំនាក់ទំនងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប/ក្រសួងកិច្ចការនារី	សមាជិក
១២. លោក **លី យ៉ាសាក់**	បុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ផ្នែកតាមដាន និងវាយតម្លៃ	

នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សមាជិក

១៣. លោក **នី បូរ៉េត** ទីប្រឹក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃ

នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សមាជិក

១៤. កញ្ញា **សែម ចិន្តា** ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សមាជិក

១៥. កញ្ញា **ហេននី អាន់ដឺសុន** ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រអន្តរជាតិ

នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សមាជិក

១៦. លោក **ដានីនេល គប់** ទីប្រឹក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃអន្តរជាតិ

នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សមាជិក

ក្រុមការងារនានាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនីមួយៗ ៖

ទីប្រឹក្សាសវនកម្មយេនឌ័ររយៈពេលខ្លីត្រូវបានរំពឹងថា នឹងផ្តល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់ក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រ ដើម្បីឱ្យក្រុមការងារនេះ មានសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តសវនកម្មយេនឌ័រដោយខ្លួនឯង។ ទោះបីជាយ៉ាងដូច្នេះក៏ដោយ មានរយៈពេលតែកន្លះថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លី។ ទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លីបានស្នើថា សមាជិកក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រគួរចូលរួមជាអ្នកសង្កេតការនៅក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លី ដែលជាទម្រង់មួយនៃការកសាងសមត្ថភាព។ សំណើនេះត្រូវបានយល់ព្រម ហើយសមាជិកសំខាន់ៗនៃក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រ នឹងចូលរួមជាអ្នកសង្កេតការ នៅក្នុងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សារយៈពេលខ្លី។

ការធ្វើសវនកម្មនៅថ្នាក់ជាតិ

អនុកម្មវិធីទី១	**អ្នកសង្កេតការ**
ចេរីល យូរ៉ាស៊ីម៉ា ប្រធានក្រុម	លី យ៉ាសាក់
តុង សុប្រាជ្ញ	នី បូរ៉េត
	វង ស្រីមុំ
	សង់ ប៉ៃរណាឌីន

អនុកម្មវិធីទី២	**អ្នកសង្កេតការ**
តុង សុប្រាជ្ញ ប្រធានក្រុម	លី យ៉ាសាក់
	នី បូរ៉េត

អនុកម្មវិធីទី៣	**អ្នកសង្កេតការ**
តុង សុប្រាជ្ញ ប្រធានក្រុម	សង់ ប៉ៃរណាឌីន
	នី បូរ៉េត

អនុកម្មវិធីទី៤

លី យ៉ាសាក់ ប្រធានក្រុម

នី បូរ៉េត

សង់ ប៉ែរណាឌីន

ឆាន់ រដ្ឋា

សែម ចិន្តា

ការធ្វើសវនកម្មនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខេត្តក្រចេះ

ចេរីល យូរ៉ាស៊ីម៉ា ប្រធានក្រុម

តុង សុប្រាជ្ញ

អ្នកសង្កេតការ

សុខ សុទ្ធី   វង ស្រីមុំ

លី យ៉ាសាក់   សន ស៊ុនសុភ័ត្រ

នី បូរ៉េត   ឆាន់ រដ្ឋា

សែម ចិន្តា   សង់ ប៉ែរណាឌីន

ខេត្តបាត់ដំបង

នី បូរ៉េត ប្រធានក្រុម

វង ស្រីមុំ

សន ស៊ុនសុភ័ត្រ

ហេង ប៊ុនលី

ខេត្តកោះកុង

សែម ចិន្តា ប្រធានក្រុម

ឆាន់ រដ្ឋា

ជេដ្ឋ គឹមជុង

ខេត្តស្វាយរៀង

លី យ៉ាសាក់ ប្រធានក្រុម

គង់ ប៊ុណ្ណា

សង់ ប៉ែរណាឌីន

អ៊ុក សុថា

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥ ៖ បុគ្គលដែលបានប្រឹក្សាយោបល់

អនុកម្មវិធីទី១ (លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប)

អង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ

លោក **ចាន់ សុធា**	ប្រធានអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ
លោក **តូច ពលពន្លក**	ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគោលនយោបាយ
លោក **អ៊ួច ចាន់ណូរ៉ា**	ទីប្រឹក្សាគោលនយោបាយមុខងារ
លោក **ចាច់ សារី**	ទីប្រឹក្សាគោលនយោបាយសារពើពន្ធ
លោក **សុខ សុទ្ធី**	អនុប្រធានអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ
លោក **ជ័យ សម្បត្តិផល្លា**	ប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
កញ្ញា **ជួន សុម៉ាលី**	អនុប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
លោក **លី ប៊ុនថៃ**	ទីប្រឹក្សាគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
លោក **ឈិន ទេភីរម្យ**	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លោក **ប្រាក់ វ៉ាន់ណារិទ្ធ**	បុគ្គលិកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
កញ្ញា **វង ស្រីមុំ**	ប្រធានការិយាល័យអន្តរវិស័យ និងសហប្រតិបត្តិការ
កញ្ញា **ហេនទី អាន់ដឺសុន**	ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រអន្តរជាតិ

អង្គភាពគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រកម្មវិធី

លោក **នី គឹមសាន**	ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រកម្មវិធី
លោក **ឈុន ប៊ុណ្ណារ៉ា**	អនុប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រកម្មវិធី
កញ្ញា **ម៉ៅ ម៉ាលីស**	ប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិ
លោក **សង់ ពលរិទ្ធ**	ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី
លោក **យៀង សុប៊ុនធឿន**	ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងសេវាទីប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ

អង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន

ឯកឧត្តម **ជាម ប៉េអា**	ប្រធានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន
លោកស្រី **ហេង សុទ្ធា**	អនុប្រធានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន
លោក **ជេដ្ឋ គឹមផុង**	ប្រធានការិយាល័យទំនាក់ទំនង និងផ្សព្វផ្សាយ
លោក **នី បូរ៉េត**	ទីប្រឹក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃ
លោក **ដានីនេល កប**	ទីប្រឹក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃអន្តរជាតិ

អង្គភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

លោក **ស៊ី វិរិន**	ប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

លោក **រស់ សារ៉ុម**	ទីប្រឹក្សាធនធានមនុស្ស
កញ្ញា **ផាន់ សុភ័ក្រ**	បុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ផ្នែកធនធានមនុស្ស

ក្រសួងកិច្ចការនារី

លោកជំទាវ **គីម ស៊ីផាត់**	អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសមភាពយេនឌ័រ
លោក **តៃ ឈុនហាក់**	អគ្គនាយករង

ផ្សេងៗ

លោកស្រី **សុខ ម៉ារី**	អតីតទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ច

អនុកម្មវិធីទី២ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ)

ឯកឧត្តម **លេង វី**	អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងជាប្រធានអនុកម្មវិធីទី២
ឯកឧត្តម **អែវ ប៊ុនថុល**	អគ្គនាយ និងជាអនុប្រធានអនុកម្មវិធីទី២
លោក **ឈិន សេងងួន**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
លោក **លឹម ហាំងគ្រី**	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
លោក **ឈួន ប៊ុណ្ណា**	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
លោក **ឡាំ វ៉ៃ**	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

អនុកម្មវិធីទី៣ (ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ)

ឯកឧត្តម **ថោ សេដ្ឋាណា**	រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានអនុកម្មវិធីទី៣
លោក **ស សាមីឌី**	នាយកដ្ឋានច្បាប់
កញ្ញា **ថោ សេដ្ឋច័ន្ទលីដា**	មន្ត្រីហិរញ្ញវត្ថុ
លោក **អ៊ុល រ៉ូ**	ទីប្រឹក្សាអនុកម្មវិធីទី៣

អនុកម្មវិធីទី៣ (ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

លោក **ប៉ូវង្ស សុខា**	អនុប្រធានអនុកម្មវិធីទី៤
លោក **អេង វិចិត្រ**	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

ថ្នាក់ខេត្ត

ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត

គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ

អភិបាលខេត្ត

អភិបាលរងខេត្តជាស្ត្រី

នាយកគម្រោង ផអ៣ ឬនាយករដ្ឋបាល (ជារឿងៗ ជាមនុស្សតែម្នាក់)
នាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការ
ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ខេត្ត
ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ខេត្ត
បុគ្គលិកសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សា
ប្រធានមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត

ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក
ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក
គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ
អភិបាលក្រុង ស្រុក
អភិបាលរងក្រុង ស្រុកជាស្ត្រី
នាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យ
ប្រធានការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក

បញ្ជីលម្អិតសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចរកបាននៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.១ ៖ ភាគដាក់ពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣

អនុកម្មវិធីទី១ ៖ ការរៀបចំគោលនយោបាយ ការសម្របសម្រួលកម្មវិធី និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់និងការរៀបចំគោនយោបាយ (លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់	១,៥		
១.១. ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ	១,៨	• កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានរកឃើញមានការឆ្លើយតបភាគច្រើនទៅនឹងអនុសាសន៍នានានៃការវាយតម្លៃយេនឌ័រថ្នាក់ជាតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវការនូវការចាត់វិធានការនៅថ្ងៃអនាគត ក្នុងនោះរួមមាន ៖ – តម្រូវការក្នុងការពង្រឹងយន្តការសម្រាប់ការធ្វើសុខដុមនីយកម្មសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនានានៅថ្នាក់ជាតិ – មន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានី ខេត្ត ឬការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវការនូវការតម្រង់ទិសខ្លួនឯងឡើងវិញ និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• អនុវត្តការវិភាគយេនឌ័រនៅដំណាក់ការដំបូងនៃដំណើរការតាក់តែងគោលនយោបាយ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		នានាដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគ ការរៀបចំកម្មវិធី និងការតាមដានយេនឌ័រ – ពង្រឹងសមត្ថភាពការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ – ជានាឱ្យមានតំណាងស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ • ឧបករណ៍គតិយុត្តនានាបានរកឃើញមានការឆ្លើយតបយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងឧបករណ៍ភាគច្រើនដែលបានពិនិត្យ • ជាទូទៅ ជំនាញការយេនឌ័របានចូលរួមយឺតនៅក្នុងដំណើរការតាក់តែងគោនយោបាយ	
១.២. ការកសាងផែនការ	១,៧	• ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការនានាពុំមានលក្ខណៈរលូនទេ(កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ, ផអ៣ និងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា • យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ មានលក្ខណៈទូទៅភាគច្រើន ពុំបានបន្ស៊ីជាមួយសមាសភាគនានានៃអនុកម្មវិធីទេ • ទោះបីជាឯកសារផ្សព្វផ្សាយអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់	• យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រសម្រាប់ផអ៣ជំហានទី២ គួរបញ្ចូលតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាគនានារបស់ផអ៣ • បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ និងក៏ត្រូវដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវឧបសម្ព័ន្ធផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ដែលកំណត់នូវរាល់វិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រទាំងអស់ ទៅក្នុងផែនការ (ដោយអនុ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		ផអ៣ បានបង្ហោះនៅលើគេហទំព័ររបស់ គ.ជ.អ.ប ប៉ុន្តែពុំបានបោះពុម្ពសម្រាប់ការចែកចាយទេ, ជាច្រើនបានរាយការណ៍ថា បានប្រើប្រាស់ឧកសារដែលពុំបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ សម្រាប់ជាឯកសារយោងនៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការនានា។ • ពុំមានក្រុមការងារសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការគាំទ្រដល់ការវិភាគនិងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគាំទ្រថវិកា និងការគាំទ្រការអនុវត្តទេ នៅខណៈដែលអ្នកផ្តល:ព័ត៌មានភាគច្រើនលើកឡើងថា ការបង្កើតក្រុមនេះនៅលេខាធិការដ្ឋានអាចមានប្រយោជន៍ ចំណែកអ្នកផ្សេងទៀតបានព្រួយបារម្ភអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃក្រុមការងារនេះ។	កម្មវិធី) • ប្រសើរជាងបង្កើតក្រុមការងារសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គភាពនីមួយៗ ដើម្បីធ្វើការវិភាគយេនឌ័រនៅផ្នែកដែលពួកគេទទួលខុសត្រូវ
១.៣. ការរៀបចំថវិកា	១.០	• ថវិកាតិចតួចណាស់ដែលបានវិភាគជន៍សម្រាប់វិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រនានា។ ការវិភាគសរុបនឹងកាន់តែតិចទៀតនៅឆ្នាំ២០១៤ ជាមួយនឹងការកាត់មុខតំណែងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រអន្តរជាតិ។	• បង្កើនការផ្តល់ថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ *(សូមមើលចំណុច២.២ខាងក្រោម)* និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀត *(ឧទា. សវនកម្មយេនឌ័រជាច្រើន)*
១.៤. ការអនុវត្ត	១,០	• ការអនុវត្តផ្នែកមួយចំនួននៃវិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រនានាដែលបានដាក់បញ្ចូកនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកា • ការពន្យារពេលអនុវត្តវិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រនានា	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		ដោយសារតែការពន្យារពេលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពនានាដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ វិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រផ្សេងៗទៀត (ឧទា. សវនកម្មយេនឌ័រ ការរៀបចំគោលនយោបាយរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ) មានឧបសគ្គដោយសារតែប្រភពថវិកា និងដំណើរការលទ្ធកម្ម	
១.៥. ការតាមដាន	២,០	• ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ បានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារតាមដាន និងវាយតម្លៃ • យេនឌ័របានបញ្ជ្រាបល្អនៅក្នុងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	• តាមដាន និងរាយការណ៍ ធៀបនឹងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ យោងចំណុច១.២ខាងលើ
១.៦. ផលប៉ះពាល់ (អនុកម្មវិធីទី១)	១,២	**ផលប៉ះពាល់ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ ៖** • ពិន្ទុទាបអំពីកាតពិន្ទុទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់(CDB)សម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជាចំណុចទី៣ ទី៥ និងវិស័យយេនឌ័រ **ផលប៉ះពាល់ផ្នែកស្ថាប័ន ៖** • ការបំពេញការងាររបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រី និងកុមារមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ។	• ធានាថា វិធានការនានាត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយការព្រួយបារម្ភនានា ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវសូចនាករនានាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា • ពង្រឹងការគាំទ្រដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រី និងកុមារ ជាពិសេសការចូលរួមចំណែករបស់មន្ទីរ ឬការិយាល័យជំនាញនានា នៅក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ និងការធ្វើគោលនយោបាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។
២. ជំនាញការបច្ចេកទេសគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និង	**១,៨**		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
ការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ			
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២,១	• បុគ្គលម្នាក់ៗភាគច្រើនយល់ឃើញថា ពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់អំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • នៅខណៈដែលភាគច្រើនយល់ឃើញថា លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប គឺជាស្ថាប័នមួយដែលបានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់អំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែ២៩%យល់ថា លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ទេ	• សូមមើលខាងក្រោម
២.២. ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងទីប្រឹក្សាផែនការ តាមដាន និងវាយតម្លៃ	១,៥	• នៅខណៈដែលភាគច្រើនយល់ឃើញថា ពួកគេបានទទួលការកសាងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់អំពីយេនឌ័រប៉ុន្តែ២៩%យល់ថា ពួកគេត្រូវការការកសាងសមត្ថភាពបន្ថែម • ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រមានទំនោរជាលក្ខណៈទ្រឹស្តីភាគច្រើន ការយកចិត្តខ្លាំងនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង ទាក់ទងនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់នានា • ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រមានទំនោរផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងមិនមែនអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	• ពង្រឹងដោយផ្តោតទៅលើជំនាញក្នុងការបង្កើនការយល់ដឹង ការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលមន្ត្រី និងបុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវការ សម្រាប់អនុវត្តតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវនានារបស់ខ្លួន • អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឱ្យបានច្រើន ដែលរួមទាំងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដើម្បីកសាងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងពង្រឹងការគាំទ្រសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនតំណាង និងសំឡេងស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារៈនានាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនានា និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១,៧	• ៤៦%យល់ឃើញថា ពួកគេត្រូវការថែមទៀតនូវការណែនាំតម្រង់ទិស និងឧបករណ៍នានាអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• រៀបចំឧបករណ៍សមស្របនានា ទាក់ទងនឹងចំណុច២.២ខាងលើ
២.៤. មានជំនាញការក្នុងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	១,៨	• ភាគច្រើននៃអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន បានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយជំនាញការយេនឌ័រ យ៉ាងតិច២ដងក្នុងឆ្នាំកន្លងមក អំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ២៩%មិនបានពិគ្រោះយោបល់ទេ • ភាគច្រើនបានពេញចិត្តចំពោះការគាំទ្រដែលទទួលបានពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ហើយយល់ថា ក្រសួងកិច្ចការនារីបានចូលរួមចំណែកគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	• ធ្វើឱ្យប្រាកដថា ជំនាញការយេនឌ័របន្តមានសម្រាប់មន្ត្រី និងបុគ្គលិករបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
២.៥. ការដាក់បញ្ចូលនូវសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	២,០	• ការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងការតាក់តែងសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើបានល្អ។ ការចូលរួមពាក់ព័ន្ធដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី និងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រនៅក្នុងការពិនិត្យសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនានា មានភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ នៅមានការព្រួយបារម្ភអំពីសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី និងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តតួនាទីនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនាពេលអនាគត	• សូមមើលចំណុច២,៤ខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		នៅពេលដែលពុំមានទីប្រឹក្សាយេនឌ័រអន្តរជាតិ ហើយ ន្ត្រីក្រសួងកិច្ចនារីភាគច្រើនដែលមានការយល់ដឹងអំពី វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការ អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬផ អ៣ ត្រូវបានដំឡើងឋានៈនៅក្នុងក្រសួងកិច្ចការនារី និងមានពេលតិចតួចក្នុងការចូលរួមពិនិត្យលម្អិតទៅលើ គោលនយោបាយ និងឧបករណ៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព នានា ដែលកំពុងត្រូវបានរៀបចំនៅក្រោមកម្មវិធីជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ ឬផអ៣។	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការ រៀបចំបុគ្គលិក	**២,០**		
៣.១. ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុង គ.ជ.អ.ប(អនុកម្មវិធីទី១)	១,០	• ក្នុងចំណោមសមាជិក គ.ជ.អ.ប ១៦រូប មានស្ត្រី១រូប (៦,៣%)	•
៣.២. ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងអនុកម្មវិធី	០,០	• ពុំមានស្ត្រីនៅថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់នៅ ក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប (ចាប់ពីថ្នាក់ប្រធានអង្គ ភាពឡើង)	•
៣.៣. ភាគរយស្ត្រីនៅកម្រិតបុគ្គលិករដ្ឋបាលជីវៈនៅ ក្នុងអនុកម្មវិធី	៣,០	• ទោះបីជាមានស្ត្រី៣៦% នៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ថ្នាក់កណ្តាល និងរដ្ឋបាលជីវៈ តែភាគច្រើននៅអង្គភាពរដ្ឋ បាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	• បង្កើនតុល្យភាពយេនឌ័រនីគ្រប់អង្គភាពទាំង អស់ (ឧទា. បង្កើនចំនួនបុរសនៅក្នុងអង្គភាព រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
			ក្នុងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត)
៣.៤. ការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២,០	• បុគ្គលិកទាំងអស់បានរាយការណ៍ថា ពួកគេត្រូវបានធ្វើឱ្យមានយល់ដឹងអំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • ទោះបីជាការយល់ដឹង និងវេទយិតភាពយេនឌ័រពុំបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងរលូននៅក្នុងសេចក្ដីបរិយាយការងារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក៏ដោយ ក៏ជាទូទៅមានការទទួលស្គាល់ថា វាជាអាទិភាពមួយ ទាក់ទងនឹងអាណត្តិទូទៅរបស់ផអ៣ • ៣២%យល់ឃើញថា មានតិចតួច ឬពុំមានការគ្រោងទុកជាមុននូវការជ្រើសរើសនិយោជិតជាស្ត្រី(ការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយមុខតំណែងតាមរយៈគេហទំព័រ និងសារព័ត៌មាននានា) • ២១%យល់ឃើញថា ស្ត្រីត្រូវបានដំឡើងឋានៈ ហើយការដំឡើងនេះមានភាពសមរម្យ។ ៦៧%យល់ឃើញថា បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដូចគ្នា។	• ធានាថា ទិដ្ឋភាពយេនឌ័រនានាត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងរលូននៅក្នុងសេចក្ដីបរិយាយការងារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ • ណែនាំតម្រង់ទិសបន្ថែមអំពីវិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការគ្រោងទុកជាមុននូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិ។
៤. វេទយិតភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ និងទស្សនៈស្ថាប័ន ទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ	**២,១**		
៤.១. ទស្សនៈអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុង	២,៥	• មានការយល់ដឹងកម្រិតខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុង	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
អនុកម្មវិធី		គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា • មានទស្សនៈទាបបន្តិចអំពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ផអ៣ ចំពោះលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	
៤.២. ភាពស្គាល់ច្បាស់នូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	២,៤	• ៥០% បានរាយការណ៍ថា បានអានទាំងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងទាំងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣។ ៣៧% បានរាយការណ៍ថា បានអានមួយក្នុងចំណោមឯកសារទាំង២ • ៥០%បានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ណាស់ ៣៨% យល់ឃើញថា ច្បាស់លាស់ខ្លះៗ និង១២% យល់ឃើញថា មិនច្បាស់លាស់សោះ • ស្ទើរតែទាំងអស់(៩២%)បានកំណត់ថា ការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទៅតាមអនុសាសន៍មួយនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣។ មានតែ៤៦%ប៉ុណ្ណោះបានកំណត់ថា ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយនានាដើម្បីលើកកម្ពស់	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		តុល្យភាពយេនឌ័រការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទៅតាមអនុសាសន៍មួយនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣។	
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការងារ	២,២	• មួយភាគបីនៃអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានបានយល់ឃើញថា វិធីសាស្ត្រយ៉ាងសកម្មរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការគោរពចំពោះភាពចម្រុះនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត អាកប្បកិរិយា ក្រមសីលធម៌ការងារ និងព័ត៌មាន គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ • ៧៥%បានរាយការណ៍ថា ពួកគេបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការធានាឱ្យមានទំនាក់ទំនងប្រកបដោយការគោរពរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការងារ។ ២១%បានរាយការណ៍ថា បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លះៗ។ • ៧៥%បានយល់ព្រម ឬយល់ព្រមយ៉ាងខ្លាំថា កិច្ចប្រជុំនានាមានទំនោរទៅរកភាពលុបដោយបុរស។ • ទាំងអស់ទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ ពុំមែនជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួងកិច្ចការនារីទេ។ • ៥៨%បានរាយការណ៍ថា បានចាត់វិធានការជាច្រើនដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងឬឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ។ ២៩%ផ្សេងទៀត បាន	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
		រាយការណ៍ថា បានចាត់វិធានការមួយចំនួន។	
៤.៤. ការឆ្លុះបញ្ចាំងនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខមាត់ជាសាធារណៈរបស់ស្ថាប័ន	២,០	• សាច់រឿងជាច្រើនអំពីស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ និងជាភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរ បានបង្ហោះនៅលើគេហទំព័រ គ.ជ.អ.ប • ទោះបីជាស្ត្រីត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងប្រតិទិនដាក់លើតុរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក៏ដោយ ក៏រូបថតទាំងនេះភាគច្រើនក្នុងតួនាទីអកម្ម (កំណត់សម្គាល់ ៖ភាគច្រើននៃរូបថត គឺផ្តោតទៅលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត)	
៤.៥. ទស្សនៈអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣	១,៦	• ៥៨%បានយល់ឃើញថា ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ មានវឌ្ឍនភាពល្អ, ៤២%បានយល់ឃើញថា មានវឌ្ឍនភាពខ្លះៗ ប៉ុន្តែបន្តិចបន្តួច។	
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់ស្ថាប័នដៃគូនានា	**២,៨**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រដល់បង្កើនសមភាពយេនឌ័រ	២,៩	• ស្ទើរតែទាំងអស់(៨៨%)បានយល់ឃើញថា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺសំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ • ១២%បានយល់ឃើញថា សំខាន់ចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួន	• អាចមានមេរៀនបទពិសោធន៍នានា ដែលអាចដកស្រង់ពីយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់គម្រោងដាច់ដោយឡែកនានា
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដៃគូរនៅក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងការតាក់តែង ការអនុវត្ត និងការ	២,៧	• ៧១%បានយល់ឃើញថា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលគឺសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែង និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣។ ២៩% បានយល់ឃើញថាសំខាន់	• ប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការរៀបចំផអ៣ទី២

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់នានា	អនុសាសន៍បឋម
តាមដានគោលនយោបាយឬកម្មវិធីនានា		• ជាដំបូង ការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងគម្រោងជាច់ដោយឡែកនានា និងនៅក្នុងការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌការងារគណនេយ្យភាពសង្គម។	
ពិន្ទុសរុប	១,៩		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.២ ÷ ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុ

អនុកម្មវិធីទី២៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងឥទ្ធិពល ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៨		
១.១. ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ	២.០	• កម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបភាគច្រើនចំពោះអនុសាសន៍របស់សវនកម្ម យេនឌ័រ • ឆ្លើយតបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា	• ពាក់ព័ន្ធគោលនយោបាយស្តីពីកូតាយេនឌ័រ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវគិតអំពីគុណភាពផងដែរ។
១.២. ការកសាងផែនការ	១.៧	• ៥៥.៥% នៃអ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរគិតថាប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំកម្មវិធីក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនៅមានការខ្វះខាតដើម្បីធានានូវគុណភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣។ • អ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរស្ទើរទាំងអស់ឯកភាពថាមានការលំបាកក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ពីព្រោះជាការលំបាកសម្រាប់អនុកម្មវិធីទាំងអស់ដើម្បី កំណត់ការទទួលខុសត្រូវ និងសកម្មភាពនានា។	• យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវកំណត់សកម្មភាពឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ (រួមទាំងអនុកម្មវិធីទី២) • លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ត្រូវបង្កើតអង្គភាពមួយដែលទទួលខុសត្រូវការងារយេនឌ័រ។ ប្រសិនបើអនុកម្មវិធីណាមួយត្រូវការ ស្នើសុំយោបល់ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺអង្គភាពយេនឌ័រ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
			អាច គាំទ្រដល់អនុកម្មវិធីទាំងនោះ។
១.៣. ការរៀបចំថវិកា	១.៦	• ពុំមានការប្រែប្រួលនៅក្នុងថវិកាផអ៣សម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិរវាងឆ្នាំ២០១២ និង២០១៣ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល ការពង្រឹងបណ្តា និងការគាំទ្រផ្សេងៗ។ ឧទាហរណ៍ៈកិច្ចប្រជុំរៀបចំផែនការថវិកាមានការយឺតយ៉ាវ ដែលមិនបានរៀបចំសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយនាំឲ្យមានផលប៉ះពាល់លើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ • នៅពេលគម្រោងមួយទទួលថវិកាពីដៃគូ គឺមានការគិតគូពី យេនឌ័រនៅក្នុងផែនការ និងថវិកា ដូច្នេះហេតុអ្វីបានជាពួកគេមិនគិតអំពីយេនឌ័រសម្រាប់ថវិការបស់រដ្ឋាភិបាល? • ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៤ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំទេលើកលែងអនុកម្មវិធីទី២ ដែលបានគិតគូរបញ្ហាយេនឌ័រ។ • ការវិភាជថវិកាទៅឲ្យឃុំ សង្កាត់សម្រាប់សេវាសង្គមបានថយចុះ (ពី៩៦%ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ មកប្រហែល៣៦%ក្នុងឆ្នាំ២០១២)។	• គួរបង្កើនថវិកាដល់ខេត្តដើម្បីប្រើប្រាស់ពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់ដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ពិសេសស្ត្រីនៅថ្នាក់ស្រុកនៅក្នុងអាណត្តថ្មី។ • ថវិការបស់រដ្ឋាភិបាលគួរផ្តោតលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រផងដែរ។
១.៤. ការអនុវត្ត	២.០	• ផ.ស.ថរបស់ផអ៣ឆ្នាំ២០១៣ៈភាគច្រើនបានអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូបង្គោលនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្ត។ មានគ្រូបង្គោល២៦នាក់នៅនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ • ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅតែប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ២០១២ ដែលមិនបានផ្តោត	• បង្កើនគ្រូបង្គោលជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព • ត្រូវបញ្ចូលសៀវភៅណែនាំអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរួមទាំងការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រក្នុងស្ថាប័ន

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		លើបញ្ហាយេនឌ័រ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានបញ្ចូលការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដោយប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំពង្រឹង ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដើម្បីគាំទ្រ។ • ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពិនិត្យមើលសៀវភៅណែនាំការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (ជាង៤០០ទំព័រ) ដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • ប៉ុន្តែមន្ត្រីរៀបចំសៀវភៅណែនាំការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ភាគច្រើនជាបុរស (ប្រុស៥នាក់ ស្ត្រី១នាក់) ហើយពួកគេមិនបានដឹងច្បាស់អំពីតម្រូវការ និងបញ្ហារបស់ស្ត្រីមានអ្វីខ្លះ។ • អនុកម្មវិធីទី២ យល់ដឹងនៅមានកម្រិតពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនៅថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍ការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិនៅពុំទាន់បានឆ្លើយតប ចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក)។	• សៀវភៅណែនាំអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគួរបញ្ចូលពីរបៀបបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដូចជាការកសាងផែនការការរៀបចំថវិកា ដំណើរការលទ្ធកម្ម ជាដើម ក្រៅពីការលើកឡើងតែទ្រឹស្តី។
១.៥. ការត្រួតពិនិត្យ	១.៨	• ក្រសួងមហាផ្ទៃពិនិត្យឃើញមានការលំបាកក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងសមាសភាគអនុកម្មវិធីៈការចាត់ចែងបុគ្គលិក ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ការងារស្ថាប័ននិងការចាត់ចែងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការលំបាកក្នុងការកំណត់នូវវិធានជាក់លាក់ណាមួយ • ក្រសួងមហាផ្ទៃបានអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែជាការលំបាកក្នុងមើលឃើញក្នុងសកម្មភាពនានា។ ឧទាហរណ៍ៈ ការ ចុះបញ្ជីទូទៅនៅថ្នាក់ឃុំ។	
យោបល់ផ្សេងៗទៀត		• ក្រសួងមហាផ្ទៃខិតខំប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និង	• ការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រី ផ្នែក

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ថ្នាក់ក្រោមជាតិ យ៉ាងហោចណាស់ស្ត្រី១រូបមានតំណែងជាអនុប្រធាន។ នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត/រាជធានីៈមានស្ត្រី៤១រូបក្នុងចំណោមសមាជិកសរុបៈ៣៧៤រូប សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានស្ត្រី៣៧៦រូបក្នុងចំណោមសមាជិកសរុប២៨៨០រូប។ • ក្រសួងមហាផ្ទៃរៀបចំក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់រៀបចំផែនការ វិនិយោគលើបញ្ហាយេនឌ័រ ពិសេស ការធ្វើលទ្ធកម្មត្រូវឆ្លើយតបចំពោះក្របខ័ណ្ឌអនុកម្មវិធីទី២ • ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុកម្មវិធីទី២នៅប្រឈមបញ្ហាផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេស សមត្ថភាពថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	គ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ទាំងអ្នកជាប់ឆ្នោត និងអ្នកត្រូវបានតែងតាំង។
២. ជំនាញបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រការតាក់តែង និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបយេនឌ័រ	១.៧		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	• អ្នកពាក់ព័ន្ធភាគច្រើនយល់ថាពួកគាត់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នកំពុងធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ។ • ប៉ុន្តែគ្រូបង្គោលសំខាន់ៗនៅថ្នាក់ជាតិស្ទើរទាំងអស់ជាបុរស។ • ៥៦%យល់ថាពួកគាត់មានសមត្ថភាពក្នុងបង្ហាញពីបញ្ហាយេនឌ័រ	សូមពិនិត្យមើលចំណុច ១.២.ខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ក្នុងដំណាក់កាលខុសៗគ្នា • ៦៧%បានគិតគូពីការព្រួយបារម្ភបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់ពួកគាត់។ • ៥៦%នៃអ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរគិតថាស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តការវិភាគយេនឌ័រនិងបញ្ចូលនូវការសន្និដ្ឋានបានពីការវិភាគទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ។	
២.២. ការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកម្មវិធី	១.៨	• ភាគច្រើនយល់ថាពួកគាត់ទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ស្តីពីយេនឌ័រ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអនុកម្មវិធីទី២ យល់ថាពួកគេត្រូវការគាំទ្របន្ថែមទៀតពីអ្នកជំនាញយេនឌ័រ របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ដើម្បី កែសម្រួលសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងប្រព័ន្ធ ត្រួតពិនិត្យតាមដានពីព្រោះក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពភាគច្រើន ជាបុរសដែលមិនបានយល់ដឹងស៊ីជម្រៅតើអ្វីជាតម្រូវការរបស់ ស្ត្រី។ • ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រភាគច្រើនតាមត្រឹមតែទ្រឹស្តី និងការយល់ដឹងផ្សេងៗ ប៉ុន្តែមានការសំណូមពរឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលពីភាពជាក់ស្តែង • ការបណ្តុះបណ្តាលសំដៅតែលើស្ត្រី • ៥៥,៦%គិតថាអង្គភាពពួកគាត់បានផ្តល់ឱកាសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ។	• ពង្រឹងការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ ជំនាញវិភាគ និងបញ្ជ្រាបយេន ឌ័រ សម្រាប់គ្រូបង្គោល និងបុគ្គលិកដើម្បីអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងការគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ • បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រដល់បុរសឲ្យបានច្រើនដើម្បីយល់ ដឹងពីយេនឌ័រ និងពង្រឹងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងបង្កើនតំណាងសម្លេងស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
២.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ និងឯកសារយោងផ្សេងៗស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ។	១.៣	• ភាគច្រើនយល់ថាពួកគេត្រូវការពិគ្រោះយោបល់ពីការងារអភិវឌ្ឍ និងបញ្ហាយេនឌ័របន្ថែមទៀតដើម្បីយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ពី របៀបអនុវត្តនូវទស្សនទានយេនឌ័រក្នុងការងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដើម្បីគាំទ្រគ្រួបង្គោលនៅថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងយល់ពីសេចក្តីណែនាំ និងឧបករណ៍អនុវត្តលើការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ និងការវិភាគ យេនឌ័រដល់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ • ១០០%គិតថានៅពុំទាន់មានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្រ្ជាប (ឧ.សេចក្តីណែនាំ សៀវភៅណែនាំ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាដើម) ព្រមទាំងខ្វះបច្ចេកទេសបញ្រ្ជាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងារ។ • ៦៧%គិតថាពួកគាត់មិនមានព័ត៌មាន និងអនុវត្តមិនគ្រប់គ្រាន់លើការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលការសន្និដ្ឋានពីការវិភាគទៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពផ្សេងៗ។	• ចងក្រងឧបករណ៍សមស្របដែលពាក់ព័ន្ធចំនុច២.២ខាងលើ • ត្រូវមានក្រុមហ៊ុនពិគ្រោះយោបល់ពីការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ដើម្បី យល់ឲ្យពីការងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានច្បាស់លាស់។
២.៤. មានជំនាញដើម្បីគាំទ្រដល់ការបញ្រ្ជាបអំពីគុណភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	១.៨	• ភាគច្រើនបានប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងពេញចិត្តចំពោះការ គាំទ្រពីអ្នកជំនាញយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រុមការងារបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ។ • ៥៦%បានពិគ្រោះយោបល់ផ្ទាល់ជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ទីប្រឹក្សា ឬអ្នកជំនាញយេនឌ័រផ្សេងទៀតពីការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលបានធ្វើយ៉ាងតិចម្តងកាលពីឆ្នាំមុន។ • ៧៨%ពេញចិត្តចំពោះការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិ	• អនុកម្មវិធីទី២ត្រូវការអ្នកជំនាញយេនឌ័រជាតិនៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដែលមានសញ្ញាប័ត្រយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍ ហើយមានបទពិសោធន៍ច្រើនឆ្នាំក្នុងការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ការដ្ឋានគ.ជ.អ.បស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ • ៥៦%គិតថាការរួមចំណែករបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពុំទាន់បានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។ • ៧៨%គិតថាការរួមចំណែករបស់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពុំទាន់បានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។	
២.៥. បញ្ចូលគុណភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៥	• មានការប្រឹងប្រែងបញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ • សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានផ្សព្វផ្សាយនៅឆ្នាំ២០១២មិនបានបញ្ចូលបញ្ហាយេនប៉ុន្តែក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបានប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំស្តីពីការយល់ដឹងយេនឌ័រ សម្រាប់រៀបចំសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន	• ត្រូវបញ្ចប់ការកែសម្រួលសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដោយមានបញ្ចូលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	១.៣		
សម្គាល់ ៖		• ១១% នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខេត្តគឺជាស្ត្រី(៤១នាក់/៣៧៤នាក់) ផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ២០១៣ • ១៣% នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺជាស្ត្រី(៤១នាក់/៣៧៤នាក់) ផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ២០១៣។	• ជំរុញលើកទឹកចិត្តគណបក្សនយោបាយក្នុងការបញ្ចូលបេក្ខភាពជាស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅលើគេនៃបញ្ជីឈ្មោះគណបក្ស

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
៣.២. សមាមាត្រស្ត្រីនៅតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងអនុកម្មវិធីនានា	១.០	• ១១%នៃតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្រសួងមហាផ្ទៃនៅថ្នាក់ជាតិ មានស្ត្រី ៨នាក់/៧១នាក់ ដែលមានឋានៈចាប់ពីលំដាប់អគ្គនាយកដល់លំដាប់នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព នានា (ព្រឹត្តប័ត្រនារីរតនៈផ្សាយលេខ៧ខែមិនាឆ្នាំ២០១៣) • ៩% នៃតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចថ្នាក់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ខេត្តមានស្ត្រី ៣១នាក់/៣៥៤នាក់ដែលមានឋានៈចាប់ពីលំដាប់គណៈអភិបាលដល់លំដាប់នាយកអង្គភាពនានាផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ ២០១៣ • ១០%នៃតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចថ្នាក់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ស្រុកមានស្ត្រី ១១៩នាក់/១១៤៨នាក់ដែលមានឋានៈចាប់ពីលំដាប់គណៈអភិបាលស្រុកដល់លំដាប់ការិយាល័យនានាផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ២០១៣។	• ខិតខំស្វែងរកជម្រើសនានាសម្រាប់ពង្រឹងជំនាញ និងទំនុកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដើម្បីពួកគាត់មានគុណសម្បត្តិទទួលបាន តំណែងខ្ពស់ៗ
៣.៣. សមាមាត្រស្ត្រី ក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅតាមអនុកម្មវិធីនានា	១.០	• ១៦%នៃតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិមានស្ត្រី ២០០នាក់/១២៨៦នាក់ដែលមានឋានៈចាប់ពីអនុប្រធាននាយកដ្ឋានដល់មន្ត្រីជំនាញផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ២០១៣ • ២៥%នៃតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅថ្នាក់ខេត្តមានស្ត្រី៩៧៩នាក់/៣៨៧៧នាក់ដែលមានឋានៈចាប់ពីអនុប្រធានអង្គភាពដល់មន្ត្រីផ្អែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ២០១៣ • ២៣%នៃតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅថ្នាក់ស្រុកមានស្ត្រី១១៣៩នាក់/៤៩០២នាក់ដែលមានឋានៈចាប់	ដូចចំនុចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ពីអនុប្រធានការិយាល័យដល់មន្ត្រីផ្នែកតាមក្រសួងមហាផ្ទៃឆ្នាំ ២០១៣។	
៣.៤. ការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និង បញ្ហារសើបផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	១.៩	• កម្រិតយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ដែលផ្តល់អាទិភាពពេលជ្រើសរើសតាមរយៈការផ្តល់ពិន្ទុ ការសម្ភាសន៍ និងការសម្រេចចុងក្រោយ • មានការប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើស និងលើកកម្ពស់ស្ត្រី ប៉ុន្តែ នៅពុំទាន់បានផ្តួចផ្តើមជាមុនឲ្យបានសកម្មខ្លាំងខ្លានៅឡើយ • ស្ត្រីច្រើនត្រូវជ្រើសរើស និងតែងតាំងក្នុងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី (ដូចជាៈផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានមនុស្ស និងលទ្ធកម្មជាដើម) • សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍នានាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាបុរសតែងជ្រើសរើសស្ត្រីឲ្យចូលរួមកិច្ចប្រជុំឬសិក្ខាសាលា • ៥៦%គិតថាពួកគាត់បានយល់ដឹងដែលថាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារសំខាន់នៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស (ដូចជា ការតែងតាំង ការជ្រើសរើស និងការសម្ភាសន៍ជាដើម) • ៦៧%យល់ថាទាំងបុរស និងស្ត្រីត្រូវបានអនុវត្តដូចគ្នាក្នុងការសម្រេចលើការតែងតាំងផ្សេងៗ។	• ខិតខំរិះរកជម្រើសរើសលើការផ្តួចផ្តើមជាមុនឲ្យបានច្រើន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីបន្ថែមទៀត ដើម្បីប្រកួតប្រជែង តំណែងក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមទាំង តួនាទីមិនមែនជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី។ • បុរសដែលធ្វើសេចក្តីសម្រេច ត្រូវចូលរួមក្នុងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធ យេនឌ័រនៅរាល់កិច្ចប្រជុំដើម្បីបានយល់ដឹងពីបញ្ហារបស់បុរស និងស្ត្រីកាន់ប្រសើរ។
៣.៥. យេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងលើការបំពេញ ការងារ	--	• ប្រព័ន្ធកូតាៈ ជាការគិតខុសប្រសិនយើងមិនអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រី ពាក់ព័ន្ធក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍។ យើងអាចចាប់ផ្តើមពី០ទៅ១ ហើយពី១	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ទៅ២។ យើងតែងលើកទឹកចិត្តស្ត្រី ជាឧទាហរណ៍ នៅមូលដ្ឋានស្ត្រីមានឱកាសក្នុងការក្លាយជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ ប៉ុន្តែស្នើសុំលាឈប់ដោយសារគាត់គិតថាតួនាទីនេះបាន បន្ថែមការងារច្រើនដល់គាត់។ យើងព្យាយាមផ្តល់អំណាចឲ្យ ស្ត្រីទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើន ព្រមទាំងផ្តល់ការណែនាំពីរបៀប ចាត់ចែងដោយខ្លួនឯង។ បច្ចុប្បន្នពួកគាត់បានល្អប្រសើរ ហើយ ស្ត្រីខ្លះបានបំពេញការងារតាំងពីអាណត្តទី១ ទី២ និងទី៣។ រីឯ ថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុកស្ត្រីមានបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពច្រើនជាង។	
៣.៦. ការបណ្តុះបណ្តាលពីភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ស្ត្រី	--	• ផ្នែកទី៣នៃសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នៈ ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង • ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ។ ១៨%នៃអ្នកចូលរួមជាស្ត្រី ដែលជាភាគរយទាបដោយសារចំនួនស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនតិច(របាយការណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់អនុកម្មវិធីទី២ឆ្នាំ២០១៣)។	• បញ្ចប់ការកែសម្រួលសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដោយបញ្ចូលនូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ ស្ត្រី។
៤. ចំនុចរសើបផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន និងការយល់ដឹងពីលទ្ធផលនានាពាក់ព័ន្ធសមភាពយេនឌ័រ	២.២		
៤.១. ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៤	• មានការយល់ដឹងច្រើនពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ រាជរដ្ឋា	--

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ភិបាលកម្ពុជា • ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងផអ៣ នៅមានកម្រិតទាបជាង លើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុង ផែនការ និងសកម្មភាពនៅថ្នាក់ជាតិ • ៥៦%នៃមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនិងនៅលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប គិតគូពីយេនឌ័រនៅក្នុងគោលបំណងរួមនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ • ៦៧%នៃអ្នកចូលរួមមកពីស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីបានគិតគូ យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួមរបស់គម្រោង។	
៤.២. ការយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣	២.៣	• ភាគច្រើនបានយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣ និងយល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រផអ៣ មានភាពច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់។ • ៨៩%បានរាយការណ៍ថាបានអាននូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃឯកសារកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ • ៦៧%គិតថាយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣បានផ្តល់នូវការណែនាំបានច្បាស់លាស់ពីរបៀបបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន	--

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		• ៥៦%បានផ្តល់ពិន្ទុលើស២ក្នុងពិន្ទុសរុប៣ ក្នុងការកំណត់នូវ អនុសាសន៍ដែលបានបញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តយេនឌ័ររបស់ផអ៣	
៤.៣. លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើ	២.២	• បុគ្គលិកមានភាពសកម្មក្នុងការជានាឲ្យមានការគោរពទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ ប៉ុន្តែពេលខ្លះត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដល់ ស្ត្រីដែលបានស្នើតែងតាំង • បុគ្គលិកភាគច្រើនខិតខំប្រឹងប្រែងគាំទ្រស្ត្រីឲ្យមានសមភាព យេនឌ័រ ព្រមទាំងការពារ និងដោះស្រាយការព្រួយបារម្ភរបស់ ស្ត្រី និងកុមារ។ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនាពេលបច្ចុប្បន្នមានគុណ ភាពខ្ពស់ • សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី យើងតែងពិចារណាការជ្រើសរើសស្ត្រីជាអាទិភាព ហើយនៅពេលអនាគតឲ្យមានតំណាងស្ត្រីនៅគ្រប់ស្ថាប័ន អង្គភាព ព្រមទាំងឆ្លើយតបចំពោះការបញ្ហា យេនឌ័រនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី នៅក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្រ្ត • ៧៨%គិតថារបៀបអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ត្រូវគោរពមតិយោបល់ផ្សេងៗគ្នា ឥរិយាបថ ក្រមសីលធម៌ ហើយព័ត៌មានត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់ ឬពេញលេញ។ • ៤៤%គិតថាអង្គភាពនានាមិនបានប្រឹងប្រែងឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការលុបបំបាត់នូវការបង្ហាញពីវិសមភាពយេនឌ័រ ដូចជា រូបភាព	• ត្រូវមានការខិតខំប្រឹងប្រែងលុបបំបាត់ពីវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ដែលមិនបង្ហាញនូវការគោរព មតិយោបល់ និងការនិយាយកម្លែងពីយេនឌ័រ ជាដើម។ • ៨៩%រាយការណ៍ថាមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ដើម្បីឲ្យមានការគោរពរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ • ៧៨%ឯកភាពថា កិច្ចប្រជុំនៅកន្លែងធ្វើការគឺត្រូវបានគ្របដណ្ដប់បុរស • ១០០%មិនឯកភាពដែលថាការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួងកិច្ចការនារី • ១០០%រាយការណ៍ថាបានចូលរួមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តគម្រោងផអ៣ ឬឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ។	
៤.៤. ឆ្លុះបញ្ចាំងសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់អំណាច ដល់ស្ត្រីឲ្យបានឃើញជាសាធារណៈ	--		
៤.៥. ការយល់ដឹងពីការរីកចម្រើនលើការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រគម្រោងផអ៣	១.៧	• ៦៧%គិតថាមានការរីកចម្រើនក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣ • ភាគច្រើនគិតថាពួកគាត់យល់ដឹងពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែចំណេះដឹងពីរបៀបបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅទាបនៅឡើយ • ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសបានឯកភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែអត្តចរិក និងទស្សនៈពីមុននៅតែជាឧបសគ្គនៅឡើយ	សូមមើលចំនុចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		• ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលស្គាល់ថាសមត្ថភាពពួក គាត់នៅទាប • ពេលស្ត្រីបានជាប់ឆ្នោតនៅថ្នាក់ឃុំ ពួកគាត់គិតថានៅតែមានបញ្ហាប្រឈម ខ្លះប្រឈមនឹងបញ្ហាគ្រួសារ ដូចជាបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច ការចាត់ចែង និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ ព្រមទាំងបញ្ហាប្រពៃណី និងវប្បធម៌។ ប៉ុន្តែយើងនៅតែជំរុញ លើកកម្ពស់ពួកគាត់។	
៥. ការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	២.៨		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	២.៨	• ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើន • ក្នុងពេលកន្លងមក ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ដែលស្ត្រីហាក់ដូចជាភាពវាងវៃជាងស្ត្រីនៅថ្នាក់ស្រុក (ដែលស្ថិតក្នុងអាណត្តទី១)។	• ត្រូវការការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀតដើម្បីពង្រឹងថ្នាក់ ស្រុកទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលក្នុងការងារអភិវឌ្ឍ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។
៥.២. តួនាទីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការ លើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។	២.៨	• ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមានសារសំខាន់ក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តសកម្មភាពពង្រឹងសមត្ថភាព និង បង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងភាពជាតំណាង ព្រមទាំងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	• ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងអនុកម្មវិធីទី២នៅតែត្រូវការអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការគាំទ្រលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងកំណែទម្រង់នានា។ • ការផ្តល់រង្វាន់ដល់ស្ត្រី គ្រាន់តែជារូបភាពប៉ុណ្ណោះ អនុកម្មវិធីទី២ត្រូវការពង្រឹងគុណភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ អនុកម្មវិធីទី២នឹងសាកល្បង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
			គម្រោងនៅសហគមន៍មួយចំនួន បន្ទាប់មក ពង្រីកសកម្មភាពទៅសហគមន៍ផ្សេងទៀត។
ពិន្ទុសមាសភាគ	២.០		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៣ ÷ បណ្ណដាក់ពិន្ទុ

អនុកម្មវិធីទី៣ ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងឥទ្ធិពល ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.១		
១.១. ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ	២.០	• កម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្លើយតបភាគច្រើនចំពោះអនុសាសន៍របស់សវនកម្ម យេនឌ័រ ឧទាហរណ៍ ប្រព័ន្ធកូតា ដែលបានបង្កើតគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការជ្រើសរើសស្ត្រី(២០-៥០%នៃអ្នកជ្រើសរើសថ្មី) បានបង្កើនអាយុចូលនិវត្តន៍សម្រាប់ដល់៦០ឆ្នាំដូចបុរស • សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយស្តីការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏បានដាក់ថាស្ត្រីជាអាទិភាព ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ការតំឡើងឋានៈ និងការតែងតាំង ព្រមទាំងការលើកចិត្តផ្សេងៗ។ ចំណុចទី៣នៃគោលនយោបាយនេះចែងថា "ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការយល់ដឹងឲ្យបានស៊ីជម្រៅ និងទូលំទូលាយលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គមនៅ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		មូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ជាតិឆ្ពោះទៅភាពរុងរឿង ភាពរីកចម្រើន និងសុខដុមនីយកម្ម •ឆ្លើយតបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលគាំទ្រដោយលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយជាតិ។	
១.២. ការកសាងផែនការ	២.៧	•អាទិភាពលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ បានបញ្ចូលត្រឹមត្រូវទៅក្នុងគម្រោងផអ៣ និងផ.ស.ថប្រចាំឆ្នាំ •៨០% នៃអ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរគិតថាប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំ កម្មវិធីក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីបានល្អប្រសើរដើម្បីធានា នូវគុណភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣ •អ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរស្ទើរទាំងអស់ឯកភាពថាមានការលំបាកក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣ពីព្រោះជាការលំបាកសម្រាប់អនុកម្មវិធីទាំងអស់ដើម្បី កំណត់ការទទួលខុសត្រូវ និងសកម្មភាពនានា។	•យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវកំណត់សកម្មភាពឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ (រួមទាំងអនុកម្មវិធីទី៣) •លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ត្រូវបង្កើតអង្គភាពមួយដែលទទួល ខុសត្រូវការងារយេនឌ័រ។ ប្រសិនបើអនុកម្មវិធីណាមួយត្រូវការ ស្នើសុំយោបល់ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺអង្គភាពយេនឌ័រអាច គាំទ្រដល់អនុកម្មវិធីទាំងនោះ។
១.៣. ការរៀបចំថវិកា	១.៥	•ពុំទាន់មានការវិភាជថវិកាជាក់លាក់សម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រ (មានតែមន្ត្រីរាជការ១០០នាក់ប៉ុណ្ណោះ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល)។	•វិភាជថវិកាគួរផ្តោតលើការពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី។
១.៤. ការអនុវត្ត	២.៣	•ការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីសមត្ថភាពយេនឌ័រ ក្នុងការជ្រើសរើស (២០-៥០%នៃអ្នកជ្រើសរើសថ្មី)	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		•សេចក្ដីព្រាងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅរង់ចាំការអនុមត •ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ (ដូចជា មុនពេលបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស យើងបានបណ្ដុះបណ្ដាលមន្ត្រីស្រុកដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានអភិបាលរងជាស្ត្រីនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ត្រីមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក និងមន្ទីរជំនាញនានា។ •អនុកម្មវិធីទី៣បានសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រតាមនាយកដ្ឋាននូវក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ អនុកម្មវិធីទី៣បានស្វែងយល់តាមរយៈវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលពីការយល់ដឹងយេនឌ័រពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័រដែលបានចូលរួមរៀបចំគោលនយោបាយ។ អនុកម្មវិធីទី៣ក៏បានរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា (រួមទាំងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ)។	
១.៥. ការត្រួតពិនិត្យ	១.៨	•សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងសេវាសាធារណៈបានឆ្លុះ បញ្ចាំងបានល្អនៅក្នុងសូចនាករនៃរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ	
២. ជំនាញបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រការតាក់តែង និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបយេនឌ័រ	១.៧		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	•៦០%បានគិតថាពួកគាត់មានសមត្ថភាពការបញ្ចូលបញ្ហា យេនឌ័រទៅក្នុងដំណាក់កាលនានា •៦០%តែងតែបានពិចារណាការបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគាត់ ហើយ២០%គឺបានធ្វើជាញឹកញាប់ •ទាំងអស់គ្នាយល់ថាស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួនមានសមត្ថភាព ឬសមត្ថភាពច្រើនក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលនូវការសន្និដ្ឋានបានពីការវិភាគទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ	
២.២. ការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកម្មវិធី	១.៨	•ភាគច្រើនយល់ថាពួកគាត់ទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ស្តីពីយេនឌ័រ អនុកម្មវិធីទី៣មានក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដើម្បីគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រផ្ទៃក្នុងព្រមទាំងមានទំនាក់ទំនងការងារល្អជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី •ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រភាគច្រើនតាមត្រឹមតែទ្រឹស្តី និងការយល់ដឹងផ្សេងៗ ប៉ុន្តែមានការសំណូមពរឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលពីភាពជាក់ស្តែង (ដូចជា មិនបានដឹងពីរបៀបបញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពមួយចំនួន) •ការបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តោតទាំងបុរស និងស្ត្រីស្មើគ្នា •៨០%គិតថាអង្គភាពពួកគាត់បានផ្តល់ឱកាសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ។	•ត្រូវការថវិកាបន្ថែមទៀតសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ កាលពីឆ្នាំមុខអនុកម្មវិធីទី៣ និងក្រសួងកិច្ចការនារីបានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការថ្មីតែ១០០នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលផ្តល់ថវិកាដោយកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ។
២.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ និងឯកសារយោងផ្សេងៗស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ	១.៣	•ភាគច្រើនយល់ថាពួកគេត្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័របន្ថែមទៀតអនុកម្មវិធីទី៣មិនមានសៀវភៅណែនាំ ហើយសហការជាមួយក្រសួង	•រៀបចំចងក្រងនូវឧបករណ៍ថ្មីសមស្រប

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។		កិច្ចការនារីដោយប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី។ • ៦០%គិតថានៅពុំទាន់មានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការបញ្ជ្រាប(ឧ. សេចក្តីណែនាំ សៀវភៅណែនាំ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាដើម) ព្រមទាំងខ្វះបច្ចេកទេសបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងារ។ • ៤០%គិតថាពួកគាត់មិនមានព័ត៌មាន និងអនុវត្តមិនគ្រប់គ្រាន់ លើការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលការសន្និដ្ឋានពីការវិភាគទៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពផ្សេងៗ។	
២.៤. មានជំនាញដើម្បីគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបអំពីគុណភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៧	• ភាគច្រើនបានប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងពេញចិត្តចំពោះការ គាំទ្រពីអ្នកជំនាញយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដើម្បីរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយកំពុងរង់ចាំការអនុមតពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី • ៨០%បានពិគ្រោះយោបល់ផ្ទាល់ជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ទីប្រឹក្សា ឬអ្នកជំនាញយេនឌ័រផ្សេងទៀតច្រើនជាង៣ដងលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងារ • ៨០%ពេញចិត្តចំពោះការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.បស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		•៨០%ពេញចិត្តចំពោះការរួមចំណែករបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពុំទាន់បានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ •៦០%បានផ្តល់ពិន្ទុចំពោះការរួមចំណែករបស់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានល្អបំផុត និង៤០%គិតថាបានគ្រប់គ្រាន់។	
២.៥. បញ្ចូលគុណភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៥	•មានការប្រឹងប្រែងបញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងអ្នកជំនាញនៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប, មានធនធានតិចតួចដើម្បីអនុវត្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	១.៧		
៣.២. សមាមាត្រស្ត្រីនៅតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងអនុកម្មវិធីនានា	១.០	• ១១%នៃតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុងចំណោម មន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិ មានស្ត្រី ១៧៧នាក់/១៥៦៨នាក់ ដែលមានឋានៈចាប់ពីលំដាប់អគ្គនាយកដល់លំដាប់នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព (ព្រឹត្តប័ត្រនារីតនះផ្សាយលេខ៧ខែមិនាឆ្នាំ២០១៣)។	•ខិតខំស្វែងរកជម្រើសនានាសម្រាប់ពង្រឹងជំនាញនិងទំនុកចិត្តដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដើម្បីពួកគាត់មានគុណសម្បត្តិទទួលបាន តំណែងខ្ពស់ៗ។
៣.៣. សមាមាត្រស្ត្រី ក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅតាមអនុកម្មវិធីនានា	២.០	•២៦%នៃតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅថ្នាក់ជាតិមានស្ត្រី៨៣០៤នាក់/៣១៩៨២នាក់ដែលមានឋានៈចាប់ពីអនុប្រធាននាយកដ្ឋានដល់មន្ត្រីជំនាញ (ព្រឹត្តប័ត្រនារីតនះផ្សាយលេខ៧ ខែមិនាឆ្នាំ២០១៣)។	ដូចចំនុចខាងលើ •ពង្រឹងគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រី (២០-៥០%)។
៣.៤. ការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និង បញ្ហា	២.១	•កម្រិតយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវ	•ត្រូវកែសម្រួលការរៀបចំលក្ខណៈ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
រសើបផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស		បានបញ្ចូលក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ដែលផ្តល់អាទិភាពពេល ជ្រើសរើសតាមរយៈការផ្តល់ពិន្ទុ ការសម្ភាសន៍ និងការសម្រេច ចុងក្រោយ (យុទ្ធសាស្រ្តបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងមុខងារសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១១-១៣) • មានការប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើស និងលើកកម្ពស់ស្រ្តី ប៉ុន្តែ នៅពុំទាន់បានផ្តួចផ្តើមជាមុនឲ្យបានសកម្មខ្លាំងខ្លានៅឡើយ •ស្រ្តីច្រើនត្រូវជ្រើសរើស និងតែងតាំងក្នុងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្រ្តី (ដូចជាៈផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានមនុស្ស និងលទ្ធកម្មជាដើម) ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់ការងារបច្ចេកទេស ដូចជាក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ជ្រើសរើសបានមន្ត្រី ៥នាក់សុទ្ធតែបុរសដោយសារពុំមានបេក្ខនារីដាក់ពាក្យប្រលង បើទោះបីក្រសួងព្យាយាមលើកទឹកចិត្តបេក្ខនារីតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសរបស់ខ្លួនក៏ដោយ • ៤០%គិតថាពួកគាត់បានយល់ដឹងដែលថាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារសំខាន់នៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស(ដូចជា ការតែងតាំង ការជ្រើសរើស និងការសម្ភាសន៍ជាដើម) • ៦០%យល់ថាមានការផ្តួចផ្តើមជាមុនតិចតួចក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្រ្តីឲ្យបានច្រើន •៤០%យល់ថាទាំងបុរស និងស្រ្តីត្រូវបានអនុវត្តដូចគ្នាក្នុងការ សម្រេចលើការតែងតាំងផ្សេងៗ។	សម្បត្តិនៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់ស្រ្តី។
៣.៦. ការបណ្តុះបណ្តាលពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ	--	•៦០%នៃអ្នកចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មីគឺជា ស្ត្រីនៅ	•ត្រូវការឲ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
ដល់ស្ត្រី		ថ្នាក់ជាតិដោយសារអនុវកម្មវិធីទី៣តម្រូវឲ្យមានបុរស ៥០% និងស្ត្រី ៥០%។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះរួមមានភាពជា អ្នកដឹកនាំ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងកិច្ចការនារី)។	កាន់តែស៊ីជម្រៅស្តីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី។ • ត្រូវការថវិកាបន្ថែមសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។
៤. ចំនុចរសើបផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន និងការយល់ដឹងពីលទ្ធផលនានាពាក់ព័ន្ធសមភាពយេនឌ័រ	២.៣		
៤.១. ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• មានការយល់ដឹងច្រើនពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា • ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាយេនឌ័រមានសារសំខាន់ចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលដោយបានដឹងពីគោលបំណងរួមរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ • ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣មានសារសំខាន់ណាស់ចំពោះស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីក្នុងការសម្រេចបានបាននូវគោលបំណងរួមរបស់គម្រោង។	--
៤.២. ការយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣	២.២	• ភាគច្រើនបានយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣ និងយល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រផអ៣មានភាពច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់។ • ៦០%បានរាយការណ៍ថាបានអាននូវឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីការបញ្ជ្រាប	--

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		យេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃឯកសារកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ •៦០%គិតថាយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣បានផ្តល់នូវការណែនាំបានច្បាស់លាស់ពីរបៀបបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការ ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន •ការយល់ដឹងលម្អិតអំពីយុទ្ធសាស្ត្រផអ៣មានកម្រិតទាប •៤០%បានផ្តល់ពិន្ទុលើស២ក្នុងពិន្ទុសរុប៣ក្នុងការកំណត់នូវអនុសាសន៍ដែលបានបញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣	
៤.៣. លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើ	២.២	•បុគ្គលិកមានភាពសកម្មក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ ប៉ុន្តែពេលខ្លះត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដល់ ស្ត្រីដែលបានស្នើតែងតាំង •សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី យើងតែងពិចារណាការជ្រើសរើសស្ត្រីជាអាទិភាពតាមរយៈការផ្តល់ពិន្ទុ •ទាំងអស់គ្នាគិតថារបៀបអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ត្រូវគោរពមតិយោបល់ផ្សេងៗគ្នា ឥរិយាបថ ក្រមសីលធម៌ ហើយព័ត៌មានត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់ ឬពេញលេញ។ •ទាំងអស់គ្នាគិតថាអង្គភាពរបស់ខ្លួនបានប្រឹងប្រែងក្នុងការលុបបំបាត់នូវការបង្ហាញពីវិសមភាពយេនឌ័រ ដូចជា រូបភាពដែលមិនបង្ហាញនូវការ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		គោរព មតិយោបល់ និងការនិយាយកម្លែងពីយេនឌ័រ ជាដើម • ទាំងអស់គ្នាគិតថាពួកគាត់បានយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីឲ្យមានការគោរពទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ (៨០%ឆ្លើយថាយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ២០%ឆ្លើយថាយកចិត្តទុកដាក់ ល្មម) • ៨០%ឯកភាពថា កិច្ចប្រជុំនៅកន្លែងធ្វើការគឺត្រូវបានគ្របដណ្តប់បុរស • ៨០%មិនឯកភាពដែលថាការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងក្រសួងកិច្ចការនារី • ៦០%រាយការណ៍ថាបានចូលរួមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តគម្រោងផអ៣ ឬឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ • ដោយសារវប្បធម៌ខ្មែរ សម្រាប់ស្ត្រីមួយចំនួនមិនសូវចង់និយាយច្រើន។ អនុកម្មវិធីទី៣គាំទ្រការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីដើម្បីចូលរួមក្នុងការបញ្ចេញគំនិតយោបល់ក្នុងកិច្ចប្រជុំថ្នាក់ជាតិ ឬអន្តរជាតិ។	
៤.៤. ឆ្លុះបញ្ចាំងសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់អំណាច ដល់ស្ត្រីឲ្យបានឃើញជាសាធារណៈ	--	• ការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីបង្ហាញពីការតាំងអចិត្តខ្ពស់តាមព្រឹត្តិការណ៍សាធារណៈដូចជា របាយការណ៍ គេហទំព័រ ប្រតិទិន កូនសៀវភៅតូចៗ និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀត។	• ត្រូវមានការលើកទិកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់ស្ត្រី
៤.៥. ការយល់ដឹងពីការរីកចម្រើនលើការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣	១.៧	• ទាំងអស់គ្នារាយការណ៍ថាមានការរីកចម្រនើក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣ក្នុងនោះ យល់ថាបានល្អ (៨០%) និងបានល្អ ប្រសើរ (២០%)។	សូមមើលចំនុចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	មតិយោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
៥. ការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ របស់អង្គការដៃគូ	២.០		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	២.០	• ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើន ប៉ុន្តែអនុកម្មវិធីទី៣មានបញ្ហាប្រឈមផ្នែកថវិកា។	• ត្រូវការការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀតដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។
៥.២. តួនាទីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការ លើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។	២.០	• ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមានសារសំខាន់ក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រគម្រោងផអ៣។	• ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងអនុកម្មវិធីទី៣ នៅតែត្រូវការអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការគាំទ្រលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល។
ពិន្ទុសមាសភាគ	២.០		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៤
របាយការណ៍សវនកម្មយេនឌ័រសម្រាប់អនុកម្មវិធីទី៤

១. សេចក្តីផ្តើម

អនុកម្មវិធីទី៤ លើកឡើងពីក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តយន្តការផ្តល់មូលនិធិចំនួន៣ប្រភេទដើម្បីធានាឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួលបានការផ្តល់មូលនិធិផ្អែកតាមរូបមន្តច្បាស់លាស់ មានតម្លាភាព និងគ្មានល័ក្ខខ័ណ្ឌ។ យន្តការទាំងនោះរួមមាន៖ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ មូលនិធិក្រុង ស្រុក និងឧបករណ៍វិនិយោគសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (SNIF)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ យន្តការផ្ទេរថវិកាបច្ចុប្បន្នពីថ្នាក់ជាតិទៅរាជធានី ខេត្ត គួរត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង និងធានានូវគោលការណ៍សម្រាប់សមធម៌ តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលស្ថិតក្រោមអនុកម្មវិធីនេះ ក៏ទទួលខុសត្រូវសម្រាប់រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (រួមមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ នីតិវិធីលទ្ធកម្ម ជាដើម) កែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឃុំ សង្កាត់បច្ចុប្បន្ន ដើម្បីអាចឲ្យឃុំ សង្កាត់ មានលទ្ធភាពចូលរួមអនុវត្តនូវការផ្តល់មូលនិធិរួមគ្នា និងគ្រប់គ្រងចាត់ចែងគម្រោងអន្តររដ្ឋបាល ព្រមទាំងរៀបចំដំណើរការ សម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ជាងនេះទៀត អនុកម្មវិធីទី៤មិនគ្រាន់តែពាក់ព័ន្ធបញ្ហាគោលនយោបាយ និងរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដែលតាមរយៈនោះ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនឹងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីប្រតិបត្តិការ និងត្រួតពិនិត្យមើលគំរូនៃការផ្តល់មូលនិធិ ព្រមទាំងបង្កើតនូវប្រព័ន្ធ និងសមត្ថភាពសម្រាប់គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមទៀតដល់ឃុំ សង្កាត់ លើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

២. គោលបំណង

ក). ដើម្បីវាយតម្លៃតើអនុកម្មវិធីទី៤ បានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រកម្រិតណាទៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធការរៀបចំគោលនយោបាយ ជំនាញបច្ចេកទេស ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ព្រមទាំងពីភាពរសើបនៅក្នុងដំណើរការរបស់ស្ថាប័ន និងការទទួលស្គាល់ពីលទ្ធផលនានាពាក់ព័ន្ធសមធម៌យេនឌ័រ។

ខ). ដើម្បីកំណត់បញ្ហាដែលរារាំងដល់ដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការកសាងផែនការ និងការអនុវត្តអនុកម្មវិធីទី៤។

គ). ដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ជាក់លាក់នានាក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងអនុកម្មវិធីទី៤

៣. វិធីសាស្ត្រ និងការកំណត់ទំហំការងារ

វិធីសាស្ត្រដែលបានគ្រោងបានអនុវត្តនូវដំណើរការ៣ប្រភេទ គឺទី១.ការពិនិត្យមើលឯកសារ ទី២.ការបំពេញបញ្ជីសំណួរអនឡាញ និងចុងក្រោយគឺការសម្ភាសន៍។ ការសម្ភាសន៍ត្រូវធ្វើជាមួយប្រធានអនុកម្មវិធីទី៤ អនុប្រធាន២រូប និងទីប្រឹក្សាអនុកម្មវិធីទី៤។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ អវត្តមានប្រធាន និងអនុប្រធាន១រូប ដូច្នេះមានតែអនុប្រធាន១រូប និងទីប្រឹក្សា១រូបត្រូវបានសម្ភាសន៍។ ការសម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីទាំង២រូបនេះ បានធ្វើការពិភាក្សាជាក្រុម។ ក្រៅពីនេះ មានតែមន្ត្រីតែម្នាក់បានបំពេញបញ្ជីសំណួរក្នុងចំណោមមន្ត្រីអនុកម្មវិធីទី៤ទាំងអស់ដែលបានស្នើសុំឲ្យបំពេញបញ្ជីសំណួរ។ ដូច្នេះ ការសវនកម្មនេះ ភាគច្រើនតាមរយៈការពិនិត្យមើលឯកសារ និងការសម្ភាសន៍។

៤. លទ្ធផលរកឃើញ

លទ្ធផលរកឃើញពីការធ្វើសវនកម្ម ត្រូវបានរៀបរាប់ និងពិភាក្សានៅក្នុងតារាងខាងក្រោម ដោយមានអនុសាសន៍លើបញ្ហាជាក់លាក់មួយចំនួន។

បណ្ណដាក់ពិន្ទុសវនកម្មយេនឌ័រ

អនុកម្មវិធីទី៤ ៖ ធនធានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងឥទ្ធិពល ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.២		
១.១. ការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ	១.០.	• ពុំមានអនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រក្នុងការវាយតម្លៃជម្រើស ក្នុងការតាក់តែងឧបករណ៍វិនិយោគថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា (ឧសភាឆ្នាំ២០១៣) • បញ្ហាពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងអនុក្រឹត្យស្ដីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្រុង ស្រុក ឬអនុក្រឹត្យស្ដីពីការបង្កើត និងដំណើរការមូលនិធិក្រុងស្រុក។	• ធ្វើការវិភាគយេនឌ័រនៅដំណាក់កាលចាប់ផ្ដើមនៃដំណើរការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ • គួរពិចារណាបញ្ចូលនូវបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ពាក់ព័ន្ធការរៀបចំគោលនយោបាយ។
១.២. ការកសាងផែនការ	២.០	• ក្នុងផ.ស.ថឆ្នាំ២០១៣ យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងលទ្ធផលរំពឹងទុកមួយចំនួនរួមទាំង SNIF ក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យមឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដោយបានសហការជាមួយអនុកម្មវិធីទី១ និងក្រសួងកិច្ចការនារី • ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង	• ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.បក្រសួងកិច្ចការនារី គួរធ្វើការជាមួយគ្នាដើម្បីពង្រឹងការងាររបស់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុកម្មវិធីទី៤។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ហិរញ្ញវត្ថុ មិនមានដំណើរការដើម្បីជួយអនុកម្មវិធីទី៤ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។	
១.៣. ការរៀបចំថវិកា	១.០	• ថវិកាចំនួន$31,700 សម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយឆ្លើយតបយេនឌ័រ (តិចជាង០,០២%នៃថវិកាសរុបសម្រាប់អនុកម្ម វិធីទី៤ឆ្នាំ២០១៣ ហើយថវិកាវិភាជឲ្យអនុកម្មវិធីទី៤មាន៨,៦%នៃកញ្ចប់ថវិការួម • មូលនិធិសម្រាប់ឃុំគោលដៅពីអង្គការយូនីសេហ្វមាន ០,៩%នៃមូលនិធិសរុបវិភាជឲ្យឃុំ សង្កាត់។ មូលនិធិឃុំសង្កាត់បន្ថែមពីរាជរដ្ឋាភិបាលអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់សេវាសង្គមប៉ុន្តែមានការលំបាកត្រួតពិនិត្យតាមដាន។	
១.៤. ការអនុវត្ត	១.០	• រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នលទ្ធផលរំពឹងទុកខាងលើ (ចំនុច១.២) មិនទាន់បានសម្រេចនៅឡើយ • ការវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមទស្សនៈយេនឌ័រពុំទាន់បានអនុវត្តនៅឡើយ។ ផ្អែកតាមយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រក្នុងគម្រោងផអ៣ ការវាយតម្លៃត្រូវធ្វើជាប្រចាំឆ្នាំ។ • មានការរំពឹងទុកថា គោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ នឹងត្រូវរៀបចំត្រឹមខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤	• គួរពិចារណាកែសម្រួលលើការពិគ្រោះយោបល់ក្នុងការរៀបចំ គោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រដោយផ្ដោតលើជំនួយបច្ចេកទេសនិងការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងផែនការក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ និងដំណើរការឆ្លើយតបយេនឌ័រទៅក្នុងប្រព័ន្ធ កសាងផែនការ និងថវិកាដែលកំពុងកែសម្រួល សម្រាប់ប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ • គួរសិក្សារៀនសូត្រពីដំណើរការជ្រើសរើសពីមុនៗ ក្នុង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		បន្ទាប់ពី ទីប្រឹក្សាត្រូវជ្រើសរើសក្នុងពេលឆាប់ៗ។ មូលហេតុដែល គោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ត្រូវពន្យា ពេលដោយសារពុំមានទីប្រឹក្សាដែលមានជំនាញផ្នែកនេះ។អនុកម្មវិធីបានព្យាយាមរយៈពេល១ឆ្នាំហើយក្នុងការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សា។	ការ ជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាលើកក្រោយៗទៀត។
១.៥. ការត្រួតពិនិត្យ	១.០	• ពុំមានគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ពីរបៀបបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំថវិកា ដូច្នេះប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យដើម្បីវាស់វែងកម្រិតនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺមិនមាន ដំណើរការពេញលេញទេ។ ការកត់ត្រាសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធ យេនឌ័រគឺមានតែចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា គិតតាមចំនួនភេទ។	• គួរធ្វើឲ្យប្រសើរប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានបន្ទាប់ពីគោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំ ដើម្បីតាមដានតើយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបកម្រិតណាទៅក្នុងផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងការអនុវត្ត។ • ទិន្នន័យមូលដ្ឋានស្តីពីការអនុវត្តសារពើពន្ធរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ក្នុងការៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំដោយមានការគាំទ្រពីADB គួរបញ្ចូលទិន្នន័យមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គម និងការកសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ។
២. ជំនាញបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រការតាក់តែង និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបយេនឌ័រ	១.៥		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.០	• ភ្នាក់ងារអនុវត្តទទួលស្គាល់ថាមិនមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយថវិកា	សូមពិនិត្យមើលចំណុច ១.៤.ខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
២.២. ការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកម្មវិធី	១.៣	• ដូចក្នុងចំនុច១.៥ ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រមិនទាន់មាននៅឡើយ ដូច្នេះការពង្រឹងសមត្ថភាពពីការវិភាគ យេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការកសាងផែនការនិងការងារត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ មានកម្រិតតិចតួចនៅ • អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានបញ្ជាក់ថា ទោះបីយេនឌ័រមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងផែនការសកម្មភាព ប៉ុន្តែបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុវត្តការងារ។	សូមពិនិត្យមើលចំណុច ១.៤.ខាងលើ
២.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ និងឯកសារយោងផ្សេងៗស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានគិតថាគ្រាន់តែជាចំនួនអ្នកចូលរួមគិតតាមភេទ	• រៀបចំឯកសារពាក់ព័ន្ធចំណុច ១.៤.ខាងលើ
២.៤. មានជំនាញដើម្បីគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបអំពីគុណភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• មុនពេលបញ្ចប់ផ.ស.ថប្រចាំឆ្នាំ អនុកម្មវិធីទី៤ បានដាក់ជូនសេចក្តីព្រាងទៅឲ្យអ្នកជំនាញយេនឌ័រនៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារីដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញ ហើយការគាំទ្រមានពេញចិត្តដោយភ្នាក់ងារអនុវត្ត។	• មានការលើកឡើងថា គួរប្តូរឈ្មោះក្រសួងកិច្ចការនារីទៅជាក្រសួងយេនឌ័រវិញ
២.៥. បញ្ចូលគុណភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• សូមមើលចំនុច១.៥ (ការកត់ត្រាចំនួនអ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាតាមភេទ)	• នៅពេលដែលសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីត្រូវបានបញ្ជ្រាបទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ និងថវិកា ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីណែនាំពីដំណើរការដែលបាន កែសម្រួលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
			បញ្ចូលនូវទិដ្ឋភាពពាក់ព័ន្ធយេនឌ័រ។
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	១.៣		
៣.១. សមាមាត្រស្ត្រីនៅលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប (សម្រាប់តែអនុកម្មវិធីទី១)			
៣.២. សមាមាត្រស្ត្រីនៅតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងអនុកម្មវិធីនានា	១.០	• សមាមាត្រស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិចាប់ពីតំណែងលំដាប់អគ្គនាយក អគ្គាធិការទៅប្រធាននាយកដ្ឋានគឺមាន៣រូប/៧២រូប(៤%)	• អត្រានេះតម្រូវឲ្យអនុកម្មវិធីត្រូវធ្វើសកម្មភាពឲ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចតាមរយៈការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឲ្យបានស៊ីជម្រៅដោយគិតគូរពីបញ្ហាយេនឌ័រ។ • ខិតខំស្វែងរកជម្រើសនានាសម្រាប់ពង្រឹងជំនាញ និងទំនុកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដើម្បីពួកគាត់មានគុណសម្បត្តិទទួលបាន តំណែងខ្ពស់ៗ។
៣.៣. សមាមាត្រស្ត្រី ក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅតាមអនុកម្មវិធីនានា	២.០	• សមាមាត្រស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិមានតំណែងចាប់ពីអនុប្រធាននាយកដ្ឋានទៅអនុប្រធានការិយាល័យមាន ១៤៤នាក់/១០៧១នាក់(១៣%)(ព្រឹត្តិប័ត្រនារីរតនៈឆ្នាំ២០១៣) • ផ្អែកលើទិន្នន័យពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈផ្សាយថ្ងៃ៣១ខែមករាឆ្នាំ២០១៣ក្នុងព្រឹត្តិប័ត្រនារីរតនៈចំនួនសរុបមន្ត្រីរាជការនៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុគឺ ៤,៨៦៨នាក់ ក្នុងនោះស្ត្រី២,២០៦នាក់(២៣%)។	• ពង្រឹងគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិស្តីពីសមភាពយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មី (២០-៥០%) ពិសេសនៅថ្នាក់ជាតិ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ប្រសិនយើងពិនិត្យមើលលម្អិតរវាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកសរុបនៅថ្នាក់ជាតិគឺ៣,៣២៥នាក់ ស្ត្រី៩០៨នាក់(២៧%) ថ្នាក់ ក្រោមជាតិមាន៤៣៧នាក់ស្ត្រី១៩៨នាក់(៤៥%)។	
៣.៤. ការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និង បញ្ហារសើបផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	១.០	• ភ្នាក់ងារអនុវត្តបានទទួលស្គាល់ថាយេនឌ័រត្រូវបានគិតគូរ ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីប៉ុន្តែពុំមានវិធានការឬយុទ្ធសាស្ត្រ គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងអនុកម្មវិធីនេះឲ្យមាន សមភាពយេនឌ័រ។ មានជំហ៊ានផ្តួចផ្តើមខ្លះៗដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រី។ ពេលខ្លះយេនឌ័រត្រូវបានត្រូវបាន គិតគូរតែនៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំបញ្ជាឲ្យបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងការតែងតាំងឬតម្លើងឋានៈ។	សូមពិនិត្យមើលចំណុច ៣.២. និង៣.៣ ខាងលើ
៣.៥. យេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	--		
៣.៦. ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ស្ត្រី	--	• ផ្អែកលើផ.ស.ថ ឆ្នាំ២០១៣ពុំមានសកម្មភាពគ្រោងសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលពី ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	
៤. ចំនុចរសើបផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន និងការយល់ដឹងពីលទ្ធផលនានាពាក់ព័ន្ធសមភាពយេនឌ័រ	១.៣		
៤.១. ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃសមភាព	២.០	• ផ្អែកតាមការសម្ភាសន៍ជាមួយភ្នាក់ងារអនុវត្ត ពួកគេ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
យេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី		យល់ថារដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ ប៉ុន្តែនៅមានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។	
៤.២. ការយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣	១.០	• យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីជាតិ/ផអ៣មិនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ និងស្វែងយល់បានទូលំទូលាយនៅក្នុងភ្នាក់ងារអនុវត្តទេ។	
៤.៣. លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើ	១.០	• ដូចនៅក្នុងផ្នែកមុខៗដែរ បុគ្គលិកម្នាក់ៗបានដឹងពីតម្រូវការដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ច ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងគ្នាមិនមានការយកចិត្តទុកដាក់ទេ។ បញ្ហានេះគឺ ដោយសារវិធានការឆ្លើយតបយេនឌ័រមិនត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងផែនការសកម្មភាព។	
៤.៤. ឆ្លុះបញ្ចាំងសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់អំណាច ដល់ស្ត្រីឲ្យបានឃើញជាសាធារណៈ	--		
៤.៥. ការយល់ដឹងពីការរីកចម្រើនលើការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រគម្រោងផអ៣	១.០	• មានការរីកចម្រើនតិចតួច ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយមានការរំពឹងទុកថាការបញ្ជ្រាប និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ មានដំណើរការទៅមុខបណ្តើរៗសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤បន្ទាប់ពីការធ្វើសវនកម្ម និងបន្ទាប់ពីគោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំក្នុងឆ្នាំ២០១៤។	• ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងគួរត្រូវបានពង្រឹង អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងមានការប្រជុំទៀងទាត់។ គួរមានថវិកាដោយឡែកពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់ដំណើរការរបស់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
៥. ការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ របស់អង្គការដៃគូ	២.៨		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។	២.៨	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ដល់ការលើកកម្ពស់យេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយបាយដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងរួមទាំងសហគមន៍អឺរ៉ុប និងធនាគារពិភពលោក។	
៥.២. តួនាទីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការ លើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។	--		
COMPOSITE SCORE	១.៦		

៥. សន្និដ្ឋាន

ការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបញ្ជ្រាប និងលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ក្នុងអនុកម្មវិធីទី៤ បានធ្វើតិចតួចដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃគម្រោងផអ៣ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវាយតម្លៃធ្វើដោយអនុកម្មវិធី មិនបានលើកអនុសាសន៍កែលម្អ វិមជ្ឈការសារពើពន្ធដើម្បីឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រទេ។ ជាងនេះទៀត សកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលបាន គ្រោងក្នុងឆ្នាំ២០១៣ មិនបានសម្រេចហើយត្រូវពន្យាពេលក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗទៀត។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការយល់ឃើញថាយេនឌ័រត្រូវបញ្ចូលក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប៉ុន្តែការអនុវត្តមិនបានដូចការយល់ឃើញនោះទេ។ សមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុង អនុកម្មវិធីនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយត្រឹមតែ៤%ប៉ុណ្ណោះ។

ដោយមានការតាំងចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំនៅក្នុងអនុកម្មវិធី ការបញ្ជ្រាប និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ សង្ឃឹមថានឹងមានការរីកចម្រើនទៅមុខបន្ទាប់ពីក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័របានដំណើរការ ហើយគោលនយោបាយរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ត្រូវបានរៀបចំពិសេសបន្ទាប់ពីការបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញរបស់ក្រុមសវនកម្ម។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៥ ÷ បណ្ណដាក់ពិន្ទុ

ខេត្តបាត់ដំបង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៦		
១.១. ការកសាងផែនការ	១.៥	• បញ្ហាភាគច្រើនត្រូវបានលើកឡើងដោយ គ.ក.ស.ក ត្រូវបានដោះស្រាយតាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា ដោយមិនបានបញ្ចូលក្នុងផែនការរបស់ខេត្តជាមុន។ • យ៉ាងណាក៏ដោយថវិកាសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រអាចស្នើសុំ ពីថវិការួមរបស់ខេត្តបាន។	• គ.ក.ស.ក ត្រូវបានផ្តល់យោបល់ឲ្យបន្ថែមសមាជិកមកពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល • ចំនួនសមាជិកគ.ក.ស.ក ត្រូវសកម្មបន្ថែមទៀតដោយមិនត្រូវ លើកឡើងថាពួកគាត់ទទួលខុសត្រូវនៅមន្ទីរជំនាញរបស់ខ្លួន។
១.២. ការរៀបចំថវិកា	១.០	• ពុំមានការប្រែប្រួលក្នុងមូលនិធិផអ៣ដល់ក្រសួងកិច្ចការនារី មន្ទីរកិច្ចការនារីរវាងពីឆ្នាំ២០១២ដល់ឆ្នាំ២០១៣ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ការកសាងបណ្តាញ និងការគាំទ្រ។	• ថវិកាបន្ថែមសម្រាប់ដល់ខេត្តគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីតនៅរដ្ឋបាលខេត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រសម្រាប់បុរសបន្ថែមទៀត។
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៥	• ផ.ស.ថប្រចាំឆ្នាំ និងផអ៣ ភាគច្រើនត្រូវបានអនុវត្តនៅថ្នាក់ខេត្ត • មានការពិបាកក្នុងការចំណាយលើសកម្មភាពសេវា	• បញ្ចូលនីតិវិធីសម្រាប់ចំណាយមូលនិធិលើសកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសេវាសង្គម ការត្រួតពិនិត្យដល់គ.ក.ន.ក)។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		សង្គម សម្រាប់មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងចំណាយសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ គ.ក.ន.ក ដោយស្រុកព្រមទាំងថវិកាគាំទ្រផ្សេងៗ។	
១.៤. ការត្រួតពិនិត្យ	១.៥	• ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទមានកត់ត្រាអ្នកចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាសាលា • ការកត់ត្រាច្រើនផ្តោតលើចំនួនអ្នកចូលរួមជាបុរស ស្ត្រីជាជាង ផ្តោតលើការប្រែប្រួលចំណេះដឹង អត្តចរិក និងឥរិយាបថ។	• ពង្រឹងនីតិវិធីប្រើប្រាស់ព័ត៌មានពីការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អ ការតាក់តែង និងការអនុវត្តសកម្មភាព។
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	២.០	• គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជាទី៣ សមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុមធ្យម (៦៧) • គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជាទី៥សុខភាពមាតាទទួលបានពិន្ទុមធ្យម (៧៩) • ពិន្ទុសម្រាប់យេនឌ័រនៅក្នុងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនៅក្នុងទិន្នន័យឃុំទទួលទាប(៥០,៨)	• ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍ៈ ជាឧបករណ៍សម្រាប់កំណត់អាទិភាពនៃបញ្ហានៅថ្នាក់ស្រុក ឃុំ។ • ទោះបីពិន្ទុសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការគ្រប់គ្រងមានកម្រិតទាប ប៉ុន្តែបានពិន្ទុខ្ពស់សម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជាទី៥ដោយសារទីតាំងភូមិសាស្ត្រល្អរបស់ខេត្តបាត់ដំបងហើយមិនមានន័យថាត្រូវភ្លេចបញ្ហាពិន្ទុទាប នៃស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។
២. ជំនាញបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រការតាក់តែង និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខ	១.៦		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
ណៈឆ្លើយតបយេនឌ័រ			
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៩	• បុគ្គលិកភាគច្រើនគិតថាពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • ភាគច្រើនយល់ថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	សូមមើលចំនុចខាងក្រោម
២.២. ការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែកក្នុងស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការកសាងផែនការ និងការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ	១.៧	• បុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ថាពួកគាត់បានទទួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ស្តីពីយេនឌ័រ • ការបណ្តុះបណ្តាលពីយេនឌ័រផ្តោតតែលើទ្រឹស្តី ហើយមានការចាប់អារម្មណ៍ច្រើនលើការបណ្តុះបណ្តាលលើការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ • ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតតែលើស្ត្រី។	• ពង្រឹងលើការយល់ដឹង ជំនាញការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលជាតម្រូវការរបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗក្នុងការអនុវត្តតួនាទី និងការ ទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។ • បណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រដល់បុរសឲ្យបានច្រើនដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹងយេនឌ័រ និងពង្រឹងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងបង្កើនចំនួនតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។
២.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ និងឯកសារយោងផ្សេងៗស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	១.១	• បុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ថាពួកគាត់ត្រូវការការណែនាំបន្ថែមទៀតហើយឧបករណ៍ស្តីពីការបញ្ជ្រាប និងការវិភាគយេនឌ័រ។	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្របពាក់ព័ន្ធចំនុច២.២.ខាងលើ
២.៤. មានជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដើម្បីគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៦	• ភាគច្រើនប្រើប្រាស់ និងពេញចិត្តចំពោះការគាំទ្រដែលទទួលបានពីអ្នកជំនាញយេនឌ័រ។	--
២.៥. បញ្ចូលគុណភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៥	• មានការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងសេចក្តីណែនាំនានាដល់រដ្ឋបាល និងក្រុមប្រឹក្សា និង	--

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	១.២		
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានស្ត្រីតែ៥%ប៉ុណ្ណោះជាសមាជិកនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត	• លើកទឹកចិត្តគណបក្សនយោបាយក្នុងការដាក់ស្ត្រីនៅលំដាប់លើនៃបញ្ជីបេក្ខជន។
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងថ្នាក់ខ្ពស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• បុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ថាពួកគេត្រូវការគោលការណ៍ណែនាំបន្ថែមទៀត ព្រមទាំងឧបករណ៍វិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ មានស្ត្រីតិចជាង២០% ធ្វើការក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ ថ្នាក់ខេត្ត។	• ខិតខំស្វែងរកជម្រើសនានាសម្រាប់ពង្រឹងជំនាញ និងទំនុកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដើម្បីពួកគាត់មានគុណសម្បត្តិទទួលបាន តំណែងខ្ពស់ៗ
៣.៣. ស្ត្រីក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានស្ត្រី១៦%នៃតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកជំនាញ នៅរដ្ឋបាលខេត្ត។	ខ្លឹមសារដូចចំនុចខាងលើ
៣.៤. ការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និង បញ្ហារសើបផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	១.៩	• កម្រិតយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺជាអាទិភាពពេលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • ស្ត្រីច្រើនត្រូវជ្រើសរើស និងតែងតាំងក្នុងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី (ដូចជា៖ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានមនុស្ស និងលទ្ធកម្មជាដើម)។	• ខិតខំរិះរកជម្រើសរើសលើការផ្តួចផ្តើមជាមុនឲ្យបានច្រើន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីបន្ថែមទៀតដើម្បីប្រកួតប្រជែង តំណែងក្នុងរដ្ឋបាលខេត្ត រួមទាំងតួនាទីមិនមែនជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី។ • ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកូតាសម្រាប់ជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង។
៤. ចំនុចរសើបផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន និងការយល់ដឹងពីលទ្ធផល	២.០		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
នានាពាក់ព័ន្ធសមភាពយេនឌ័រ			
៤.១. ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៤	• មានការយល់ដឹងច្រើនពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា • ការយល់ដឹងពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងផអ៣នៅមានកម្រិតទាបសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត។	--
៤.២. ការយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣	២.៥	• ភាគច្រើនបានយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិ និងគម្រោងផអ៣ និងយល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រផអ៣ មានភាពច្បាស់លាស់។ • ការយល់ដឹងលម្អិតពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់គម្រោងផអ៣មានកម្រិតទាប។	--
៤.៣. លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើ	១.៨	• បុគ្គលិកមានភាពសកម្មក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ • របៀបបង្កើនសមភាពយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ភាគ ច្រើនគិតថាមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់។ • ជាង៣០%គិតថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចប្រឹងប្រែងបន្ថែម ទៀត ក្នុងការលុបបំបាត់នូវការបង្ហាញពីវិសមភាពយេនឌ័រ	• ត្រូវមានការខិតខំប្រឹងប្រែងលុបបំបាត់ការ និយាយបង្ហាញ នូវវិសមភាពយេនឌ័រ។ • ត្រូវជំនះឲ្យបាននូវការយល់ឃើញថាយេនឌ័រគឺគ្រាន់តែនិយាយអំពីស្ត្រី ហើយស្ត្រីត្រូវទទួលខុសត្រូវ យកចិត្តទុកដាក់បញ្ហាស្ត្រី។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
		• បុគ្គលិកមួយចំនួនយល់ថាគ.ក.ន.ក, គ.ក.ស.ក និងមន្ទីរកិច្ចការ នារីខេត្តនិងការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់គម្រោងផងឧ៣។	
៤.៤. ឆ្លុះបញ្ចាំងសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់អំណាច ដល់ស្ត្រីក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ជាសាធារណៈ	២.០	• ភាគច្រើនបានឆ្លើយថាមានរបាយការណ៍ជាច្រើន មានបញ្ចូលនូវ ព័ត៌មានស្តីពីយេនឌ័រ ជាដើម។	
៤.៥. ការយល់ដឹងពីការរីកចម្រើនពីសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី។	១.៥	• ភាគច្រើនដឹងថាពួកគាត់តម្រូវឲ្យអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែ ចំណេះដឹងពីរបៀបអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅទាប។ • ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសឯកភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប៉ុន្តែអត្តចរិក និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ • តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងបុគ្គលិកជំនាញនៅទាប។ មានការឯកភាពថា ស្ត្រីគួរត្រូវបានតម្លើងឋានៈប៉ុន្តែជាក់ស្តែងមានតែក្នុងការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាល។ • ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទទួលស្គាល់ថាសមត្ថភាពនៅទាប • ត្រូវមានធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែមទៀតដើម្បីជំរុញ និងគាំទ្រឲ្យមានការកើនឡើងសមភាពយេនឌ័រ	សូមមើលចំនុចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់ផ្សេងៗ	អនុសាសន៍បឋម
៥. ការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ របស់អង្គការដៃគូ	២.៦		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	២.៧	• ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើន។	--
៥.២. តួនាទីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាដៃគូក្នុងការ លើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។	២.៥	• ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមានសារសំខាន់ក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តសកម្មភាពពង្រឹងសមត្ថភាព និងបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងភាពជាតំណាង ព្រមទាំងសម្លេងរបស់ស្ត្រី។ • ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសំខាន់ៗមួយចំនួនត្រូវអស់ថវិកាក្នុងពេលឆាប់ៗ។	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទៅក្នុង គ.ក.ស.ក
ពិន្ទុសមាសភាគ	១.៨		

ពិន្ទុសមាសភាគ មានកម្រិតទាបជាងខេត្តក្រចេះ (១,៩) និងទាបជាងនៅស្រុករតនមណ្ឌល ខេត្តបាត់ដំបង (២,0) ប៉ុន្តែពាក់ព័ន្ធតួលេខនេះ សារសំខាន់នៃភាពខុសគ្នានេះ ប្រហែលមិនសូវចាំបាច់ទេ ដោយសារទិន្នន័យ និងភាពមិន ច្បាស់លាស់នៃវិធីសាស្ត្រដែលប្រើ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៦ ៖ តារាងពិន្ទុ

ខេត្តកោះកុង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍ តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**១.៥**		
១.១. ការកសាងផែនការ	១.៥	• បញ្ហាភាគច្រើនបំផុតដែលបានលើកឡើងដោយ គ.ក.ន.ក ត្រូវបានដោះស្រាយតាមករណីនីមួយៗ ម្តងមួយៗ ដោយមិនបានបញ្ចូលក្នុងផែនការរបស់ខេត្តឡើយ • យន្តការ និងដំណើរការត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានរៀបចំសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកឡើយ។ • កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់ខេត្ត មិនទាន់បានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រទាំងសកម្មភាពអន្តរាគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	• បញ្ចប់សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋ បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូលនូវនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាឲ្យមាន ការវិភាគយេនឌ័របានសមស្រប នៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ ព្រមទាំងការកំណត់អំពីអាទិភាព ឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការ។
១.២. ការរៀបចំថវិកា	១.៥	• នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១២ និង២០១៣ មិនមានការប្រែប្រួលចំនួនមូលនិធិ ផអ៣ ដែលវិភាជន៍ឲ្យក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារី សម្រាប់គាំទ្រ	• គួរបង្កើនចំនួនមូលនិធិដែលត្រូវ ផ្ទេរឲ្យខេត្ត។ ឧទាហរណ៍ ថវិកា ទាំងនោះអាចនឹងប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបា

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ការចងក្រងបណ្តាញនានា និងការគាំទ្រ • តែងតែមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្ទេរថវិកាផអ៣	លខេត្ត និងសម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឲ្យបានកាន់តែច្រើន • ការផ្ទេរថវិកាគួរតែធ្វើឲ្យបានទាន់ ពេលវេលា
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៥	• ផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ផអ៣ : អនុវត្តភាគច្រើននៅថ្នាក់ខេត្ត • ពិបាកក្នុងការទទួលបានមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គមថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក នៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក • គ.ក.ន.ក បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំទៀងទាត់ស្របតាមផែនការ និងងថវិកា ប៉ុន្តែសកម្មភាពប្រជុំនេះ មិនទាន់បានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខេត្តឡើយ។	• រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីសម្រាប់ បើកប្រាក់មូលនិធិដើម្បីអនុវត្ត សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសកម្មភាពសេវាសង្គម ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក ជាដើម)
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	១.៥	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួមផ្អែកតាមភេទ (ស្ត្រី ឬបុរស) ច្រើនជាងផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា • ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែមិនទាន់អនុវត្តបានពេញលេញក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ	• ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួម គួរផ្អែក លើអត្ថន័យនៃការចូលរួម រួមទាំងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា • បង្កើនការយល់ដឹងនៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីឲ្យថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
			លើបញ្ហាយេនឌ័រ។
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	១.៣	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ ដែលកំណត់អំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុទាប (៥១) • ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់អំពីសុខភាពមាតា និងទារកទទួលបានពិន្ទុទាបណាស់ (២៨) • យេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់មានពិន្ទុទាប (៤៩.៨) • ទោះបីជា គ.ក.ន.ក បានកំពុងដំណើរការក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មាធិការនេះ ត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមជាចាំបាច់ និងត្រូវការការគាំទ្រពីថ្នាក់លើ និងពីវិស័យជំនាញនានាផងដែរ។	• បង្កើតឧបករណ៍នានាសម្រាប់កំណត់វិស័យអាទិភាពនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក • គួរមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ គ.ក.ន.ក បន្ថែមទៀត (បន្ថែមលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលរៀបចំដោយមន្ទីរកិច្ចការនារី) • ពិនិត្យឡើងវិញ ធ្វើសុខដុមនីយកម្ម និងពង្រឹងយន្តការស្ថាប័នក្នុងការគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២.ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការ រៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	**១.៦**		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនគេមានសត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាព	• មើលខាងក្រោម

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និងក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	១.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែពួកគេនៅតែមានតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមទៀត • ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័របានផ្តោតលើទ្រឹស្តីច្រើនពេក ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរផ្តោតលើការអនុវត្ត • ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតតែលើស្ត្រី	• ការពង្រឹងងសមត្ថភាព គួរផ្តោត លើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមម្នាក់ៗត្រូវការ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចយកចំណេះដឹង និងជំនាញនោះទៅអនុវត្ត • រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់សិក្ខាកាមជាបុរសឲ្យ បានច្រើនថែមទៀត ដើម្បីបង្កើន ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ ក្នុងការ ពង្រឹងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ព្រមទាំងគាំទ្រនូវ ភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្រប ដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុច ២.២ ខាងលើ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៩	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាពច្រើនបានប្រើប្រាស់ និងបានពេញចិត្តនឹងការគាំទ្ររបស់អ្នកជំនាញយេនឌ័រ	
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អទៅក្នុង សេចក្តីណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**១.៥**		
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• ស្ត្រីមានចំនួនលើសពី២០% នៅក្នុងសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗ រៀបចំបេក្ខភាពជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន និងស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ខាងលើនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានតែស្ត្រីដែលជាអភិបាលរងខេត្តមួយរូបគត់ នៅថ្នាក់ខេត្ត	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជា ស្ត្រី ដូច្នេះពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី
៣.៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងកម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.០	• មានស្ត្រីមួយចំនួនតូចបានបំពេញតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុប៉ុណ្ណោះ	• ដូចខាងលើ
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.០	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • មានការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើសនិងបង្កើនចំនួនស្ត្រីឲ្យបានច្រើនប៉ុន្តែមិនបានត្រៀមសកម្មភាពទុកជាមុនឡើយ • ស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងតួនាទីពាក់ព័ន្ធតែនឹងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី (ដូចជា	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុនក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបានច្រើនសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅសាលាខេត្ត ដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមានជាតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី ផងដែរ។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងហិរញ្ញវត្ថុ គ្រប់គ្រងធន ធានមនុស្ស លទ្ធកម្មជាដើម)	
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និង ការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	**២.០**		
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៦	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល • មានការយល់ដឹងទាបជាងតិចតួចអំពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ផអ៣ សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត	• ជួយឲ្យពួកគេយល់ថា ការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ គឺជាពិន្ទុរបស់ ផអ៣
៤.២. ភាពស៊ាំទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនស៊ាំទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣ ព្រមទាំងបានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់។ • មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	២.០	• ម្នាក់ៗមានភាពសកម្មក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពដល់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី និងបានចូល រួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ (មន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសបានទទួលយកការ	• ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីកាត់បន្ថយការបង្ហាញ នូវវិសមភាពយេនឌ័រ • ត្រូវជំនះនូវទស្សនៈដែលយល់ថា យេនឌ័រ គឺនិយាយតែស្ត្រី ប៉ុណ្ណោះ និងទស្សនៈដែលយល់

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ) • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានច្រើនជាងពាក់កណ្តាលយល់ឃើញថា គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣ • បញ្ចូលប្រធានបទស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល	ថា ស្ត្រី គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រី
៤.៤. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	១.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនដឹងថា ពួកកគេបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ • អ្នកដឹកនាំជាបុរសឯកភាពអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ • តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីជំនាញនៅមានចំនួនតិចតួច។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានយល់ឃើញថា ចំនួនស្ត្រីគួរត្រូវបានបង្កើន ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		• ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតទាប នៅឡើយ • ត្រូវការធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែមទៀតដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៧**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៨	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើនបំផុតបានទទួលស្គាល់ អំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៦	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុង ការចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើននូវភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុង គ.ក.ស.ក • គួររៀនសូត្រពីបទពិសោធនានា ដែលអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានអនុវត្តគម្រោងនៅថ្នាក់ឃុំសង្កាត់
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**១.៩**		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៧ ÷ តារាងពិន្ទុ

ខេត្តក្រចេះ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**១.៦**		
១.១.ការកសាងផែនការ	១.៧	• បញ្ហាភាគច្រើនបំផុតដែលបានលើក ឡើងដោយ គ.ក.ស.ក ត្រូវបានដោះស្រាយតាមករណីនីមួយៗ ម្តងមួយៗ ដោយមិនបានបញ្ចូលក្នុងផែនការរបស់ខេត្តឡើយ • យន្តការ និងដំណើរការត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានរៀបចំសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកឡើយ។	• បញ្ចប់សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេស ស្តីពីការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូល នូវនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាឲ្យមានការវិភាគយេនឌ័របានសមស្រប នៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ ព្រមទាំងការកំណត់អំពីអាទិភាព ឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលត្រូវដាក់ បញ្ចូលក្នុងផែនការ។
១.២. ការរៀបចំថវិកា	២.០	• នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១២ និង២០១៣ មិនមានការប្រែប្រួលចំនួនមូលនិធិផអ៣ដែលវិភាជន៍ឲ្យ ក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារី សម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ការចងក្រងបណ្តាញនានា និងការគាំទ្រ	• គួរបង្កើនចំនួនមូលនិធិដែលត្រូវ ផ្ទេរឲ្យខេត្ត ។ ឧទាហរណ៍ ថវិកា ទាំងនោះអាចនឹងប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលខេត្ត និងសម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឲ្យបានកាន់តែច្រើន
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៥	• ផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ផអ៣ : អនុវត្ត	• រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីសម្រាប់ បើកប្រាក់

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ភាគច្រើននៅថ្នាក់ខេត្ត • ពិបាកក្នុងការទទួលបានមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គមថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក នៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក	មូលនិធិដើម្បីអនុវត្ត សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជា សកម្មភាពសេវាសង្គម ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក ជាដើម)
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	២.០	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួមផ្អែកតាមភេទ (ស្ត្រី ឬ បុរស) ច្រើនជាងផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា	• ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនានា
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	១.០	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ ដែលកំណត់អំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុទាប (៥៧) • ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់អំពីសុខភាពមាតា និងទារកទទួលបានពិន្ទុទាបណាស់ (៣៧) • យេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់មានពិន្ទុទាប (៥៤) • ទោះបីជា គ.ក.ស.ក បានកំពុងដំណើរការក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មាធិការនេះ ត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមជាចាំបាច់ និងត្រូវការការគាំទ្រពីថ្នាក់លើ ។	• គោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្ស និង តារាងពិន្ទុតាមវិស័យ : បង្កើតឧបករណ៍នានាសម្រាប់កំណត់បញ្ហាតាមវិស័យអាទិភាពនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក • ពិនិត្យឡើងវិញ ធ្វើសុខដុមនីយកម្ម និងការពង្រឹងយន្តការស្ថាប័ន ក្នុងការគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	**១.៧**		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនគេមានសត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • ខណៈដែលអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៣៧% យល់ឃើញថា មិនទាន់មាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។	• មើលខាងក្រោម
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និងក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	១.៦	• ខណៈដែលអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអំពីយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៣៧% យល់ឃើញថា ពួកគេនៅតែមានតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមទៀត • ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័របានផ្តោតលើទ្រឹស្តីច្រើនពេក ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលគួរផ្តោតលើការអនុវត្ត • ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតតែលើស្ត្រី	• ការពង្រឹងសមត្ថភាព គួរផ្តោត លើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមម្នាក់ៗត្រូវការ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចយកចំណេះដឹង និងជំនាញនោះទៅអនុវត្ត • រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់សិក្ខាកាមជាបុរសឲ្យ បានច្រើនថែមទៀត ដើម្បីបង្កើន ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ ក្នុងការ ពង្រឹងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ព្រមទាំងគាំទ្រនូវភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី និងសម្លេងរបស់

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
			ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្រប ដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុច ២.២ ខាងលើ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.៩	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាពច្រើនបានប្រើប្រាស់ និងបានពេញចិត្តនឹងការគាំទ្ររបស់អ្នកជំនាញយេនឌ័រ	
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អទៅក្នុង សេចក្តីណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និង ការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**១.៥**		
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• ស្ត្រីមានចំនួន១៣% នៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗរៀបចំបេក្ខភាព ជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន និងស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ខាងលើនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានតែស្ត្រីចំនួន ១៩% ស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ខេត្ត	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដូច្នេះ ពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី
៣.៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម	២.០	• មានស្ត្រីមួយចំនួនលើសពី២០% ស្ថិតនៅក្នុងមុខ	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
និងកម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ		តំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងជាបុគ្គលិកជំនាញនៅថ្នាក់ខេត្ត	
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.០	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • មានការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើស និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីឲ្យបានច្រើន ប៉ុន្តែមិនបានត្រៀមសកម្មភាពទុកជាមុនឡើយ • ស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងតួនាទីពាក់ព័ន្ធតែនឹងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី (ដូចជាការងារពាក់ព័ន្ធនឹងហិរញ្ញវត្ថុ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លទ្ធកម្មជាដើម)	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបានច្រើនសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅសាលាខេត្ត ដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមានជាតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី ផងដែរ។
៣.៥. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី			
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និង ការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	**២.១**		
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល • មានការយល់ដឹងទាបជាងតិចតួចអំពីសារសំខាន់នៃ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		គោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ផអ៣សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត	
៤.២. ភាពស៊ាំទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនស៊ាំទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣ ព្រមទាំងបានបានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់។ • មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	•
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	២.០	• ម្នាក់ៗមានភាពសកម្មក្នុងការជានាឲ្យមានការគោរពដល់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី និងបានចូល រួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៣៤% យល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរចាត់វិធានការបន្ថែម ទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់នូវសកម្មភាពដែលនាំឲ្យមាន វិសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានច្រើនជាងពាក់កណ្តាលយល់ឃើញថា គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក គឺជាអ្នក	• ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់សកម្មភាព ដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ • ត្រូវជំនះនូវទស្សនៈដែលយល់ថា យេនឌ័រ គឺនិយាយតែស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ និងទស្សនៈដែលយល់ថា ស្ត្រី គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រី

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាប យេនឌ័រនៃផអ៣	
៤.៤. ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការយល់ឃើញជាសាធារណៈពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី			
៤.៥. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	១.៦	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនដឹងថា ពួកគេបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ • អ្នកដឹកនាំជាបុរសឯកភាពអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ • តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីជំនាញនៅមានចំនួនតិចតួច។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានយល់ឃើញថា ចំនួនស្ត្រីគួរត្រូវបានបង្កើន ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។ • ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ • ត្រូវការធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ បន្ថែមទៀតដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៧**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៨	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើនបំផុតបានទទួលស្គាល់ អំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុង ការចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើននូវភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុង គ.ក.ស.ក
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**១.៩**		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៨ ÷ តារាងពិន្ទុ

ខេត្តស្វាយរៀង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.១		
១.១. ការកសាងផែនការ	២.៥	• បញ្ហារបស់ស្ត្រី និងកុមារត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោយក្រុមប្រឹក្សា។ ការងាររបស់ គ.ក.ស.ក តែងតែងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលជារបៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា។ កិច្ចការនេះ ក៏ត្រូវបានពិនិត្យឡើង វិញតាមរយៈការផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មានជាមួយគណៈ អភិបាល។ • ការកសាងផែនការពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមន្ទីរពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងខេត្ត ហើយផែនការទាំងនោះត្រូវបានដាកើបញ្ចូលក្នុងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ក.ស.ក • ផែនការប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្តផអ៣នៅថ្នាក់ខេត្តបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងសកម្មភាពបញ្ជ្រាប និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
១.២. ការរៀបចំថវិកា	២.០	• ប្រភពថវិកាប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព របស់មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត និងការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុកភាគច្រើនបំផុតបានមកពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល • មិនមានការវិភាជន៍ថវិកាផអពាបន្ថែមដល់មន្ទីរ កិច្ចការនារីខេត្ត នៅពេលមន្ទីរខ្វះថវិកាអនុវត្តសកម្មភាព • មិនមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គាំទ្រកិច្ចប្រជុំ គ.ក.ស.ក	• គួរបង្កើនចំនួនថវិកា ដើម្បីឲ្យ គ.ក.ស.ក អាចបង្កើនចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពិសេសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីទស្សនទាននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដល់បុគ្គលិកជាបុរស • គួរបន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អ ជាមួយដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការ សង្គមស៊ីវិល
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៩	• សកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅថ្នាក់ខេត្តត្រូវបានអនុវត្ត ស្របតាមផែនការដែលបានគ្រោង • នៅតាមឃុំមួយចំនួន ជួបឧបសគ្គខ្លះៗពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់សម្រាប់សកម្មភាពសេវាសង្គម។ ពេលខ្លះ កិច្ចប្រជុំ គ.ក.ន.ក ត្រូវបានរៀបចំបញ្ចូលជាមួយកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដែលនាំឲ្យមានភាពមិនយកចិត្តទុកដាក់ ចំពោះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងកុមារ។ ជនបង្គោលនារី និងកុមារឃុំ មិនទាន់មានភាពច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធី បើកប្រាក់	• ពង្រឹងសមត្ថភាពជនបង្គោលនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់ពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីនៃការទូទាត់ចំណាយសម្រាប់ថវិកាសេវាសង្គម។ ជាមួយគ្នានេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការគាំទ្រពីមេឃុំ ចៅសង្កាត់ និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យជនបង្គោលអាចអនុវត្តសកម្មភាពបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		• ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គ.ក.ស.ក និង គ.ក.ន.ក ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាគណៈកម្មាធិការដែលសកម្មជាងគណៈកម្មាធិការផ្សេងៗទៀត	
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	២.០	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទរវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលទិន្នន័យនេះបង្ហាញត្រឹមតែចំនួនស្ត្រី និងចំនួនបុរសដែលបានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានាប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានបង្ហាញ អំពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ កម្រិតនៃការចូលរួម ឬការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងឡើយ។	• បង្កើនចំណេះដឹងបច្ចេកទេស តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីប្រមូលបានព័ត៌មានកាន់តែច្រើន ជាជាងផ្តោតតែលើចំនួន ស្ត្រី និង បុរស។
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	២.០	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ នៅស្វាយរៀងទទួលបានពិន្ទុត្រឹមតែ៦៥ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣។ ចំណែកឯពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់ អំពីសុខភាពមាតា និង ទារកទទួលបានពិន្ទុត្រឹមតែ ៥២ ប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ត្រូវចាត់វិធានការបន្តទៀត ដើម្បីសម្រេចគោល ដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សឆ្នាំ ២០១៥។ •ម្យ៉ាងវិញទៀត គ.ក.ន.ក គឺជាគណៈកម្មាធិការ តែមួយគត់ដែលអនុវត្តមុខងារបានល្អ ជាគណៈកម្មា ធិការផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ចំណុចឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញថា មានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់	• តារាងពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍ សហសវត្សដែលបានរៀបចំដោយ ក្រសួងផែនការ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងអំពី ស្ថានភាពស្ត្រីនៅកម្ពុជា ដើម្បីកំណត់អំពីបញ្ហាអាទិភាព និងចាត់វិធានការដោះស្រាយយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកកម្ពស់តុល្យភាពយេនឌ័រ។ • យេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាអន្តរវិស័យ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមពីវិស័យជំនាញនានា។ កម្មវិធីចាំបាច់ត្រូវការការគាំទ្រ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		តែច្រើនឡើងពីគ្រប់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចូលរួមរបស់ជនបង្គោលយេនឌ័រពីមន្ទីរជំនាញនានានៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដោយសារតែមិនមានការឧបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចអនុវត្តកាន់ តែសកម្មជាងនេះ។	
២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	២.១		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.៣	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៥៦% ក្នុងចំណោម២៩ នាក់ យល់ឃើញថា សមត្ថភាពស្ថាប័នក្នុងការ វិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ចូលការវិភាគនោះទៅ ក្នុងដំណើរការកសាងផែនការនៅមានកម្រិតនៅ ឡើយ ដែលពួកគេគិតអំពីបញ្ហាយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធ ត្រឹមតែការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។	
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និង ក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	១.៨	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន៧៦% បានឆ្លើយថា ពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្រិតចំណេះ	• បន្តពង្រឹងចំណេះដឹង និងជំនាញ អំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងអនុវត្តការងារ ដល់គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ដឹងដែលទទួលបានមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។ លើសពីនេះទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានទទួលកន្លងមក ផ្តោត ត្រឹមតែទ្រឹស្តីច្រើនជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង។	
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៥	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងរបៀបវិភាគ និងរបៀបបញ្ជ្រាប យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ និងវិធានការនានាដើម្បីលើក កម្ពស់យេនឌ័រ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់គាំទ្រដល់ការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាពច្រើនបានប្រើប្រាស់ និងបានពេញចិត្តនឹងការគាំទ្ររបស់អ្នកជំនាញយេនឌ័រដែលរួមបញ្ចូលទាំងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងមន្ទីរ និងការិយាល័យកិច្ចការនារីខេត្ត ស្រុក	
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	២.៥	• មានការខិតខំប្រឹងប្រែងបានល្អក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមរយៈការរៀបចំសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពខេត្ត	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**១.៥**		
៣.១. អត្រាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានស្ត្រីចំនួន២រូប ក្នុងចំណោម១៥ ឬស្មើនឹង ១៣% នៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗ រៀបចំបេក្ខភាព ជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។ ប្រសិនអាចធ្វើបាន

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
			គួររៀបចំបញ្ជីបេក្ខភាពដោយរៀប ឆ្លាស់គ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។
៣.២. អត្រាស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានស្ត្រីចំនួន ១៥%នៅក្នុងជួរអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជា ស្ត្រី ដូច្នេះ ពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី។
៣.៣. អត្រាស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និង កម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.០	• រដ្ឋបាលខេត្តមានស្ត្រីមួយ ២០% នៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និង កម្រិតជំនាញបច្ចេកទេស	
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.០	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • មិនទាន់មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ឬរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រាន់របស់ទីចាត់ការធនធានមនុស្សក្នុងការត្រៀមរៀបចំជាមុនដើម្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រី • បុគ្គលិកជាស្ត្រីមួយចំនួនស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតទាបដែលធ្វើឲ្យពួកគេមិនអាចសមស្របនឹងមុខតំណែងខ្ពស់ៗបាន • ស្ត្រីនៅតែទទួលបានតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	• ទីចាត់ការធនធានមនុស្សគួររៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បី បង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីឲ្យពួកគេមានឱកាសកាន់មុខ តំណែងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានា • ផ្តល់សិទ្ធអំណាចឲ្យនាយកទីចាត់ ការធនធានមនុស្ស ក្នុងការស្នើសុំ ការតម្លើងតួនាទីដល់មន្ត្រី ពីព្រោះ ពួកគេអាចស្គាល់មន្ត្រីច្បាស់ ពិសេសមន្ត្រីជាស្ត្រី
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និង ការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	**១.៧**		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.៥	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផអ៣	
៤.២. ភាពស៊ាំទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមិនទាន់ស៊ាំទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣។ ពួកគេគ្រាន់តែអានចំណងជើងតូចៗ នៅក្នុងបញ្ជីសំណួរប៉ុណ្ណោះ។ • សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាបុរសភាគច្រើនមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ	• ដើម្បីជានាឲ្យមានការលើកកម្ពស់សមាសភាពយេនឌ័រយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពគួរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីទស្សនទានយេនឌ័រដល់សមាជិកថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរស
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	២.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន៣៩% យល់ឃើញថា កិច្ចប្រជុំនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនទំនងជាគ្រប់គ្រងដោយបុរស។ ជាងនេះទៀត អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានលើសពី៥០% គិតថា មានតែ គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរ និងការិយាល័យកិច្ចការនារី គឺជាទីភ្នាក់ងារអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃ ផអ៣។ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានជាស្ត្រីបានបង្ហាញនូវការពេញចិត្តនឹងការគាំទ្ររបស់សហការីជាបុរស។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានជា ស្ត្រីទាំងនោះមានអារម្មណ៍ថា ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសតែងតែប្រគល់ការងារឲ្យបុគ្គលិកជាស្ត្រីធ្វើការងារ ណាដែលពាក់	• ត្រូវជំនះនូវទស្សនៈដែលយល់ថា ស្ត្រី គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រីដោយខ្លួនឯង។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ព័ន្ធនឹងបញ្ហារបស់ស្ត្រី	
៤.៤. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	១.៩	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់ដឹងថា ពួកគេត្រូវបានស្នើសុំឲ្យអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ • ដោយផ្អែកតាមការអង្កេត ថ្នាក់ដឹកនាំខេត្តបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុវត្ត ការលើកកម្ពស់យេនឌ័រនៅក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែផ្ទត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គនៅពេលអនុវត្ត។ ការព្រួយបារម្ភខ្លាំងពេកតួយ៉ាងដូចជា ការបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលជាហេតុនាំឲ្យបុគ្គលិកជាស្ត្រីបាត់បង់ ឱកាសក្នុងការទទួលបានតួនាទីខ្ពស់ៗ។ ប្រសិនបើស្ត្រីត្រូវបានតម្លើងតួនាទី នោះពួកគេត្រូវធ្វើការ នៅតាមមូលដ្ឋានកាន់តែច្រើន ដូច្នេះ ពួកគរត្រូវ ធ្វើការកាន់តែច្រើនជាងមុន។	• មិនមែនជាបញ្ហាអាក្រក់ទេ ដែល ថ្នាក់ដឹកនាំយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះ បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដយ ក៏គួរពិគ្រោះយោបល់ជាមួយបុគ្គលិកជាស្ត្រីជាមុន មុនពេលសម្រេចថា កិច្ចការនោះមិនសមស្របនឹងបុគ្គលិកជាស្ត្រីណាម្នាក់នោះ។ គួរស្វែងរកជម្រើសណាដែលប្រសើរជាងនេះ ដែលអាចធានាបានថា ពួកគេធ្វើការដោយមានការគាំទ្រ និងស្ថិតក្នុងបរិយាកាសសុវត្ថិភាព។
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៧**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៨	• មានការទទួលស្គាល់ថា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានយក ចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដូចជាយូនីសេហ្វ ជាដើម	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យកម្មវិធី ឬគម្រោង។	២.៧	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលបានផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើនសម្លេង និងភាពជាតំណាង របស់ស្ត្រី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុង គ.ក.ន.ក ប៉ុន្តែការបញ្ចូលសមាស ភាពទាំងនេះ អាចផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានបច្ចុប្បន្ន
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**២.១**		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.៩ ÷ តារាងពិន្ទុ

ស្រុករតនមណ្ឌល ខេត្តបាត់ដំបង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**១.៨**		
១.១.ការកសាងផែនការ	២.២	• បញ្ហាភាគច្រើនបំផុតដែលបានលើកឡើងដោយ គ.ក.ស.ក ត្រូវដោះស្រាយតាមករណីនីមួយៗម្តងមួយៗក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា។ មានតែករណីមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះត្រូវបានបញ្ចូលជាមុនក្នុងផែនការរបស់ស្រុក។	• សកម្មភាពរបស់ គ.ក.ស.ក គួរ ដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ ស្រុក (ផែនការ និងថវិកា)
១.២. ការរៀបចំថវិកា	១.៥	• មានថវិកាតិចតួចណាស់សម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពការងារផ្នែកយេនឌ័រ • នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១២ និង២០១៣ មិនមានការប្រែប្រួលចំនួនមូលនិធិ ផអ៣ ដែលវិភាជន៍ឲ្យក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារីសម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ការចងក្រងបណ្តាញនានា និងការគាំទ្រ	• គួរបង្កើនចំនួនមូលនិធិដែលត្រូវ ផ្ទេរឲ្យស្រុក ។ ឧទាហរណ៍ ថវិកា ទាំងនោះអាចនឹងប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលស្រុក និងសម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឲ្យបានកាន់តែច្រើន
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៥	• ផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ផអ៣ : អនុវត្ត	• រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីសម្រាប់ បើកប្រាក់

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ភាគច្រើននៅថ្នាក់ខេត្ត • ពិបាកក្នុងការទទួលបានមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គមថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក នៅថ្នាក់ស្រុក	មូលនិធិដើម្បីអនុវត្ត សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសកម្មភាពសេវាសង្គម ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ស.ក ជាដើម)
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	១.៥	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួមផ្អែកតាមភេទ (ស្ត្រី ឬ បុរស) ច្រើនជាងផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា	• ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនានា
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	១.៨	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ ដែលកំណត់អំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ (៧០) • ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់អំពីសុខភាពមាតា និងទារកទទួលបានពិន្ទុមធ្យមណាស់ (៦៨) • យេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់មានពិន្ទុទាប (៤១)	• គោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្ស និង តារាងពិន្ទុតាមវិស័យ : បង្កើតឧបករណ៍នានាសម្រាប់កំណត់បញ្ហាតាមវិស័យអាទិភាពនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក
២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការ រៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	១.៨		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនគេមានសត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• មើលខាងក្រោម
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និង ក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	១.៧	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេទទួលបានទទួលការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអំពីយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែការបណ្តុះបណ្តាលនោះ បានផ្តោតលើទ្រឹស្តីច្រើនពេក ដូច្នេះប៉ុន្តែពួកគេចង់ឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើការអនុវត្តឲ្យបានច្រើន	• ការពង្រឹងងសមត្ថភាព គួរផ្តោត លើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមម្នាក់ៗត្រូវការ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចយកចំណេះដឹង និងជំនាញនោះទៅអនុវត្ត
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៥	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្រប ដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុច ២.២ ខាងលើ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាពច្រើនបានប្រើប្រាស់ និងបានពេញចិត្តនឹងការគាំទ្ររបស់អ្នកជំនាញយេនឌ័រ	
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អទៅក្នុង សេចក្តីណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និង ការ	**១.៥**		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
ចាត់ចែងបុគ្គលិក			
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• ស្ត្រីមានចំនួន១០% នៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗរៀបចំបេក្ខភាព ជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន និងស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ខាងលើនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.០	• មានតែស្ត្រីចំនួន ៣០% ស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ស្រុក	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជា ស្ត្រី ដូច្នេះ ពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី
៣.៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និង កម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• មានស្ត្រីមួយចំនួនលើសពី២០% ស្ថិតនៅក្នុង មុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងជា បុគ្គលិកជំនាញនៅថ្នាក់ស្រុក	• ដូចខាងលើ
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និង បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.០	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • ស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងតួនាទីពាក់ព័ន្ធតែនឹងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី (ដូចជាការងារពាក់ព័ន្ធនឹង ហិរញ្ញវត្ថុ គ្រប់គ្រងធន ជានមនុស្ស លទ្ធកម្មជាដើម)	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រី ឲ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបានច្រើនសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅសាលាស្រុកដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមានជាតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី ផងដែរ។ • គួរមានប្រព័ន្ធកូតាក្នុងការរៀបចំ យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	២.១		
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៧	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល • មានការយល់ដឹងទាបជាងតិចតួចអំពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ផអ៣ សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត	
៤.២. ភាពស៊ាំទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	២.០	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមិនស៊ាំទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង ផអ៣ ព្រមទាំងបានបានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់។ • មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	១.៩	• ម្នាក់ៗមានភាពសកម្មក្នុងការជានាឲ្យមានការគោរពដល់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី និងបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ៣០% យល់ឃើញថា រដ្ឋបា	• ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់សកម្មភាព ដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ • ត្រូវជំនះនូវទស្សនៈដែលយល់ថា យេនឌ័រ គឺនិយាយតែស្ត្រី ប៉ុណ្ណោះ និងទស្សនៈដែលយល់ថា ស្ត្រី គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		លថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរចាត់វិធានការបន្ថែម ទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់នូវសកម្មភាពដែលនាំឲ្យមាន វិសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានច្រើន៦០% ឃើញថា គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្រ្តបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	បញ្ហារបស់ស្ត្រី
៤.៤. ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការយល់ឃើញជា សាធារណៈពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.០	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើន មានរបាយការណ៍ជាច្រើនបានបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីយេនឌ័រ ។ល។	
៤.៥. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.០	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនដឹងថា ពួកគេបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ • អ្នកដឹកនាំជាបុរសឯកភាពអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ • តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីជំនាញនៅមានចំនួនតិចតួច។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានយល់ឃើញថា ចំនួនស្ត្រីគួរត្រូវ បានបង្កើន ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រដ្ឋបាល	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		និងហិរញ្ញវត្ថុ។ • ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតទាប នៅឡើយ • ត្រូវការធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ បន្ថែមទៀតដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ	
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៧**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៨	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើនបំផុតបានទទួលស្គាល់ អំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើននូវភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី • ជាអកុសល អង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយចំនួន អាចនឹងអស់មូលនិធិនាពេលខាងមុខដ៏ខ្លី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គម ស៊ីវិល នៅក្នុង គ.ក.ស.ក
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**២.០**		

ពិន្ទុសរុបជាមធ្យមនៅក្នុងស្រុករតនមណ្ឌលនៃខេត្តបាត់ដំបងមានពិន្ទុទាបជាងពិន្ទុសរុបជាមធ្យមនៃរដ្ឋបាលខេត្តក្រចេះ(១.៩) ប៉ុន្តែខ្ពស់ជាងរដ្ឋបាលខេត្តបាត់ដំបង (១.៨)។ យោងតាមការវិភាគស្ថិតិ បង្ហាញថា ភាពខុសគ្នារវាងពិន្ទុនេះ មិនមែនខុសគ្នាដាច់ខាតទេ ពីព្រោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងវិធីសាស្ត្រមិន បានជាក់លាក់។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.១០ ÷ តារាងពិន្ទុ

ក្រុងខេមរភូមិន្ទ ខេត្តកោះកុង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**១.៧**		
១.១.ការកសាងផែនការ	១.៥	• បញ្ហាភាគច្រើនបំផុតដែលបានលើក ឡើងដោយ គ.ក.ស.ក ត្រូវដោះស្រាយតាមករណីនីមួយៗ ម្តងមួយៗ ប៉ុន្តែមិនបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការខេត្តឡើយ • យន្តការ និងដំណើរការត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ប៉ុន្តែ មិនបានអនុវត្តពេញលេញ • កម្មវិធីវិនិយោគបីមិនបានគូសបញ្ជាក់បានច្បាស់លាស់អំពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រទាំងកិច្ចអន្តរាគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	• បញ្ចប់សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេស ស្តីពីការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូល នូវនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាឲ្យមានការវិភាគយេនឌ័របានសមស្រប នៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ ព្រមទាំងការកំណត់អំពីអាទិភាព ឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលត្រូវដាក់ បញ្ចូលក្នុងផែនការ។ • ស្វែងរកការគាំទ្រពីសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលរៀបចំ និងបែងចែកថវិកាសម្រាប់ការងារ យេនឌ័រនៅក្នុងដំណើការកសាង ផែនការ។ • គួរបញ្ចូលផែនការរបស់ គ.ក.ស.ក ទៅក្នុងផែនការ និងថវិការបស់ក្រុង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
១.២. ការរៀបចំថវិកា	១.៥	• នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១២ និង២០១៣ មិនមានការប្រែប្រួលចំនួនមូលនិធិផអ៣ ដែលវិភាជន៍ឲ្យក្រសួងកិច្ចការនារី ឬមន្ទីរកិច្ចការនារី សម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាល ការចងក្រងបណ្ដាញនានា និងការគាំទ្រ • ថវិកាផអ៣មិនមានចំនួនច្រើន ដូច្នេះ គ.ក.ស.ក បានពឹងផ្អែកភាគច្រើនលើថវិការបស់របស់ UNICEF សម្រាប់រៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ	• គួរបង្កើនចំនួនមូលនិធិដែលត្រូវ ផ្ទេរឲ្យស្រុក ។ ឧទាហរណ៍ ថវិកា ទាំងនោះអាចនឹងប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលស្រុក និងសម្រាប់ការ បណ្ដុះបណ្ដាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឲ្យបានកាន់តែច្រើន • គួរផ្ទេរថវិកាឲ្យបានទាន់ពេលវេលា សម្រាប់អនុវត្ត
១.៣. ការអនុវត្ត	១.៥	• ផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ផអ៣ : អនុវត្តភាគច្រើននៅថ្នាក់ខេត្ត • ពិបាកក្នុងការទទួលបានមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គមថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ន.ក របស់ថ្នាក់ស្រុក • គ.ក.ស.ក បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ខ្លួនបានទៀងទាត់ស្របតាមផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ប៉ុន្តែផែនការសកម្មភាពនោះមិនបានដាក់បញ្ចូលទៅ ក្នុងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលខេត្ត	• រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីសម្រាប់ បើកប្រាក់មូលនិធិដើម្បីអនុវត្ត សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសកម្មភាពសេវាសង្គម ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ន.ក ជាដើម)
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	១.៥	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ឬសិក្ខាសាលានានា	• ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អការរៀបចំ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		• ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួមផ្អែកតាមភេទ (ស្ត្រី ឬ ស) ច្រើនជាងផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា • ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសទទួលយកការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែមិនបានឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័របានពេញលេញ	និងអនុវត្តសកម្មភាពនានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួម គួរផ្អែកលើអត្តន័យនៃការចូលរួម រួមទាំងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា • បង្កើនការយល់ដឹងនៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីឲ្យថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសយក ចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងលើបញ្ហា យេនឌ័រ។
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	១.៨	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ ដែលកំណត់អំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ (៧៣) • ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់អំពីសុខភាពមាតា និងទារកទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ (៧៣) • គ.ក.ស.ក បានបំពេញការងារបានល្អណាស់ ប៉ុន្តែក៏នៅមានតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រពីមន្ទីរ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធបន្ថែមទៀតដែរ	• បង្កើតឧបករណ៍នានាសម្រាប់កំណត់បញ្ហាតាមវិស័យអាទិភាពនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ក្រុងស្រុក • បន្តអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គ.ក.ស.ក (មិនគ្រាន់តែការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលរៀបចំដោយ មន្ទីរ ឬការិយាល័យកិច្ចការនារីប៉ុណ្ណោះទេ) • ពិនិត្យឡើងវិញអំពីយន្តការស្ថាប័ន ក្នុងការគាំទ្រការធ្វើឌុដុមនីយកម្ម និងការពង្រឹងការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	**១.៦**		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ	២.០	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនគេ	• មើលខាងក្រោម

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		មានសត្តភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និង ក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	២.០	• ទោះបីជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេទទួលបានទទួលការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអំពីយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ ក៏ពួកគេនៅតែមានតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត • ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័របានផ្តោតលើទ្រឹស្តីច្រើនពេក ដូច្នេះពួកគេចង់ឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើការអនុវត្តឲ្យបានច្រើន	• ការពង្រឹងងសមត្ថភាព គួរផ្តោត លើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមម្នាក់ៗត្រូវការ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចយកចំណេះដឹង និងជំនាញនោះទៅអនុវត្ត • ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រឲ្យបានច្រើនដល់បុរស ដើម្បីឲ្យ ពួកគេយល់អំពីយេនឌ័រ និងផ្តល់ការគាំទ្រសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើនចំនួនភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្រប ដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុច២.២ ខាងលើ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនតូចបានប្រើប្រាស់សេវាទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ ប៉ុន្តែពួកគេពេញចិត្តចំពោះ ការគាំទ្ររបស់មន្ទីរ និងការិយាល័យកិច្ចការនារី	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អទៅក្នុង សេចក្តីណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និង ការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**២.0**		
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣.0	• ស្ត្រីមានចំនួន៤រូប ក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ១១រូប (៣៦%)	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗ រៀបចំបេក្ខភាព ជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន និងស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ខាងលើនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.0	• មិនមានស្ត្រីជាអភិបាលរង	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជា ស្ត្រី ដូច្នេះពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី
៣.៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និងកម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.0	• មានស្ត្រីមួយចំនួនតូចស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងជាប្រធានការិយាល័យ ប៉ុន្តែពួកគេភាគច្រើន ស្ថិតនៅក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	• ដូចខាងលើ
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.0	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើស និង	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបានច្រើនសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅសាលាស្រុក

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		បង្កើនចំនួនស្ត្រី ប៉ុន្តែមិនបានត្រៀមរៀបចំទុកជានសម្រាប់កិច្ចការនោះ • ស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានជ្រើសរើស និងតម្លើងតួនាទីពាក់ព័ន្ធតែនឹងតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី(ដូចជាការងារពាក់ព័ន្ធនឹង ហិរញ្ញវត្ថុ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លទ្ធកម្មជាដើម)	ដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខតំណែងដែលមិនមានជាតួនាទីជាប្រពៃណីរបស់ស្ត្រី ផងដែរ។
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	**១.៨**		
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៤	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល • មានការយល់ដឹងទាបជាងតិចតួចអំពីសារសំខាន់នៃគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ផអ៣ សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត	
៤.២. ភាពសុំាទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	១.៣	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនតូចសុំាទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣ ព្រមទាំងបានបានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអ៣មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់។ • មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអ៣	

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	២.១	• ម្នាក់ៗមានភាពសកម្មក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពដល់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី និងបានចូលរួមខ្លះៗក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ (ថ្នាក់ដឹក និងមន្ត្រីជាបុរសបានទទួលយកការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ) • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ	• ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់សកម្មភាព ដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ • បញ្ចូលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល
៤.៤. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	១.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនដឹងថា ពួកកគេបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ • អ្នកដឹកនាំជាបុរសឯកភាពអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ • តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីជំនាញនៅមានចំនួនតិចតួច។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានយល់ឃើញថា ចំនួនស្ត្រីគួរត្រូវ បានបង្កើន ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។ • ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតទាប នៅឡើយ	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
		• ត្រូវការធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ បន្ថែមទៀតដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ	
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៩**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៩	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើនបំផុតបានទទួលស្គាល់ អំពីសារសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៨	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុង ការចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើននូវភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុង គ.ក.ស.ក • រៀនសូត្រពីសកម្មភាពរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**១.៩**		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.១១ ÷ តារាងពិន្ទុ

ស្រុកសំបូរ ខេត្តក្រចេះ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
១. យេនឌ័រនៅក្នុងការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់នៃលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**១.៦**		
១.១.ការកសាងផែនការ	១.៨	• ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលស្រុកផ្អែកលើផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគប្រចាំឃុំ សង្កាត់ • ពិបាកក្នុងការបញ្ច្រាបយយេនឌ័រនៅក្នុងសំណើគម្រោងសម្រាប់កម្មវិធីវិនិយោគឃុំ • យន្តការ និងដំណើរការត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់បានយ៉ាងល្អនៅថ្នាក់ឃុំ ប៉ុន្តែមិនទាន់ មានច្បាស់លាស់សម្រាប់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ឬថ្នាក់ ខេត្ត	• បញ្ចប់សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេស ស្តីពីការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូល នូវនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាឲ្យមានការវិភាគយេនឌ័របានសមស្រប នៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ ព្រមទាំងការកំណត់អំពីអាទិភាព ឆ្លើយតបយេនឌ័រដែលត្រូវដាក់ បញ្ចូលក្នុងផែនការ។
១.២. ការរៀបចំថវិកា	២.០	• មិនមានការប្រែប្រួលចំនួនមូលនិធិ ផអ៣ ដែលវិភាជន៍ឲ្យស្រុកសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ គ.ក.ស.ក និង គ.ក.ន.ក ព្រមទាំងសកម្មភាពគាំទ្រ និងតាមដាន (៧០០ដុល្លារ/ឆ្នាំ)	• គួរបង្កើនចំនួនមូលនិធិដែលត្រូវ ផ្ទេរឲ្យស្រុក ។ ឧទាហរណ៍ ថវិកា ទាំងនោះអាចនឹងប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលស្រុក និងសម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រសម្រាប់បុរសឲ្យបានកាន់តែច្រើន

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
១.៣. ការអនុវត្ត	១.០	• ពិបាកក្នុងការទទួលបានមូលនិធិសម្រាប់សេវាសង្គមថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ន.ក របស់ថ្នាក់ស្រុក	• រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីសម្រាប់ បើកប្រាក់មូលនិធិដើម្បីអនុវត្ត សកម្មភាពតូចៗ (ដូចជាសកម្មភាពសេវាសង្គម ការតាមដាន និងគាំទ្រ គ.ក.ន.ក ជាដើម) • ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ជនបង្គោលកិច្ចការនារី និងកុមារក្នុងការ រៀបចំឯកសារនានាសម្រាប់ការទូទាត់ និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងស្មៀនឃុំ ជាមួយជនបង្គោលស្ត្រី និងកុមារឃុំ។
១.៤. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ	២.០	• មានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានា • ការកំណត់អ្នកត្រូវចូលរួមផ្អែកតាមភេទ (ស្ត្រី ឬបុរស) ច្រើនជាងផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា	• ពង្រឹងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកែលម្អការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនានា
១.៥. ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	១.៣	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៣ ដែលកំណត់អំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងមធ្យម (៦៤) • ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សទី៥ ដែលកំណត់អំពីសុខភាពមាតា និងទារកទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងពិន្ទុរបស់រដ្ឋបាលខេត្តក្រចេះ (៥៩-៣៧) • យេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់មានពិន្ទុ	• ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្ស និងតារាងពិន្ទុតាមផ្នែក : ឧបករណ៍សម្រាប់កំណត់វិស័យអាទិភាពនៅថ្នាក់ស្រុក ឃុំ • ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ គ.ក.ស.ក ក្នុងការពង្រឹងការចូលរួម និងការអនុវត្តមុខងារ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ទាប (៥៦) • ការចូលរួមតិចតួចពីតំណាងការិយាល័យជំនាញ និងតំណាងឃុំ សង្កាត់ក្នុងកិច្ចប្រជុំ គ.ក.ស.ក ដោយសារត្រូវធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយ	
២. ជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងការគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តការឆ្លើយតបយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ	**១.៨**		
២.១. សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	២.១	• អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនគេមានសត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ • អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន ៥៧% យល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• មើលខាងក្រោម
២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និង ក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (P&ME)	១.៦	• អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន ៥៧% នៅមានតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមអំពីយេនឌ័រ • ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីយេនឌ័របានផ្ដោតលើទ្រឹស្ដីច្រើនពេក ដូច្នេះប៉ុន្ដែពួកគេចង់ឲ្យការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្ដោតលើការអនុវត្តឲ្យបានច្រើន • ការបណ្ដុះបណ្ដាលភាគច្រើនផ្ដោតលើស្ត្រី	• ការពង្រឹងងសមត្ថភាព គួរផ្ដោត លើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមម្នាក់ៗត្រូវការ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចយកចំណេះដឹង និងជំនាញនោះទៅអនុវត្ត • ផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីយេនឌ័រឲ្យបានច្រើនដល់បុរស ដើម្បីឲ្យ ពួកគេយល់អំពីយេនឌ័រ និងផ្ដល់ការគាំទ្រសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដើម្បី

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បថម
			បង្កើនចំនួនភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ • ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រដល់ប្រធានការិយាល័យជំនាញ ដើម្បីឲ្យពួកគេគាំទ្រដល់ការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមវិស័យ
២.៣. ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១.៤	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍បន្ថែមទៀតអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	• បង្កើតឧបករណ៍សមស្រប ដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុច ២.២ ខាងលើ
២.៤. ជំនាញ និងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលមាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបានប្រើប្រាស់ និងពេញចិត្តចំពោះការគាំទ្ររបស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ។	
២.៥. ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១.៥	• យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលយ៉ាងល្អទៅក្នុងសេចក្តីណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាល	
៣. ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**១.៥**		
៣.១. ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• ស្ត្រីមានចំនួន ២០% ក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា)	• លើកទឹកចិត្តឲ្យគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗរៀបចំបេក្ខភាព ជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន និងស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ខាងលើនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៣.២. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១.០	• ស្ត្រីមានចំនួន ១១% ស្ថិតក្នុងមុខតំណែងជាអ្នក ធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាន់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ស្រុក	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់បង្កើន ជំនាញ និងទំនុកចិត្តដល់មន្ត្រីជា ស្ត្រី ដូច្នេះ ពួកគេអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវការតម្លើងតួនាទី
៣.៣. ស្ត្រីនៅក្នុងកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម និង កម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.០	• មានស្ត្រីមួយច្រើនជាង២០%ស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំថ្នាក់មធ្យម និងក្នុងកម្រិតបុគ្គលិកជំនាញ	• ដូចខាងលើ
៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និង បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២.០	• មានការយល់ដឹងបានល្អអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកការងារនេះ ជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក • មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើស និងបង្កើនចំនួនស្ត្រី ប៉ុន្តែពិបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គ លិកជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព	• បង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ សកម្មភាពត្រៀមទុកជាមុន ក្នុងការកំណត់ និងទាក់ទាញស្ត្រី ឲ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំបំពេញការងារបានច្រើនសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅសាលាស្រុក
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ	**២.១**		
៤.១. ការយល់ឃើញអំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៥	• មានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសារសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រីក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសារៈសំខាន់ នៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់រដ្ឋបាល ស្រុក	
៤.២. ភាពស៊ីទៅនឹងឯកសារកម្មវិធីជាតិ និងយុទ្ធ	២.២	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនស៊ីទៅនឹងកម្មវិធីជាតិ	•

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
សាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអព		និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអព ព្រមទាំងបានយល់ឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងផអពមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់។ • មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃផអព	
៤.៣. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ	១.៩	• ម្នាក់ៗមានភាពសកម្មក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពដល់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី និងបានចូល រួមស្មើភាពក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានវិធីសាស្ត្រស្មើរតែគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានប្រមាណជិត៥០% យល់ថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់សកម្មភាព ដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ • អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានលើសពី៧០% យល់ថា គ.ក.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ការិយាល័យ កិច្ចការនារីស្រុក គឺជាអ្នកទទួលខុស ត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ ផអព	• ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីទប់ស្កាត់សកម្មភាព ដែលនាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ • ត្រូវលប់បំបាត់ទស្សនៈដែលយល់ថា យេនឌ័រ គឺសម្រាប់តែស្ត្រី និងទស្សនៈថាស្ត្រីគឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហារបស់ស្ត្រី។
៤.៤. ការយល់ឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	១.៦	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនដឹងថាពួកគេបានទទួលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏	• ដូចខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
		ដោយចំណេះដឹងរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅមានកម្រិតនៅឡើយ • អ្នកដឹកនាំជាបុរសឯកភាពអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ • ជនជាតិដើមភាគតិចប្រឈមនឹងបញ្ហាភាសា និងវប្បធម៌ • ស្ថានភាពភូមិសាស្ត្របង្ករការលំបាកដល់ស្ត្រី ក្នុងការធ្វើដំណើរ • តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីជំនាញនៅមានចំនួនតិចតួច។ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានយល់ឃើញថា ចំនួនស្ត្រីគួរត្រូវ បានបង្កើន ប៉ុន្តែភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។ • ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតទាប នៅឡើយ • ត្រូវការធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ បន្ថែមទៀតដើម្បីគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ	
៥. ការឆ្លើយតបយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**២.៨**		
៥.១. តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	២.៩	• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើនបំផុតបានទទួលស្គាល់ អំពីសារៈសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ	•

សូចនាករ	ពិន្ទុ	យោបល់	អនុសាសន៍បឋម
៥.២. តួនាទីរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការ គាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	២.៨	• អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់បានទទួលស្គាល់ថា អង្គការសង្គមស៊ីវិលមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុង ការចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើននូវភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី	• គួរបញ្ចូលតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុង គ.ក.ស.ក
ពិន្ទុសរុបជាមធ្យម	**២.0**		

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៦.១២ ៖ ភាគដាក់ពិន្ទុ

ស្រុកស្វាយទាប ខេត្តស្វាយរៀង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែន ការ ការរៀបចំថវិកា ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់	1.9		
១.១ ការធ្វើផែនការ	1.8	•ផែនការវិនិយោគស្រុកពឹងផ្អែកទៅលើផែនការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ និងផែនការវិនិយោគឃុំ •យន្តការ និងដំណើរការមានស្រាប់ និងបានបង្កើតនៅថ្នាក់ឃុំ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានកំណត់ច្បាស់លាស់នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ឬថ្នាក់ខេត្តទេ	• បញ្ចប់គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការធ្វើផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ជ្រាបនូវនីតិវិធីដែលធានានូវការវិភាគយេនឌ័រដ៏សមរម្យនៅក្នុងការធ្វើផែនការ និងការកំណត់នូវអាទិភាពដែលឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ។
១.២ ការរៀបចំថវិកា	2.0	•គ.ក.ន.ក និង គ.ក.ស.ក មានថវិកាសម្រាប់តាមដាន និងគាំទ្រសកម្មភាព ប៉ុន្តែមិនគ្រប់គ្រាន់($700 ក្នុងមួយឆ្នាំ)	•បង្កើនមូលនិធិដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមប្រឹក្សាដែលជាស្ត្រី និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ស្រុកស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រី និងបន្ថែមពេលវេលាសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ •វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមិនត្រូវផ្តោតតែទៅលើប្រធានបទយេនឌ័រប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវពង្រឹងទៅលើប្រធានបទអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវផងដែរ។
១.៣ ការអនុវត្ត	1.7	•ពិបាកក្នុងការចំណាយថវិកាលើកិច្ចការសេវាសង្គមឃុំ និងមូលនិធិគាំទ្រ និងត្រួតពិនិត្យរបស់ គ.ក.ស.ក។	•ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ស្ត្រីនៃ គ.ក.ន.ក នៅថ្នាក់ឃុំ ឲ្យបានដឹងច្បាស់អំពីនីតិវិធីនៃការចំណាយ និង

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
		•ដំណើរការក្នុងការទម្លាក់ថវិកាមានភាពយឺតយ៉ាវ	ពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងស្មៀនឃុំ និងស្ត្រីនៃ គ.ក.ន.ក នៅថ្នាក់ឃុំ ។ •រៀបចំនីតិវិធីក្នុងការចំណាយមូលនិធិឲ្យមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់សកម្មភាពតូចៗ(ឧទាហរណ៍៖ សកម្មភាពសេវាសង្គម ការត្រួតពិនិត្យរបស់ គ.ក.ន.ក) ។
១.៤ ការត្រួតពិនិត្យ	1.9	•ការបែងចែកទិន្នន័យភេទសម្រាប់អ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលាគឺអាចរកបាន •មានទំនោរទៅរកចំនួនបុរសស្ត្រីដែលចូលរួមជាជាងការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និងឥរិយាបទ។	•ពង្រឹងនីតិវិធីសម្រាប់ប្រើប្រាស់ដើម្បីតាមដានព័ត៌មានក្នុងការកែលម្អការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី។
១.៥ ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	2.3	•គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សកម្ពុជាទី៣រួមមានសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីមានពិន្ទុខ្ពស់ (៧០) •គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សកម្ពុជាទី៥ រួមមានសុខភាពមាតាមានពិន្ទុខ្ពស់ (៧៩) •ពិន្ទុសម្រាប់យេនឌ័រនៅក្នុងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុនៃទិន្នន័យឃុំសង្កាត់តាម វិស័យមានពិន្ទុទាប (៥៣) •គ.ក.ស.ក ភាគច្រើនដំណើរការ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សមាជិកដែលមកពីខាងមន្ទីរ និងការិយាល័យវិស័យមិនសូវមានភាពសកម្ម ដោយសារ	•គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សកម្ពុជា និងបណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ៖ ជាឧបករណ៍សម្រាប់ចាត់បញ្ហាអាទិភាពនៅថ្នាក់ស្រុក ឬឃុំ។ •ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ គ.ក.ស.ក និងពង្រឹងការចូលរួមពីស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងពង្រឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវពួកគេ។

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
		រយៈចំងាយឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេមកកន្លែងប្រជុំ ។	
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	2.1		
២.១ សមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	2.5	•កង្វល់អំពីយេនឌ័រត្រូវបានពិចារណាក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃ (ជាង៧៧%) •អ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើនមាន អារម្មថាពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ •៩៤% មានអារម្មណ៍ថារដ្ឋបាលស្រុកជាស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	សូមមើលខាងក្រោម
២.២ ការកសាងសម្ថតភាពលើការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	1.8	•៧៧% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរមានអារម្មណ៍ថាស្ថាប័នរបស់ពួកគេផ្តល់ឱកាសក្នុងការពង្រឹងចំណេះដឹង ស្តីពីយេនឌ័រ •វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រមានលក្ខណៈជាទ្រឹស្តីច្រើន។មានការចាប់អារម្មណ៍លើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាការអនុវត្តច្រើនជាងក្នុងវគ្គខ្លីៗ។	•ពង្រឹងលើការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ ជំនាញក្នុងការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅតាមតម្រូវការរបស់មន្ត្រី និងបុគ្គលិកដើម្បីអនុវត្តតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។
២.៣ ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីយេនឌ័រ និងការ	1.9	•ភាគច្រើនមានអារម្មណ៍ថាពួកគេត្រូវការការណែនាំ និងឧបករណ៍ក្នុងការវិភាគ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។	•បង្កើតឧបករណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធចំនុច ២.២ ខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ			
២.៤ ជំនាញបច្ចេកទេស ឬសមត្ថភាពយេនឌ័រ ដែលមាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	2.7	•ភាគច្រើន និងជាទូទៅពេញចិត្តនឹងការគាំទ្រពីអ្នកជំនាញខាងយេនឌ័រ	--
២.៥ ការបញ្ជ្រាបសមភាព យេនឌ័រទៅក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងកសាងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	2.2	•មានការខិតខំប្រឹងប្រែងបានល្អក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំអំពីរដ្ឋបាល និងក្រុមប្រឹក្សា និងការកសាងសមត្ថភាព •ឯកសារវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងក្រុមការងារកសាងសមត្ថភាពរាយការណ៍ថាបរិស្ថានការងារមានការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។	--
៣.០ ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**1.2**		
៣.១ ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.0	•២០% នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី	•លើកទឹកចិត្តគណបក្សនយោបាយដាក់បេក្ខភាពស្ត្រីក្នុងបញ្ជីបេក្ខភាពនៃគណបក្សនយោបាយក្នុងការបោះឆ្នោត។
៣.២ ស្ត្រីស្ថិតក្នុងកម្រិត សម្រេចចិត្តថ្នាក់ខ្ពស់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.0	•ស្ត្រីចំនួន ១៤% ប៉ុណ្ណោះដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតសម្រេចចិត្តថ្នាក់ខ្ពស់។	•ស្វែងរកជម្រើសនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ជំនាញ និងភាពជឿជាក់ដល់បុគ្គលិកដែលជាស្ត្រី ដែលធ្វើឲ្យពួកគេមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការតម្លើងឋានៈ •បង្កើតស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ស្ត្រីដែលត្រូវបានតែងតាំងជាថ្នាក់ដឹកនាំ។
៣.៣ ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំស្ថិតក្នុងកម្រិត	1.0	•ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំស្ថិតក្នុងកម្រិតសម្រេចចិត្តថ្នាក់	•ប្រឹក្សាជាមួយស្ត្រីនៅថ្នាក់ខេត្តដែលជោគជ័យក្នុងការគាំ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
សម្រេចចិត្តថ្នាក់ កណ្តាល និងមន្ត្រីជំនាញនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។		កណ្តាល និងមន្ត្រីជំនាញនៅរដ្ឋបាលស្រុកគឺ0% • ស្ត្រីភាគច្រើននៅថ្នាក់ស្រុកមិនទាន់សមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន។	ទ្រនិងការលើកកម្ពស់ការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ។
៣.៤ ការយល់ដឹង និង ឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	2.2	• ការយល់ដឹងនិងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រជាបញ្ហាអាទិភាពក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានកម្រិតល្អគ្រាន់បើ។ • កិច្ចប្រឹងប្រែងត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងការជ្រើសរើស និងលើកកម្ពស់ស្ត្រី តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយវាមិនមានភាពងាយស្រួលទេក្នុងការជ្រើសរើស និងរក្សាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។ • មានទំនោរក្នុងកាជ្រើសរើស និងតម្លើងឋានៈបុគ្គលិកជាស្ត្រីក្នុងតួនាទីដែលជាលក្ខណៈប្រពៃណី (ឧទា. ហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងលទ្ធកម្ម) • ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនត្រូវបានរំលេចឲ្យឃើញនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាល។	• ស្វែងរកជម្រើសនានាសកម្មនានាជាមុនក្នុងការកំណត់និងទាក់ទាញស្ត្រី ដើម្បីដាក់ពាក្យបម្រើការងារក្នុងតំណែងដែលមាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត រួមទាំងដាក់ក្នុងមុខតំណែងដែលមិនមែនជាលក្ខណៈជាប្រពៃណី។
៤. ការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាព យេនឌ័រ	2.5		
៤.១ ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាព	2.8	មានការយល់ដឹងកម្រិតខ្ពស់អំពីសារៈសំខាន់សមភាព	--

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
យេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី		យេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។	
៤.២ ភាពស៊ាំនឹងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិ	2.7	•ភាគច្រើនមានភាពស៊ាំ និងយល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិមានភាពច្បាស់លាស់។ •ប៉ុន្តែការយល់ដឹងលម្អិតនៃយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៃផអ៣ នេះនៅមានកម្រិតទាប។	--
៤.៣ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ	2.2	•សម្លេងរបស់បុរសភាគច្រើនគ្រប ដណ្តប់ក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំ (៣៩%) •ច្រើនជាង៥០%យល់ថា គ.ក.ស.កគ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត និងការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ផអ៣	•តម្រូវការកិច្ចប្រឹងប្រែងកាន់ខ្លាំងឡើងក្នុងការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ •ត្រូវដោះស្រាយជាមួយនឹងទស្សនទាន ដែលថាយេនឌ័រគឺជាបញ្ហារបស់ស្ត្រី ហើយស្ត្រីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហារបស់ស្ត្រី។
៤.៤ ទស្សនទានអំពីរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការ ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.4	•ភាគច្រើនដឹងថាពួកគេគួរតែបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយចំណេះដឹងអំពីរបៀបនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តនៅមានកម្រិតទាប។ •ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសយល់ស្របក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែឥរិយាបទ និងផ្នត់គំនិតនៅតែជាឧបសគ្គ។ •តំណាងស្ត្រីក្នុងការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្ត និងបុគ្គលិកជំនាញមានកម្រិតទាប។ មានការយល់ស្របថាស្ត្រីគួរត្រូវលើក	សូមមើលខាងលើ

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
		កម្ពស់ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយភាគច្រើននៅតែផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល។	
៥. ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ។	2.7		
៥.១ តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	2.8	• ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	--
៥.២ តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅ រដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	2.5	• ទាំងអស់គ្នាទទួលស្គាល់ថា អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តនូវកិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើននូវសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនតំណាង និងសម្លេងស្ត្រី	• បញ្ចូលតំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទៅក្នុង គ.ក.ស.ក។
ពិន្ទុជាមធ្យម	2.0		

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ÷ សង្ខេបបំណ្ណជាក់ពិន្ទុសម្រាប់អនុកម្មវិធី

សូចនាករ	អនុកម្មវិធីទី១	អនុកម្មវិធីទី២	អនុកម្មវិធីទី៣	អនុកម្មវិធីទី៤
១. យេនឌ័រក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ ការធ្វើផែន ការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	**1.5**	**1.8**	**2.3**	**1.2**
១.១ ការបង្កើតគោលនយោបាយឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	2.0	2.0	2.5	1.0
១.២ ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ	1.7	1.7	2.7	2.0
១.៣ ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.0	1.6	1.5	1.0
១.៤ ការអនុវត្តដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.0	2.0	2.3	1.0
១.៥ ការត្រួតពិនិត្យដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	2.0	1.8	2.5	1.0
១.៦ ផលប៉ះពាល់ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.2	--	--	--
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**1.8**	**1.7**	**1.9**	**1.5**
២.១ សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	2.1	2.1	2.1	1.0
២.២ ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ	1.5	1.8	1.8	1.3
២.៣ ភាពគ្រប់គ្រាន់សម្ភារៈសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោង ស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	1.7	1.3	1.3	1.5
២.៤ ជំនាញបច្ចេកទេសដែលមានក្នុងការគាំទ្រការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	1.8	1.8	2.7	2.5
២.៥ ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងនៃការកសាងសមត្ថភាព	2.0	1.5	1.5	1.0
៣. ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**1.5**	**1.3**	**1.7**	**1.3**

សូចនាករ	អនុកម្មវិធីទី១	អនុកម្មវិធីទី២	អនុកម្មវិធីទី៣	អនុកម្មវិធីទី៤
៣.១ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងគ.ជ.អ.ប(អនុកម្មវិធីទី១)	1.0	--	--	--
៣.២ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅតាមអនុកម្មវិធី	0.0	1.0	1.0	1.0
៣.៣ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រី ស្ថិតក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសនៅតាមអនុកម្មវិធី	3.0	1.0	2.0	2.0
៣.៤ ការយល់ដឹង និងការឆ្លើយបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	2.0	1.9	2.1	1.0
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**1.3**
៤.១ ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.5	2.4	2.5	2.0
៤.២ ភាពស៊ាំនឹងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិ	2.4	2.3	2.2	1.0
៤.៣ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ	2.2	2.2	2.2	1.0
៤.៤ ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីពីជាសាធារណៈជន	2.0	2.5	2.4	--
៤.៥ ទស្សនទានអំពីការរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	1.6	1.7	2.3	1.0
៥. ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ។	**2.8**	**2.8**	**2.0**	**2.8**
៥.១ តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និង គាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.9	2.8	2.0	2.8
៥.២ តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	2.7	2.8	2.0	--
ពិន្ទុជាមធ្យម	**1.9**	**2.0**	**2.0**	**1.6**

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ÷ សន្ទេបប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត

សូចនាករ	បាត់ដំបង	កោះកុង	ក្រចេះ	ស្វាយរៀង
១. យេនឌ័រក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង ផលប៉ះពាល់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	**1.5**	**1.5**	**1.7**	**2.1**
១.១ ការបង្កើតគោលនយោបាយឆ្លើយតបនឹង យេនឌ័រ	1.5	1.5	1.7	2.5
១.២ ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ	1.0	1.5	2.0	2.0
១.៣ ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.5	1.5	2.0	1.9
១.៤ ការអនុវត្តដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.5	1.5	2.0	2.0
១.៥ ការត្រួតពិនិត្យដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	2.0	1.3	1.0	2.0
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជា- ធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**1.9**	**1.6**	**1.7**	**2.1**
២.១ សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	1.9	2.1	2.1	2.3
២.២ ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ	2.2	1.2	1.6	1.8
២.៣ ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារៈសម្រាប់ការបណ្តុះ បណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ	2.3	1.4	1.4	1.5
២.៤ ជំនាញបច្ចេកទេសដែលមានក្នុងការគាំទ្រការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	1.6	1.9	1.9	2.4
២.៥ ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងនៃការកសាង សមត្ថភាព	1.5	1.5	1.5	2.5
៣. ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**1.2**	**1.5**	**1.5**	**1.5**
៣.១ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា	1.0	1.0	1.0	1.0

សូចនាករ	បាត់ដំបង	កោះកុង	ក្រចេះ	ស្វាយរៀង
៣.២ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.0	1.0	1.0	1.0
៣.៣ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីស្ថិតក្នុងការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសនៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.0	2.0	2.0	2.0
៣.៤ ការយល់ដឹង និងការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	1.9	2.0	2.0	2.0
៣.៥ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	--	--	--	--
៤. បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ	**2.0**	**2.0**	**2.1**	**2.2**
៤.១ ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាព យេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.4	2.6	2.5	2.5
៤.២ ភាពស៊ាំនឹងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិ	2.5	2.1	2.2	2.1
៤.៣ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែង ការងារ។	1.8	2.0	2.0	2.2
៤.៤ ការឆ្លុះបញ្ចាំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីពីសាធារណៈជន	2.0	--	--	--
៤.៥ ទស្សនទានអំពីរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	1.5	1.2	1.6	1.9
៥. ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**2.6**	**2.7**	**2.6**	**2.8**
៥.១ តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.7	2.8	2.7	2.8
៥.២ តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	2.5	2.6	2.5	2.7
ពិន្ទុជាមធ្យម	**1.9**	**1.9**	**1.9**	**2.1**

សវនកម្មយេនឌ័រ ផអ៣ ÷ សង្ខេបបំណ្ណដាក់ពិន្ទុសម្រាប់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

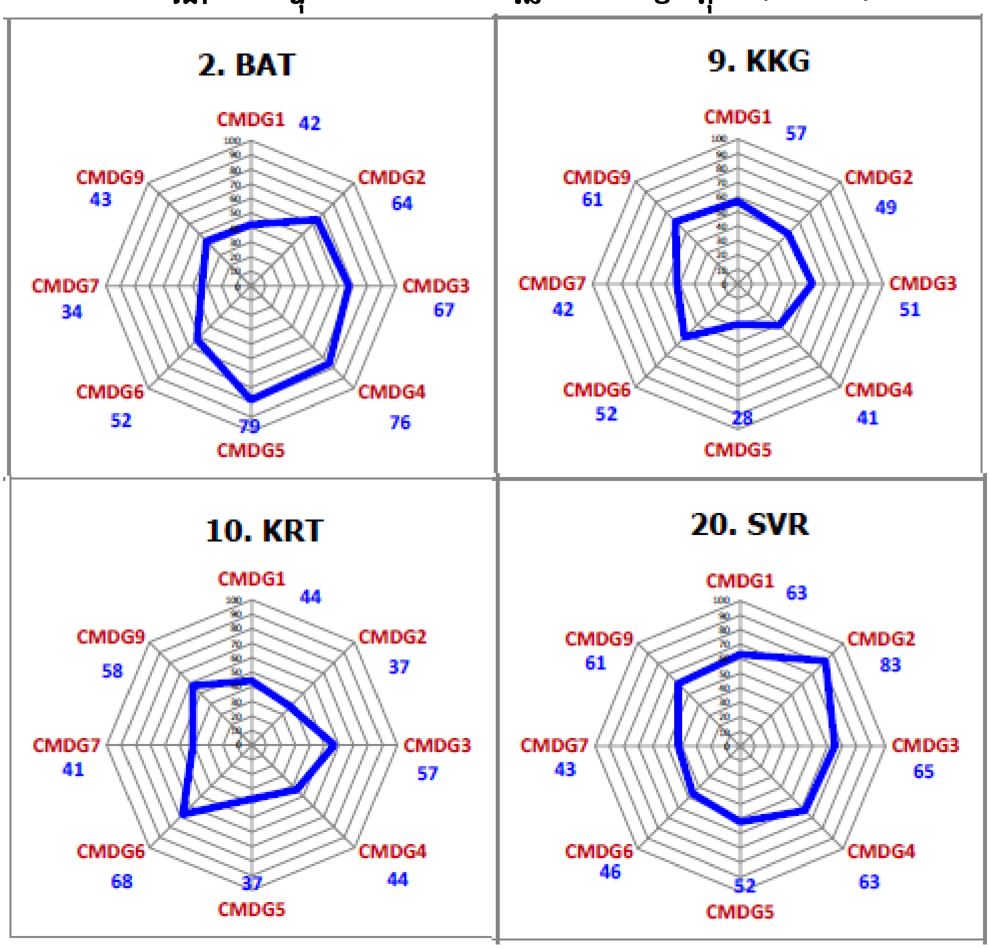
សូចនាករ	ស្រុករតនៈមណ្ឌល	ក្រុងខេមរៈភូមិន្ទ	ស្រុកសម្បូរ	ស្រុកស្វាយទាប
១. យេនឌ័រក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	**1.7**	**1.7**	**1.6**	**1.9**
១.១ ការបង្កើតគោលនយោបាយឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	2.2	1.5	1.8	1.8
១.២ ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ	1.5	1.5	2.0	2.0
១.៣ ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.5	1.5	1.0	1.7
១.៤ ការអនុវត្តដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.5	1.5	2.0	1.9
១.៥ ការត្រួតពិនិត្យដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	1.8	2.3	1.3	2.3
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**1.8**	**1.6**	**1.8**	**2.2**
២.១ សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	2.1	2.0	2.1	2.5
២.២ ការកសាងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងអំពីការវិភាគ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	1.7	2.0	1.6	1.8
២.៣ ភាពគ្រប់គ្រាន់សម្ភារៈសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	1.5	1.4	1.4	1.9
២.៤ ជំនាញបច្ចេកទេសដែលមានក្នុងការគាំទ្រការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.2	1.2	2.2	2.7
២.៥ ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងនៃការកសាងសមត្ថភាព	1.5	1.5	1.5	2.2
៣.០ ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**1.5**	**2.0**	**1.5**	**1.3**
៣.១ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា	1.0	3.0	1.0	1.0

សូចនាករ	ស្រុករតនៈមណ្ឌល	ក្រុងខេមរៈភូមិន្ទ	ស្រុកសម្បូរ	ស្រុកស្វាយទាប
៣.២ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	2.0	1.0	1.0	1.0
៣.៣ សមាមាត្រចំនួនស្ត្រី ស្ថិតក្នុងការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.0	2.0	2.0	1.0
៣.៤ ការយល់ដឹង និងការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	2.0	2.0	2.0	2.2
៣.៥ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	--	--	--	--
៤.0 យេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ	**2.1**	**1.8**	**2.1**	**2.5**
៤.១ ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.7	2.4	2.5	2.8
៤.២ ភាពស៊ាំនឹងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិ	2.0	1.3	2.2	2.7
៤.៣ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។	1.9	2.1	1.9	2.2
៤.៤ ការឆ្លុះបញ្ចាំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីពីជាសាធារណៈជន	2.0	--	--	--
៤.៥ ទស្សនទានអំពីរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.0	1.4	1.6	2.4
៥. ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ	**2.7**	**2.9**	**2.8**	**2.7**
៥.១ តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	2.8	2.9	2.9	2.8
៥.២ តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	2.5	2.8	2.6	2.5
ពិន្ទុជាមធ្យម	**2.0**	**1.9**	**2.0**	**2.1**

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៨

គំរូដ្យាក្រាមពីងពាងនៃប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុរបស់ទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់

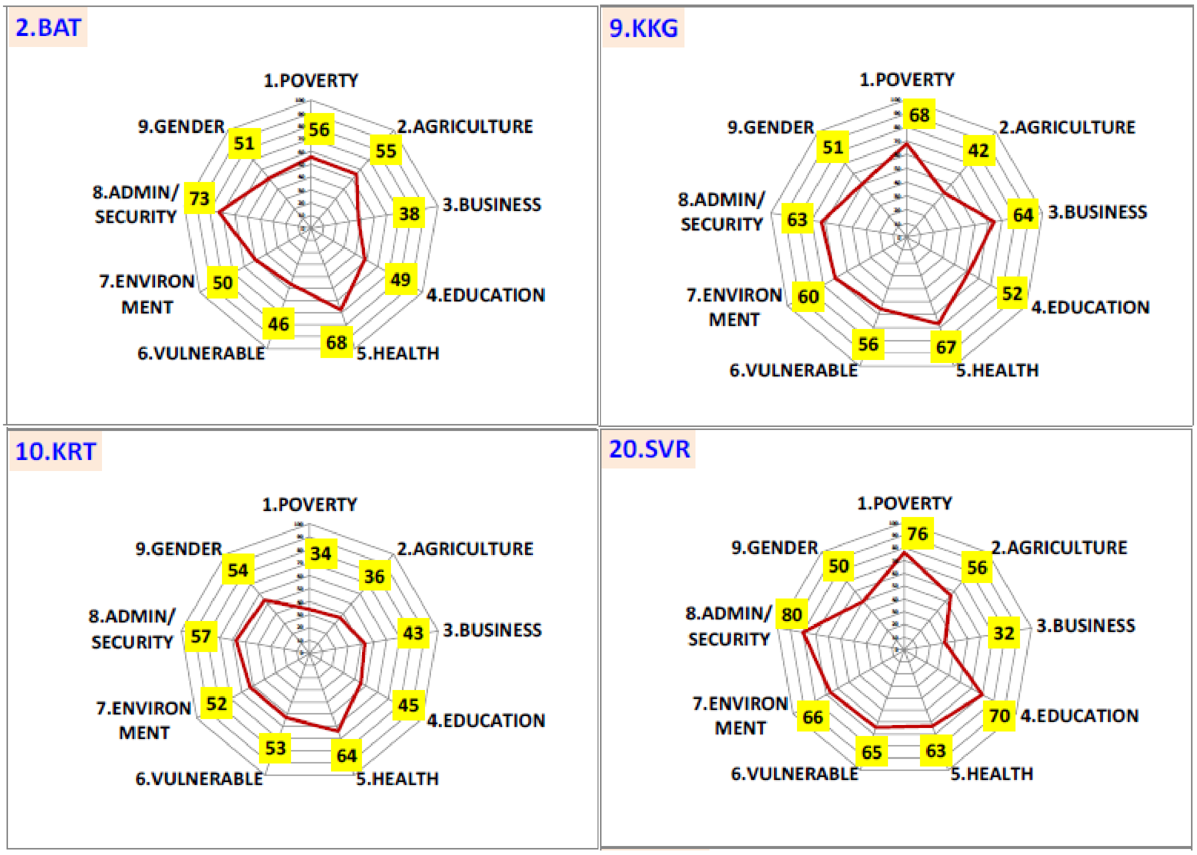
ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សកម្ពុជា (CMDG)



ទ្រង់ទ្រាយ និងទំហំនៃការដាក់ពិន្ទុនេះអាចឲ្យយើងកំណត់បញ្ហាតាមផ្នែក ៖
ឧទាហរណ៍៖

- ខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តក្រចេះមានពិន្ទុទាបលើ CMDG1 (ភាពក្រីក្រ)
- ខេត្តស្វាយរៀងមានពិន្ទុខ្ពស់លើ CMDG2 (អប់រំ)
- ខេត្តកោះកុង និងខេត្តក្រចេះមានពិន្ទុទាបលើ CMDG5 (សុខភាពមាតា)

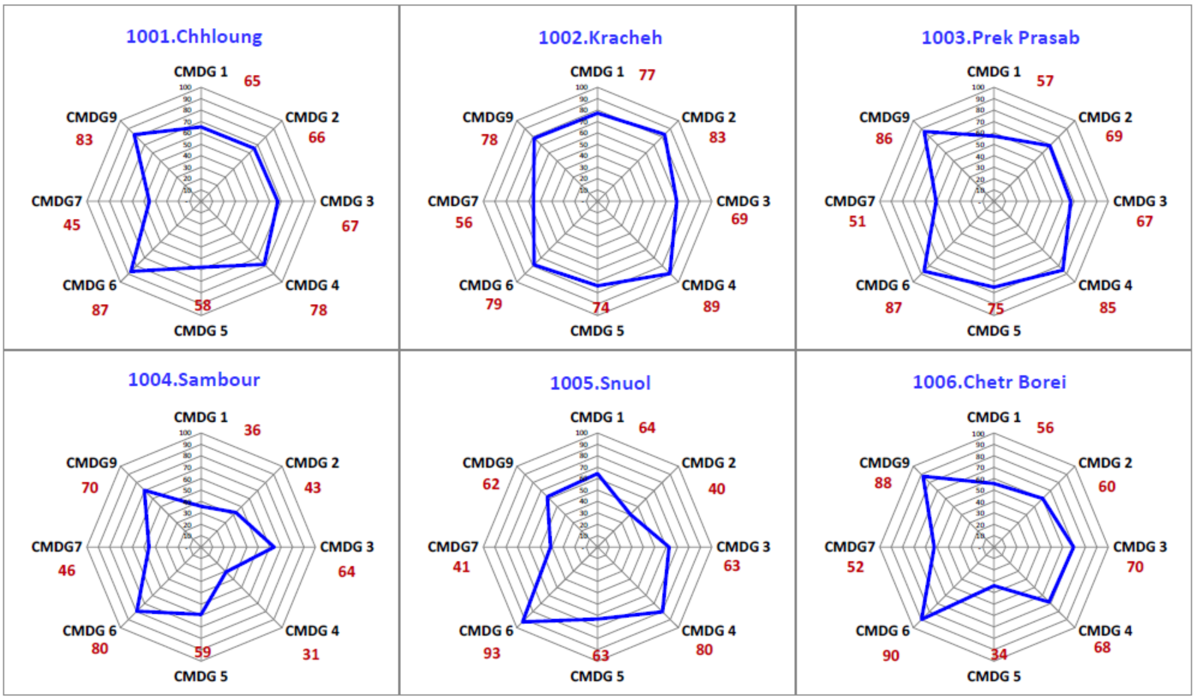
ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ



ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យពិនិត្យមើលលើវិស័យចំនួន៨ បូកបន្ថែមនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។ យោងតាមសូចនាករនៃបណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនេះ យេនឌ័រមានភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចពីសូចនាករនៃ CMDG ដែលចំនុចនេះ គួរតែមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ជាក់ពីភាពខុសគ្នារវាងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុទាំងពីរនេះ។ សូចនាករដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបចូលទៅក្នុងពិន្ទុសម្រាប់វិស័យនីមួយៗ។

ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សកម្ពុជា តាមស្រុកនីមួយៗ

ឧទាហរណ៍ ៖ ខេត្តក្រចេះ



ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមស្រុកនីមួយៗ ជួយដល់ការកំណត់ថាតើស្រុកណាដែលត្រូវការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។

នៅខេត្តក្រចេះ ដ្យាក្រាមបង្ហាញថាភាពក្រីក្រជាបញ្ហាពិសេសនៅក្នុងស្រុកសម្បូរ និងបញ្ហាសុខភាពមាតាមានពិន្ទុទាបនៅក្នុងស្រុកចិត្របុរី។

ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យនៅថ្នាក់ឃុំ អាចរកបានសម្រាប់ស្រុកខ្លះ។ វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ប្រសិនបើព័ត៌មានទាំងនេះអាចមាននៅគ្រប់ស្រុកទាំងអស់

ទាំងមន្ត្រីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក យល់ឃើញថាតារាងទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ។

ចំណាំ៖

នៅពេលដែលវាជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ ក៏នៅមានបញ្ហាមួយចំនួនជាមួយទិន្នន័យឃុំសង្កាត់ (CDB) ដែលទាមទារនូវការត្រួតពិនិត្យ និងការកែតម្រូវ (ឧទា. ចំងាយពីមណ្ឌលសុខភាពដែលជិតបំផុតក្នុងក្រុងក្រចេះ (៩៥ គ.ម ??)

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩

ការសម្រិតសម្រាំងឧបករណ៍

សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រដែលត្រូវប្រើប្រាស់ជាឯកសារយោងនៅពេលអនាគត

ឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រត្រូវបានសម្រិតសម្រាំងសម្រាប់ជាឯកសាយោង និងប្រើប្រាស់នាពេលអនាគតនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សន្លឹកកិច្ចការអំពី "របៀបនៃការដាក់ពិន្ទុ" ផ្តល់នូវការណែនាំស្តីពីប្រភពនៃព័ត៌មាន។ ដ្យាក្រាមលំហូរនៃព័ត៌មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ៣.៦ នៅតែដូចគ្នា។ ជាការល្អ ការសម្ភាសន៍គួរត្រូវបានធ្វើឡើងដូចខាងក្រោមនេះ៖

ថ្នាក់ខេត្ត

- ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត
- គ.ក.ស.ក ខេត្ត
- អភិបាលខេត្ត
- អភិបាលរងខេត្តជាស្ត្រី (ធ្វើដាច់ដោយឡែកពីអភិបាលខេត្ត)
- នាយកគម្រោងផអ៣ ខេត្ត ឬនាយករដ្ឋបាល (ជាទូទៅជាមនុស្សតែមួយ)
- នាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការទាំងអស់
- ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ខេត្ត
- ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្ត
- អ្នកសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សា
- ប្រធានមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត
- ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលពាក់ព័ន្ធធ្វើការនៅក្នុងខេត្តដោយអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ។
- អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើការនៅក្នុងខេត្តដោយអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ។

ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

- ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក
- គ.ក.ស.ក ក្រុង ស្រុក
- អភិបាលក្រុង ស្រុក
- អភិបាលរងក្រុង ស្រុកជាស្ត្រី (ធ្វើដាច់ដោយឡែកពីអភិបាលក្រុង ស្រុក)
- នាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យទាំងអស់
- ប្រធានការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក
- ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលពាក់ព័ន្ធដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុង ស្រុក ដោយអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រ។
- អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុង ស្រុកដោយអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩.១
កម្រងសំណួរជាសម្ងាត់បំពេញដោយខ្លួនឯង សម្រាប់សវនកម្មយេនឌ័រ
ក្នុងផអ៣ ចំពោះអនុកម្មវិធី

សវនកម្មយេនឌ័រក្នុងផអ៣ ត្រូវបានកំណត់ជាសកម្មភាពអាទិភាពនៅក្នុងផអ៣ នៃផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣។ ផ្នែកមួយនៃសវនកម្មយេនឌ័រ យើងខ្ញុំកំពុងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមន្ត្រី និងបុគ្គលិកតាមរយៈកម្រងសំណួរជាសម្ងាត់នេះ ដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀតនូវទស្សនៈ និងការអនុវត្តស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

កម្រងសំណួរនេះនឹងចំណាយពេលវេលារបស់លោក លោកស្រីប្រហែលជា២០នាទីក្នុងការបំពេញ។ សម្រាប់សំណួរនីមួយៗខាងក្រោម សូមជ្រើសរើសយកចម្លើយតែមួយក្នុងចំណោមចម្លើយទាំងឡាយដែលលោក លោកស្រី យល់ឃើញថាសមស្របបំផុត។ **<u>លើកលែងតែសំណួរទី៤ គឺអាចគូសចម្លើយលើសពី១បាន។</u>**

យើងខ្ញុំសូមស្វាគមន៍ និងអរគុណការចូលរួមបំពេញរបស់លោក លោកស្រីចំពោះសវនកម្មយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្ត ផអ៣។

ខេត្តៈ.......................... ស្រុក/ក្រុង.................................

១. តើលោក លោកស្រី គិតថារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង គ.ជ.អ.ប ចាត់ទុកបញ្ហាយេនឌ័រសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការសម្រេចគោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីជាតិក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?
- ☐ សំខាន់ខ្លាំង
- ☐ សំខាន់
- ☐ មិនសូវសំខាន់
- ☐ មិនសំខាន់អ្វីទាំងអស់

២. តើលោក លោកស្រីធ្លាប់អានឯកសារឧបសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣ ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែរឬទេ?
- ☐ បានអានទាំងពីរ
- ☐ បានអានមួយក្នុងចំណោមពីរ
- ☐ មិនបានអានទាំងពីរ

៣. តើឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ ផអ៣ ផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ដែរឬទេ អំពីរបៀបនៃការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រី ?

- □ បាទ/ចាស៎ គឺច្បាស់លាស់ល្អណាស់
- □ គឺច្បាស់លាស់ខ្លះៗ
- □ មិនច្បាស់លាស់អ្វីទាំងអស់
- □ មិនដឹងទេ ព្រោះមិនដែលបានអានផង

៤. តើអនុសាសន៍ណាមួយ ក្នុងចំណោមអនុសាសន៍ខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣៖ *(សំណួរទី៤នេះ លោក លោកស្រី ជ្រើសចម្លើយអាចលើសពីមួយ)*

- □ ការបញ្ជ្រាបទស្សនៈយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ ច្បាប់ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- □ រៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវតុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- □ ការដាក់បញ្ចូលនូវបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធមានដូចជា បទបញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរជាតិ (ឧទាហរណ៍៖ សន្ធិសញ្ញាCEDAW) ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រថ្នាក់ជាតិ (ឧ. នារីរតនៈ ទី២) និងផែនការតាមវិស័យនានា (ឧ. ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ) ទៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- □ ដាក់បញ្ចូលសូចនាករដែលពាក់ពាន្ធ័ទៅនឹងយេនឌ័រទាំងគុណភាព និងទាំងបរិមាណ ក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- □ មិនដឹង។

៥. តើរដ្ឋបាល (ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ឬរដ្ឋបាល) របស់លោក លោកស្រី ចាត់ទុកការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ សំខាន់កម្រិតណាក្នុងការសម្រេចគោលដៅរួម?

- □ សំខាន់ខ្លាំង
- □ សំខាន់
- □ មិនសូវសំខាន់
- □ មិនសូវសំខាន់អ្វីទាំងអស់

៦. តើលោក លោកស្រី មានដឹងទេថាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើស (ពោលគឺ៖ ការតែងតាំង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការសម្ភាសន៍ ។ល។)?

- □ ដឹងច្បាស់
- □ ដឹងគ្រប់គ្រាន់
- □ ដឹងមិនគ្រប់គ្រាន់
- □ មិនដឹងគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

៧. តើលោក លោកស្រី គិតអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោក លោកស្រីក្នុងកម្រិតណា? ឧទាហរណ៍៖ ការអនុវត្តសកម្មភាព ឬវិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់?

□ តែងតែគិត
□ ជារឿយៗ
□ យូរៗម្តង
□ មិនដែល

៨. តើប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំកម្មវិធីក្នុងស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រី ធានាដល់គុណភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងការអនុវត្តបានល្អកម្រិតណា?
□ ល្អណាស់
□ គ្រប់គ្រាន់
□ មិនគ្រប់គ្រាន់
□ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

៩. កាលពីឆ្នាំកន្លងទៅតើលោក លោកស្រីបានពិគ្រោះយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ឬការិយាល័យកិច្ចការនារីស្រុក ទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ឬក៏អ្នកជំនាញផ្នែកយេនឌ័រផ្សេងទៀតក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី ប៉ុន្មានដងដែរ?
□ ច្រើនជាង៣ដង
□ ២ដង
□ ម្តង
□ មិនដែលសោះ
□ មិនមានអ្វីសំខាន់ផងសម្រាប់ខ្ញុំធ្វើការងារនេះ

១០. តើលោក លោកស្រីគិតថារដ្ឋបាល (ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ឬរដ្ឋបាល) បានរៀបចំទុកជាមុនគ្រាប់គ្រាន់ហើយពីដំណាក់កាលពីមួយទៅមួយ ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីជាស្ត្រី?
□ បាទ/ចាស៎ បានរៀបចំទុកជាមុនបានល្អណាស់
□ រៀបចំទុកជាមុនពីដំណាក់កាលពីមួយទៅមួយល្អ
□ បានរៀបចំទុកជាមុនតិចតួចណាស់
□ គ្មានដែលបានរៀបចំអ្វីទាំងអស់

១១. តើស្ត្រីត្រូវបានគេមើលឃើញ និងយកចិត្តទុកដាក់ដូចបុរសដែរឬទេ នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រី?
□ ស្ត្រីត្រូវបានលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្ម និងការលើកកម្ពស់នេះសមរម្យរួចហើយ។
□ បុរស និងស្ត្រី ត្រូវគេយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ឱកាសដូចគ្នា។
□ករណីខ្លះហាក់ដូចជាមានការពេញចិត្តក្នុងការផ្តល់ឱកាសចំពោះស្ត្រីក្នុងការបំពេញតួនាទីភារកិច្ច តែជាក់ស្តែងការយល់ឃើញមួយចំនួនមិនយល់ស្របនឹងទស្សនៈនេះ ដោយសារ

មានការយល់ឃើញថាស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវ និងសមត្ថភាពទាបជាងបុរស។
- ☐ ស្ត្រីត្រូវបានគេមិនយកទុកដាក់ដូចបុរសទេ។

១២. តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃកម្រិតណា ចំពោះការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៃស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រី ក្នុងការលើស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ និងការគោរពអំពីភាពខុសគ្នានៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត អាកប្បកិរិយា ឥរិយាបទ ក្រមសីលធម៌នៃការងារ និងព័ត៌មាន?
- ☐ ល្អប្រសើរ
- ☐ គ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនមែនគោលនយោបាយបែបនេះទេ

១៣. តើរដ្ឋបាលរបស់លោក លោកស្រីបានរារាំងនឹងសកម្មភាពដែលមិនបានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័របានគ្រប់គ្រាន់កម្រិតណា ឧទាហរណ៍ដូចជា នៅលើផ្ទាំងរូបភាពធំ ការសម្តែងមតិ ការនិយាយកំប្លែងលេង ដែលមិនបង្ហាញការគោរពចំពោះស្ត្រី...។ល។?
- ☐ លើសពីគ្រប់គ្រាន់
- ☐ គ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

១៤. តើលោក លោកស្រីយកចិត្តទុកដាក់កម្រិតណាក្នុងការធានាទំនាក់ទំនងឲ្យមានការគោរពរវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់លោក លោកស្រី?
- ☐ ខ្លាំងណាស់
- ☐ ខ្លះ
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

១៥. កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់លោក លោកស្រីមានទំនោរគ្របដណ្តប់លើសលប់ដោយបុរស។
- ☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង
- ☐ មិនយល់ស្រប
- ☐ យល់ស្រប
- ☐ យល់ស្របខ្លាំង

១៦. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣នៅក្នុងថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ ក.គ.ស.ក គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារី ការិយាល័យកិច្ចការនារីក្រុង ស្រុក។
- ☐ មិនយល់ស្របខ្លាំង
- ☐ មិនយល់ស្រប

- □ យល់ស្រប
- □ យល់ស្របខ្លាំង

១៧. តើលោក លោកស្រីធ្លាប់បានចាត់វិធានការណ៍ណាមួយក្នុងការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តផអ៣ ឬឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលរបស់លោក លោកស្រីដែរឬទេ?

- □ បាទ/ចាស៎ ច្រើន
- □ បាទ/ចាស៎ ខ្លះ
- □ បាទ/ចាស៎ ប៉ុន្តែតិចតួច
- □ ទេ គ្មានអ្វីទាំងអស់

១៨. តើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាផ្តល់សារៈសំខាន់កម្រិតណា ចំពោះការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលរបស់លោក លោកស្រី?

- □ សំខាន់ណាស់ពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់
- □ សំខាន់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ខ្លះ
- □ សំខាន់តិចតួចសម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
- □ មិនសំខាន់សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អ្វីទាំងអស់

១៩. តើមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាចំពោះការចូលរួមរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងតាក់តែង និងអនុវត្តការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពជាតំណាង និងសម្លេងស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់លោក លោកស្ត្រី?

- □ សំខាន់ខ្លាំងណាស់
- □ សំខាន់
- □ មិនសូវសំខាន់
- □ មិនសំខាន់អ្វីទាំងអស់

២០. តើលោក លោកស្រីមានគិតថាលោក លោកស្រីត្រូវបានរំពឹងថានឹងយកបញ្ហាយេនឌ័រមកពិចារណាក្នុងដំណាក់កាលនានានៃការរៀបចំ ឬតាក់តែងកម្មវិធី សកម្មភាព ឬការអនុវត្តនៅគ្រប់ជំហ៊ានដែរឬទេ?

- □ បាទ/ចាស៎
- □ ទេ

ប្រសិនបើបាទ/ចាស៎ តើលោក លោកស្រីមានសមត្ថភាពបានបំពេញការរំពឹងទុកនេះបានល្អកម្រិតណា?

- □ មានសម្ថភាពពេញលេញ
- □ សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់

- □ សមត្ថភាពមិនគ្រប់គ្រាន់
- □ អត់សមត្ថភាព
- □ មិនត្រូវបានរំពឹង

២១. តើស្ថាប័នការងាររបស់លោក លោកស្រីផ្តល់ឱកាសដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័ររបស់លោក លោកស្រីក្នុងវិជ្ជាជីវៈដែរឬទេ? ហើយក្នុងកម្រិតណា? (ឧទាហរណ៍៖ ការកសាងសមត្ថភាព ការបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្របច្ចេកទេស ការចងក្រងឯកសារ)

- □ លើសពីគ្រប់គ្រាន់
- □ គ្រប់គ្រាន់
- □ មិនគ្រប់គ្រាន់
- □ មិនគ្រប់គ្រាន់អ្វីទាំងអស់

២២. តើលោក លោកស្រីគិតថាមានឧបករណ៍ (ឧទាហរណ៍៖ គោលការណ៍ណែនាំ ក្បួនខ្នាត បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់... ។ល។) និងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់លោក លោកស្រី បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី? ហើយក្នុងកម្រិតណា?

- □ លើសពីគ្រប់គ្រាន់
- □ គ្រប់គ្រាន់
- □ មិនគ្រប់គ្រាន់
- □ គ្មានអ្វីទាំងអស់

២៣. តើលោក លោកស្រីបានទទួលព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្ត និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដើម្បីធ្វើការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការវិភាគទាំងនេះទៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែរឬទេ?

- □ ពេញលេញ
- □ គ្រប់គ្រាន់
- □ មិនគ្រប់គ្រាន់
- □ គ្មានអ្វីទាំងអស់

២៤. តើលោក លោកស្រីអាចនិយាយបានទេថាតើសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រីក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ដែលបានមកពីការវិភាគទាំងនេះទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការមានកម្រិតណា?

- □ មានសមត្ថភាពខ្លាំង
- □ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់
- □ មិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់
- □ មិនមានសមត្ថភាពអ្វីទាំងអស់

២៥. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការគាំទ្ររបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

- ☐ ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់
- ☐ ពេញចិត្ត
- ☐ មិនពេញចិត្ត
- ☐ គ្មានបានទទួលជំនួយទេ នៅពេលស្នើសុំ
- ☐ គ្មានបានស្នើសុំជំនួយ

២៦. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការគាំទ្ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី មន្ទីរកិច្ចការនារី ការិយាល័យកិច្ចការនារីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

- ☐ ល្អប្រសើរ
- ☐ គ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់
- ☐ គ្មានបានជួយ
- ☐ មិនដឹង

២៧. តើក្រុមការងារការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (GMAGs) ឬជនបង្គោលយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា?

- ☐ ល្អប្រសើរ
- ☐ គ្រប់គ្រាន់
- ☐ មិនគ្រប់គ្រាន់
- ☐ គ្មានបានជួយ
- ☐ មិនដឹង

២៨. តើលោក លោកស្រីគិតថាលទ្ធផលសម្រេចបានកម្រិតណា នៅក្នុងការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

- ☐ សម្រេចបានធំធេង
- ☐ សម្រេចបានល្អ
- ☐ សម្រេចបានខ្លះ ប៉ុន្តែមិនតិចតួចណាស់
- ☐ សម្រេចមិនបានអ្វីទាំងអស់
- ☐ មិនដឹង

២៩. តើលោក លោកស្រីមានសំណូមពរអ្វីខ្លះក្នុងការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ ភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការធ្វើផែនការ និងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ

....

....

....

នេះជាការស្ទង់មតិសម្ងាត់ ប៉ុន្តែជាការមានប្រយោជន៍ប្រសិនបើលោក លោកស្រីអាចផ្តល់ព័ត៌មានខាងក្រោមនេះបាន?

ភេទ៖ ☐ ប្រុស
☐ ស្រី

អាយុ ៖ ....

តួនាទី ៖

ខេត្ត
☐ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត
☐ គណៈអភិបាលខេត្ត
☐ សមាជិក គ.ក.ស.ក ខេត្ត
☐ នាយករដ្ឋបាលខេត្ត/ប្រធានទីចាត់ការ
☐ ប្រធានគម្រោងខេត្ត
☐ ប្រធានទីប្រឹក្សា
☐ ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
☐ ផ្សេងៗ________________________

ក្រុង ស្រុក
☐ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក
☐ គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក
☐ សមាជិក គ.ក.ស.ក ក្រុង ស្រុក
☐ នាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក/ប្រធានការិយាល័យ
☐ ទីប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក
☐ ផ្សេងៗ______________________

ឋានៈ ៖ ☐ មន្ត្រីជាប់ឆ្នោត
☐ មន្ត្រីតែងតាំង
☐ មន្ត្រីរាជការ
☐ មន្ត្រីកិច្ចសន្យា

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩.២ ÷ របៀបនៃការដាក់ពិន្ទុ

ឈ្មោះនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្ម (ឧទាហរណ៍ ៖ ស្រុកសម្បូរ ខេត្តក្រចេះ)

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
១. យេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់			x.x	
១.១	ការធ្វើផែនការ		x.x	
	ការបញ្ជ្រាបបញ្ហាអាទិភាពដែលឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រ (កំណត់ដោយ គ.ក.ស.ក ក.គ.ន.ក និងស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ទៅក្នុងផែនការថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-ពិនិត្យឡើងវិញនូវអនុសាសន៍ -ពិនិត្យនូវផែនការឡើងវិញ -សម្ភាសន៍	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
	តើការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានធ្វើឡើងដែរឬទេក្នុងពេលរៀបចំផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-សម្ភាសន៍	3: បាទ/ចាស៎ យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
	ប្រព័ន្ធកម្មវិធី ៨. តើប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំកម្មវិធីក្នុងស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រី ជានាន្ធការពិចារណាលើការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងការអនុវត្តបានល្អកម្រិតណា?	-បញ្ជីសំណួរ-ទី៨ -សម្ភាសន៍ □ ល្អណាស់ □ គ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x% x.x%

លរ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		□ មិនគ្រប់គ្រាន់សោះ □ មិនដឹង		
	យន្តការ និងដំណើរការស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ដើម្បីសម្រប សម្រួលការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការ ផ្តល់ភាព អង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការរៀបចំថវិកា និង ការអនុវត្ត	-សម្ភាសន៍	3: ដំណើរការនៃការធ្វើ ផែន ការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្លើយតបនឹង យេនឌ័រមានស្រាប់ និងត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញ 2: យន្តការ និងដំណើរការមាន ស្រាប់ប៉ុន្តែមិនត្រូវបាន អនុវត្ត ពេញលេញ 1: មានស្រាប់ខ្លះៗ 0: អត់មានទាល់តែសោះ	
1.2	ការរៀបចំថវិកា		x.x	
	ការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់បញ្ហាអាទិភាពដែលឆ្លើយតបនឹងយេន ឌ័រ (និន្នការនៃការផ្តល់មូលនិធិរបស់ផអ៣)	-ពិនិត្យឡើងវិញផ.ស.ថ -សម្ភាសន៍	3: កើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ 2: គ្មានការផ្លាស់ប្តូរ 1: ផ្លាស់ប្តូរចុះឡើង 0: ថយចុះ	
	ការវិភាជន៍មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ សម្រាប់សេវាសង្គម (និន្នាការ នៃមូលនិធិ)	-ពិនិត្យឡើងវិញនូវរបាយ ការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ	3: កើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ 2: គ្មានការផ្លាស់ប្តូរ 1: ផ្លាស់ប្តូរចុះឡើង 0: ថយចុះ	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
1.3	ការអនុវត្ត		x.x	
	ការអនុវត្តវិធានការណ៍ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រនៅក្នុង សេចក្តីសម្រេចរួមរវាងខេត្ត និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និង ផ.ស.ថ ស្រុក	-សម្ភាសន៍ -ទិន្នន័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	3: អនុវត្តពេញលេញ 2: អនុវត្តភាគច្រើន 1: អនុវត្តបានមួយផ្នែក 0: គ្មានអនុវត្តសោះ	
	ការចំណាយជាក់ស្តែងសម្រាប់សកម្មភាពឆ្លើយតប យេនឌ័រនៅក្នុង ផ.ស.ថ(%នៃថវិកាដែលបានចំណាយសម្រាប់វិធានការណ៍ទាំងនេះធៀបនឹងថវិកាបានកំណត់)	-សម្ភាសន៍ -ទិន្នន័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	3: 81-100% 2: 71-80% 1: 61-70% 0: <= 60%	
1.4	ការត្រួតពិនិត្យ		x.x	
	ការបញ្ជ្រាបសូចនាករស្តីពីយេនឌ័រ និងការបែងចែកទិន្នន័យភេទទៅក្នុងក្របខណ្ឌការងារនៃការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	-សម្ភាសន៍ -ទម្រង់របាយការណ៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ -របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
1.5	ផលប៉ះពាល់		x.x	
	CMDG3 កំណត់ពិន្ទុសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-របាយការណ៍ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុ (ក្រសួងផែនការ)	3: > 70 2: 61-70 1: 51-60 0: <= 50	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	CMDG5 កំណត់ពិន្ទុសុខភាពមាតាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-របាយការណ៍ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុ (ក្រសួងផែនការ)	3: > 70 2: 61-70 1: 51-60 0: <= 50	
	ពិន្ទុសម្រាប់យេនឌ័រនៅក្នុងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យ (សេដ្ឋកិច្ច អប់រំ ភាពងាយរងគ្រោះ ការសម្រេចចិត្ត និងសន្តិសុខ)	-របាយការណ៍ប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុតាមវិស័យថ្នាក់ខេត្ត (ក្រសួងផែនការ)	3: > 70 2: 61-70 1: 51-60 0: <= 50	
	ការដំណើរការរបស់ គ.ក.ស.ក	-ការពិនិត្យមើលឯកសារ -សម្ភាសន៍	3: ដំណើរការពេញលេញ និងមានប្រសិទ្ធភាព 2: ដំណើរការច្រើន 1: ដំណើរការមួយផ្នែក 0: មិនសកម្ម	
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ			x.x	
2.1	សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	-សំណួរទី៧ ទី២០ និងទី២៤ -សម្ភាសន៍		
	២០. តើលោក លោកស្រីមានគិតថាលោក លោកស្រីត្រូវបានរំពឹងថានឹងយកបញ្ហាយេនឌ័រមកពិចារណាក្នុងដំណាក់កាលនានានៃការរៀបចំ ឬតាក់តែងកម្មវិធី សកម្មភាព ឬការអនុវត្ត	□ បាទ/ចាស៎ □ ទេ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ដែរឬទេ?			
	២០.ក. ប្រសិនបើបាទ/ចាស៎ តើលោក លោកស្រីមានសមត្ថភាពបានបំពេញការរំពឹងទុកនេះបានល្អកម្រិតណា?	□ មានសម្ថភាពពេញលេញ □ សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ □ សមត្ថភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ □ អត់សមត្ថភាព	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	៧. តើលោក លោកស្រី គិតអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោក លោកស្រីក្នុងកម្រិតណា? ឧទាហរណ៍ សកម្មភាព និងវិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ ។ល។	□ តែងតែគិត □ គិតញឹកញាប់ដែរ □ម្តងម្កាល □ មិនដែលគិត	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	២៤. តើសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រីក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការវិភាគទាំងនេះទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការមានកម្រិតណា?	□ មានសមត្ថភាពណាស់ □ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ □ គ្មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ □ មិនមានសមត្ថភាពសោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
2.2	ការកសាងសម្ថតភាពលើការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ			
	ភាពអាចរកបាន តើលោក លោកស្រីមានឱកាសពង្រឹងចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិជ្ជាជីវៈ និងបច្ចេកទេសរបស់ខ្លួនដែរឬទេ? (ឧទាហរណ៍៖ ការកសាងសមត្ថភាព ការបណ្តុះ បណ្តាល ការគាំទ្របច្ចេកទេស ការចងក្រងឯកសារ)	-កម្រងសំណួរទី២១ □ មានលើសពីគ្រប់គ្រាន់ □ មានគ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនមានសោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	សារៈសំខាន់ តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដែលអ្នកបានទទួលមានសារៈសំខាន់ដូចម្តេច?	-សម្ភាសន៍	3: ឆ្លើយតបដោយប្រសិទ្ធិភាព ទៅនឹងតួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់សិក្ខាកាម 2: ឆ្លើយតបមួយផ្នែក 1: ភាគច្រើនជាទ្រឹស្តី 0: មិនពាក់ព័ន្ធ	
2.3	ភាពគ្រប់គ្រាន់សម្ភារៈបណ្តុះ បណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	-កម្រងសំណួរទី២២ និង២៣		
	២២. តើលោក លោកស្រីគិតថាមានឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់(ពីប្រភពណាក៏ដោយ) ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី? (ឧទាហរណ៍៖ គោលការណ៍ណែនាំ សៀវភៅណែនាំ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ ។ល។)	□ មានលើសពីគ្រប់គ្រាន់ □ មានគ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនមានសោះ		x.x% x.x% x.x% x.x%
	២៣. តើលោក លោកស្រីបានទទួលព័ត៌មាន និងមានការអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រ និងបញ្ចូលសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការវិភាគទាំងនេះទៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ នៃដំណើរការតាក់តែងកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែរឬទេ?	□ គ្រប់គ្រាន់ □ គ្រប់គ្រាន់ខ្លះ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់សោះ		x.x% x.x% x.x% x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
2.4	ជំនាញបច្ចេកទេស ឬសមត្ថភាពយេនឌ័រ ដែលមាននៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីគាំទ្រការបញ្រ្ជាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្ដល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	-កម្រងសំណួរទី៩ ទី២៥ និងទី២៧ -សម្ភាសន៍		
	៩. កាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ តើលោក លោកស្រីបានពិគ្រោះយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត ឬការិយាល័យកិច្ចការនារី ទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ឬក៏អ្នកជំនាញផ្នែកយេនឌ័រផ្សេងទៀតក្នុងការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររបស់លោក លោកស្រី ប៉ុន្មានដងដែរ?	□ ច្រើនជាង៣ដង □ ២ ដង □ មួយដង □ មិនដែលសោះ □ មិនចាំបាច់សម្រាប់ខ្ញុំក្នុងការធ្វើដូច្នេះ		x.x% x.x% x.x% x.x% x.x%
	២៥. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណា ចំពោះការគាំទ្រដែលបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?	□ ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់ □ ពេញចិត្តភាគច្រើន □ មិនពេញចិត្ត □ មិនបានជំនួយពេលស្នើសុំ □ មិនមានការស្នើសុំជំនួយ		x.x% x.x% x.x% x.x% x.x%
	២៦. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តកម្រិតណានូវការគាំទ្រពីក្រសួង មន្ទីរ និងការិយាល័យកិច្ចការនារីក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ជាតិ?	□ ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់ □ ពេញចិត្តភាគច្រើន □ មិនពេញចិត្ត □ មិនបានជំនួយពេលស្នើសុំ □ មិនមានការស្នើសុំជំនួយ		x.x% x.x% x.x% x.x% x.x%
	២៧. តើក្រុមការងារការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (GMAGs) ឬជន	□ មានប្រសិទ្ធភាពណាស់		x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	បង្គោលយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណាក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?	□ មានប្រសិទ្ធភាពភាគច្រើន □ មានប្រសិទ្ធភាពមធ្យម □ គ្មានប្រសិទ្ធភាព □ មិនដឹង		x.x% x.x% x.x% x.x%
2.5	*ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព*	-ពិនិត្យសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល -សម្ភាសន៍	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
៣.០	**ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក**		**1.5**	
3.1	សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	- ស្នើសុំទិន្នន័យពីក្រុមប្រឹក្សា	3: 31-50% 2: 21-30% 1: 1-20% 0: 0%	ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីធៀបនឹងក្រុមប្រឹក្សាជាបុរស
3.2	សមាមាត្រចំនួនស្ត្រីក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្តថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-ស្នើសុំទិន្នន័យពីផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	3: 31-50% 2: 21-30% 1: 1-20% 0: 0%	ចំនួនស្ត្រីធៀបនឹងចំនួនបុរសដែលស្ថិតក្នុងក្តីសម្រេចចិត្តថ្នាក់ខ្ពស់។ **ថ្នាក់ខេត្តៈ** ចាប់ពីនាយកទីចាត់ការឡើងទៅ **ថ្នាក់ស្រុកៈ** ចាប់ពីប្រធាន

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
				ការិយាល័យឡើងទៅ
3.3	សមាមាត្រចំនួនស្ត្រី ស្ថិតក្នុងកម្រិតនៃការធ្វើក្តីសម្រេចចិត្ត នៅថ្នាក់កណ្តាល និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសនៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-ស្នើសុំទិន្នន័យពីផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	3: 31-50% 2: 21-30% 1: 1-20% 0: 0%	ចំនួនស្ត្រីធៀបនឹងចំនួនបុរសដែលជាបុគ្គលិក បច្ចេកទេស។ ថ្នាក់ខេត្តៈ ពីនាយករងទីចាត់ការចុះ ថ្នាក់ស្រុកៈ ពីអនុប្រធានការិយាល័យចុះ
3.4	ការយល់ដឹង និងការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	-សំណួរទី៦ ទី១០ និង ទី១១ -សម្ភាសន៍	***x.x***	
	៦. តើលោក លោកស្រី មានដឹងទេថាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើស (ពេលគឺៈ ការតែងតាំង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការសម្ភាសន៍ ។ល។)	□ ដឹងច្បាស់ណាស់ □ ដឹងគ្រប់គ្រាន់ □ ដឹងមិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនដឹងសោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	ការបញ្ជ្រាបចំណេះដឹង និងការឆ្លើយតបបញ្ហាយេនឌ័រជាអាទិភាពដែលមានក្នុងក្តីសម្រេចរួម និងក្របខ័ណ្ឌការងារ	-ពិនិត្យមើលក្តីសម្រេចរួម និងក្របខ័ណ្ឌការងារ -ការសម្ភាសន៍	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងខ្លាំង 2: ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាទូទៅជាអាទិភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអណត្តិទូទៅរបស់ផអ៣	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
			1: បញ្ជ្រាបសម្រាប់មុខតំណែងមួយចំនួន 0: មិនមានចែងទាល់តែសោះ	
	១០. តើលោក លោកស្រីគិតថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ឬរដ្ឋបាល) បានចាត់នូវជំហានដ៏សកម្មក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រី?	□ បាទ/ចាស៎ សកម្មណាស់ □ បានចាត់នូវជំហានល្អ □ សកម្មតិចតួច □ មិនបានធ្វើអ្វីសោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	១១. តើស្ត្រីត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ស្មើគ្នានឹងបុរសដែរឬទេ នៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រី?	□ ស្ត្រីត្រូវបានលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្ម និងសក្តិសម □ បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដូចគ្នា □ មានករណីខ្លះដែលរើសអើងចំពោះស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងការចំណាយឬប្រយោជន៍ ដោយសារស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវតិចជាង □ ស្ត្រីត្រូវបានគេមិនយកទុកដាក់ដូចបុរសទេ	x.x	
	ការបញ្ជ្រាបចំណេះដឹង ការឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដែលជាផ្នែកនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	-ពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	3: បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបយ៉ាងខ្លាំងទៅ	

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
			ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ 2: បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបមួយផ្នែកទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ 1: បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ យេនឌ័រដែលមានរៀបរាប់ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ 0: មិនមានរៀបរាប់ x: ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារមិនច្បាស់លាស់	
3.5	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ			
	ស្ត្រីដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	-សម្ភាសន៍ - របាយការណវគ្គបណ្តុះបណ្តាល - របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ		
	ភាគរយស្ត្រីស្ថិតក្នុងតំណែងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត (រួមមានៈ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) ដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	- របាយការណវគ្គបណ្តុះបណ្តាល - របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	ភាគរយនៃស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	-របាយការណវគ្គបណ្តុះបណ្តាល -របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ		
	សារៈសំខាន់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	-របាយការណវគ្គបណ្តុះបណ្តាល -សម្ភាសន៍	3: មានប្រសិទ្ធភាពឆ្លើយតបនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សិក្ខាកាម 2: ឆ្លើយតបមួយផ្នែក 1: ភាគច្រើនជាទ្រឹស្តី 0: មិនសំខាន់សោះ	
៤. ការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ			x.x	
4.1	ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងបរិស្ថានគោលនយោបាយ។	កម្រងសំណួរទី១ និងទី៥	***x.x***	
	១. តើអ្នកគិតថារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងគ.ជ.អ.ប ចាត់ទុកការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការសម្រេចគោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីជាតិក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ?	☐ សំខាន់ណាស់ ☐ សំខាន់ ☐ សំខាន់តិចតួច ☐ មិនសំខាន់សោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	៥. តើអ្នកគិតថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នក(រួមមានៈ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល រដ្ឋបាល)ចាត់ទុកការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការសម្រេចគោលដៅរួម?	☐ សំខាន់ណាស់ ☐ សំខាន់ ☐ សំខាន់តិចតួច	x.x	x.x% x.x% x.x%

លរ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		□ មិនសំខាន់សោះ		x.x%
4.2	ភាពស៊ាំនឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ផអ៣	-កម្រងសំណួរទី២ និងទី៣	***x.x***	
	២. តើអ្នកបានអានឧបសម្ព័ន្ធកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រផអ៣ ដែរឬទេ ?	□ បានអានទាំងពីរ (៣) □ បានអានមួយ (២) □ មិនបានអានទាំង២ (០)	x.x	x.x% x.x% x.x%
	៣. តើយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ ផអ៣ ផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ដែរឬទេ អំពីការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នក ?	□ ច្បាស់លាស់ណាស់ □ ច្បាស់ខ្លះៗ □ អត់ច្បាស់សោះ □ អត់ដឹងដោយសារអត់បានអាន	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%
	តើអនុសាសន៍ណាខ្លះក្នុងចំណោមអនុសាសន៍ខាងក្រោមនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣៖ *(ចម្លើយអាចលើលពីមួយ)*	□ បញ្ជ្រាបទស្សនទានយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ ច្បាប់ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ		***ចំណាំ:*** ចំណុចនេះគួរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញបន្ទាប់ពីការរៀបចំឯកសារផអ៣ ជំហានទី២

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		□ រៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវតុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ □ ការដាក់បញ្ចូលនូវបទបញ្ញត្តិនានាដែលពាក់ព័ន្ធរួមមាន៖ បទបញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរជាតិ(ឧ. សន្ធិសញ្ញា CEDAW) ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយុទ្ធសាស្ត្រថ្នាក់ជាតិ (ឧ. នារីរតនៈទី២) និងផែនការតាមវិស័យនានា (ឧ. ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ)ទៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ □ ដាក់បញ្ចូលសូចនាករដែលពាក់ពាន្ធ័ទៅនឹងយេនឌ័រទាំងគុណភាព និងទាំងបរិមាណ		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		ក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ □ អត់ដឹង		
4.3	ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ	-កម្រងសំណួរទី១២ ដល់១៧ (ពិន្ទុមធ្យមភាគ)		
	១២.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃកម្រិតណាចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រីក្នុងការលើស្ទួយសមភាពយេនឌ័រទាក់ទងនឹងការសម្រេចចិត្ត អាកប្បកិរិយា ឥរិយាបទ ក្រមសីលធម៌នៃការងារ និងព័ត៌មាន ដែលមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នា?	□ ល្អណាស់ □ គ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនមានគោលនយោបាយបែបនេះ		x.x% x.x% x.x% x.x%
	១៣. តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រី បានធ្វើគ្រប់គ្រាន់ឬនៅ ក្នុងការរារាំងនឹងសកម្មភាពដែលមិនបានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដូចជានៅលើផ្ទាំងរូបភាពធំ ការសម្តែងមតិ ការនិយាយកំប្លែងលេងដែលមិនបង្ហាញការគោរព។ល។?	□ លើសពីគ្រប់គ្រាន់ □ គ្រប់គ្រាន់ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនបានធ្វើអ្វីទាំងអស់		x.x% x.x% x.x% x.x%
	១៤. តើលោក លោកស្រីយកចិត្តទុកដាក់កម្រិតណាក្នុងការធានានូវទំនាក់ទំនងដោយការគោរពរវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់លោក លោកស្រី?	□ ខ្លាំងណាស់ □ ខ្លះៗ □ មិនគ្រប់គ្រាន់ □ មិនយកចិត្តទុកដាក់សោះ		x.x% x.x% x.x% x.x%
	១៥. កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់លោក លោកស្រីមានទំនោរគ្របដណ្តប់ដោយបុរស។	□ មិនយល់ស្របខ្លាំង(០) □ មិនយល់ស្រប(១)		x.x% x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		□ យល់ស្រប(២) □ យល់ស្របខ្លាំង(៣)		x.x% x.x%
	១៦. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ ផអ៣ នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ គ.ក.ស.ក, គ.ក.ន.ក មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត និង ការិយាល័កិច្ចការនារីស្រុក។	□ មិនយល់ស្របខ្លាំង(០) □ មិនយល់ស្រប(១) □ យល់ស្រប(២) □ យល់ស្របខ្លាំង(៣)		x.x% x.x% x.x% x.x%
	១៧. តើលោក លោកស្រីធ្លាប់បានចាត់វិធានការណ៍ណាមួយក្នុងការលើកស្ទួយសមភាព យេនឌ័រក្នុងការតាក់តែង និងអនុវត្តផអ៣ ឬ ឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់លោក លោកស្រី?	□ ច្រើនដង □ ខ្លះ □ តិចតួច □ អត់សោះ		x.x% x.x% x.x% x.x%
4.4	ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដោយសាធារណៈជននៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ខិតប័ណ្ណ របាយការណ៍ក្តារព័ត៌មាន ។ល។)	-ពិនិត្យមើលសម្ភារៈសម្រាប់ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ	3: ឆ្លុះបញ្ចាំងជាបញ្ហាអាទិភាពខ្លាំង 2: ឆ្លុះបញ្ចាំងជាបញ្ហាអាទិភាព 1: ឆ្លុះបញ្ចាំងជាបញ្ហាអាទិភាពម្ធ្យមម្កាល 0: មានដែលមានរៀបរាប់	
4.5	ទស្សនទានអំពីរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	-សំណួរទី២៨ -ការសម្ភាសន៍ -ព័ត៌ត្រឡប់ដែលទទួលបាន		

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	២៨. តើអ្នកគិតថាការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការរីកចម្រើនកម្រិតណា?	□ រីកចម្រើនខ្លាំង □ រីកចម្រើន □ រីកចម្រើនតិចតួច □ មិនរីកចម្រើនសោះ □ អត់ដឹង		x.x% x.x% x.x% x.x% x.x%
	ទស្សនទានរបស់ក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រអំពីការរីកចម្រើនរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រផអ៣		3. រីកចម្រើនខ្លាំង 2. រីកចម្រើន 1. រីកចម្រើនតិចតួច 0. មិនរីកចម្រើនសោះ	
៥. ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ				
5.1	តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	-សំណួរទី១៨ -ពិនិត្យមើលឯកសារ -សម្ភាសន៍		
	១៨. តើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាផ្តល់សារៈសំខាន់កម្រិតណាចំពោះការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលរបស់លោកលោកស្រី?	□ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំង សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍទាំងអស់ □ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំង សម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍខ្លះ □ មិនមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ ដៃគូអភិវឌ្ឍ		x.x% x.x% x.x% x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
		□ មិនមានសារៈសំខាន់ទាល់តែសោះសម្រាប់ដៃគូអភិវឌ្ឍ		
	ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយុទ្ធសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងសកម្មភាពយេនឌ័រនៃគម្រោងដាច់ដោយឡែកទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការរួមរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-ពិនិត្យមើលឯកសារ -សម្ភាសន៍	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
	ទស្សនៈក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រអំពីសារៈសំខាន់នៃដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រ និងលើកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើននូវតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-សម្ភាសន៍	3: សំខាន់ណាស់ 2: សំខាន់ 1: អត់សំខាន់ 0: អត់សំខាន់សោះ	
5.2	តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការ ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធី/គម្រោង ការអនុវត្ត និងការត្រួតពិនិត្យ	-សំណួរទី១៩ -ពិនិត្យមើលឯកសារ -សម្ភាសន៍		
	១៩. តើអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាក្នុងការតាក់តែង និងការអនុវត្តការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើននូវតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	□ សំខាន់ណាស់ □ សំខាន់ □ អត់សំខាន់ □ អត់សំខាន់សោះ	x.x	x.x% x.x% x.x% x.x%

ល.រ	សូចនាករ	ប្រភពនៃព័ត៌មាន	ការដាក់ពិន្ទុ	ផ្សេងៗ
	ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ និងសកម្មភាពយេនឌ័រនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទៅក្នុងផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្ររួមរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-ពិនិត្យមើលឯកសារ -សម្ភាសន៍	3: បញ្ជ្រាបយ៉ាងពេញលេញ 2: បានបញ្ជ្រាបភាគច្រើន 1: បញ្ជ្រាបបានមួយផ្នែក 0: មិនបានបញ្ជ្រាបសោះ	
	ទស្សនៈក្រុមសវនកម្មយេនឌ័រអំពីសារៈសំខាន់នៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការគាំទ្រ និងលើកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើននូវតំណាង និងសម្លេងរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	-សម្ភាសន៍	3: សំខាន់ណាស់ 2: សំខាន់ 1: អត់សំខាន់ 0: អត់សំខាន់សោះ	

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៩.៣ ÷ ភាគដាក់ពិន្ទុ

ឈ្មោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍ ៖ ស្រុកសម្បូរ ខេត្តក្រចេះ)

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
១. យេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការ រៀបចំថវិកា ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផលប៉ះពាល់	**x.x**		
១.១ ការធ្វើផែនការ	x.x	•	•
១.២ ការរៀបចំថវិកា	x.x	•	•
១.៣ ការអនុវត្ត	x.x	•	•
១.៤ ការត្រួតពិនិត្យ	x.x	•	•
១.៥ ផលប៉ះពាល់ (ការអភិវឌ្ឍ/ស្ថាប័ន)	x.x	•	•
២. ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រការរចនា និងការអនុវត្តយេនឌ័រឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**x.x**		
២.១ សមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	x.x	•	•
២.២ ការកសាងសម្ថតភាពលើការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	x.x	•	•
២.៣ ភាពគ្រប់គ្រាន់នៃសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងស្តីពីយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	x.x	•	•
២.៤ ជំនាញបច្ចេកទេសឬសមត្ថភាពយេនឌ័រដែលមាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	x.x	•	•
២.៥ ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងកសាងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	x.x	•	•
៣. ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងបុគ្គលិក	**x.x**		

សូចនាករ	ពិន្ទុ	ការបរិយាយ	អនុសាសន៍បឋម
៣.១ ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ	x.x	•	•
៣.២ ស្ត្រីស្ថិតក្នុងកម្រិតសេចក្តីសម្រេចចិត្តថ្នាក់ខ្ពស់ នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	x.x	•	•
៣.៣ ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំស្ថិតក្នុងកម្រិតសម្រេចចិត្តថ្នាក់កណ្តាល និងមន្ត្រីជំនាញនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	x.x	•	•
៣.៤ ការយល់ដឹង និងការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រក្នុងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	x.x	•	•
៤. យេនឌ័រនៅក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងទស្សនទានអំពីសមិទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ		•	•
៤.១ ទស្សនទានអំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	**x.x**		
៤.២ ភាពស៊ាំនឹងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ផអ៣ នៃកម្មវិធីជាតិ	x.x	•	•
៤.៣ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។	x.x	•	•
៤.៤ ទស្សនទានអំពីរីកចម្រើនលើសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី	x.x	•	•
៥.0 ការឆ្លើយតបលើបញ្ហាយេនឌ័ររបស់អង្គការដៃគូ។	x.x		•
៥.១ តួនាទីរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	x.x	•	•
៥.២ តួនាទីរបស់អង្គការដៃគូក្នុងការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។	**x.x**		
ពិន្ទុជាមធ្យម	x.x	•	•