

១. សេចក្តីផ្តើម

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំដំបូង(២០១៤-២០១៨) របស់មូលនិធិជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ជនពិការ ដែលផ្អែកជាសំខាន់លើវិស័យ សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា។ ផែនការនេះចែងអំពីក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការថែទាំ ការអភិវឌ្ឍ និងនិរន្តរភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ នៃសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មនាពេលអនាគតតាមរយៈ ការទំនាក់ទំនងភាពជាដៃគូ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាម និងមាន សង្គតិភាពជាមួយនឹងគោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីគាំ ទ្រដល់ជនពិការ។

គោលបំណងនៃការស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម គឺដើម្បីឲ្យជនពិការមានលទ្ធភាពទទួល បាន និងថែទាំកម្រិតមុខងារផ្នែករាងកាយ វិញ្ញាណ សតិបញ្ញា ផ្លូវចិត្ត និងកម្រិតមុខងារ ផ្នែកសង្គមឲ្យបានប្រសើរបំផុត។ ការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មក៏ដើម្បីឲ្យជនពិការចូលរួមនៅក្នុង សកម្មភាពរក្សា កាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់នូវឧបសគ្គនានាដែលជះឥទ្ធិពល និងរារាំង ជនពិការមិនឲ្យទទួលបានភាពឯករាជ្យ និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនឲ្យបានច្រើនបំផុតតាម ដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងអន្តរាគមន៍ជាច្រើន ដូចជាការ ស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មវិធីតាមសហគមន៍។

ទោះបីជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតទៅលើការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយ សម្បទាក៏ដោយ ក៏មូលនិធិជនពិការទទួលស្គាល់ថា ត្រូវតែធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយដៃ គូ ពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាថាជនពិការអាចទទួលបានសេវានានា ដែលពួកគេត្រូវការនៅ ក្នុង ការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដោយសម្រេចបានភាពឯករាជ្យកាន់តែ ធំធេង និងការធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងសង្គម។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ដែល មានការចូលរួមពីជនពិការ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាតិ និងអន្តរជាតិ មន្ត្រីរាជការថ្នាក់

^១ ដកស្រង់ចេញពីនិយមន័យស្តារលទ្ធភាពពលកម្មនៃអង្គការសុខភាពពិភពលោក

ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ម្ចាស់ជំនួយ និងបុគ្គលិកមកពីមជ្ឈមណ្ឌលស្ដារលទ្ធភាពពលកម្ម កាយសម្បទា (PRC) និងមូលនិធិជនពិការ ។

តាមរយៈដំណើរការចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ បញ្ហាសំខាន់ៗជាយុទ្ធសាស្ត្រ មួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីទុកជាព័ត៌មានក្នុងការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ បញ្ហាទាំងនេះនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្នូល នូវចំណុចណាដែលសមស្រប និង ក៏ត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់ជាវិធានការ ឬឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍។

ផែនការនេះអាចទទួលជោគជ័យទៅបាន ដោយតម្រូវឲ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយដែលសមស្រប។ គោលការណ៍ជាមូល ដ្ឋាននៃផែនការនេះ គឺដើម្បីបន្តពង្រឹងទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតភាពជាដៃគូ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗ ដែលនឹងជួយពង្រឹងវិស័យស្ដារលទ្ធភាពពលកម្ម និងបន្តអភិវឌ្ឍសេវាស្ដារ លទ្ធភាពពលកម្ម ដែលផ្តល់លទ្ធភាពដល់ជនពិការក្នុងការទទួលបានសេវាជៀសផុតពីភាព រើសអើងនានា។

ទស្សនវិស័យ

ជនពិការមានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មប្រកបដោយគុណភាព និងអាចចូលរួមក្នុងសង្គមលើគ្រប់វិស័យ ដោយប្រើប្រាស់សក្តានុពលយ៉ាងពេញលេញ និងគ្មានការរើសអើង។

បេសកកម្ម

មូលនិធិជនពិការ ធានានូវសិទ្ធិ និងលទ្ធភាពរបស់ជនពិការ ក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម និងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងសង្គម។

គុណតម្លៃ

គុណតម្លៃកំណត់បាននូវការងារដែលយើងធ្វើ និងចង្អុលបង្ហាញពីការដឹកនាំរបស់មូលនិធិជនពិការ របៀបធ្វើការជាមួយគ្នា និងជាមួយនឹងដៃគូខាងក្រៅ ៖

- យើងផ្តល់តម្លៃដល់សិទ្ធិរបស់ជនពិការគ្រប់រូប ដើម្បីស្វែងរក និងទទួលបានសេវាប្រកបដោយគុណភាព ហើយយើងប្តេជ្ញាចំពោះការបង្កើតស្តង់ដារកម្រិតខ្ពស់ នៃការផ្តល់សេវា
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយាដែលបង្ហាញនូវការគោរពចំពោះបុគ្គលម្នាក់ៗ
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់សិទ្ធិរបស់ជនពិការគ្រប់រូបក្នុងការរស់នៅដោយគ្មានការរើសអើង
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់ការងារសហការ និងលើកកម្ពស់កាលានុវត្តភាពនៃការធ្វើការជាមួយគ្នា ដោយចូលរួមជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់យើង
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយនឹងជនពិការ និងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក្នុងការទទួលបានការពិគ្រោះយោបល់ អំពីបញ្ហាដែលប៉ះពាល់ដល់ពួកគេ
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់សុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់ និងធានាថា មូលនិធិជនពិការនឹងដំណើរការក្នុងកម្រិតខ្ពស់នៃបទដ្ឋានក្រមសីលធម៌
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់សារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងធានាថា យេនឌ័រ ត្រូវបានលើកកម្ពស់ និងប្រកាន់ខ្ជាប់
- យើងផ្តល់តម្លៃដល់ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិបុគ្គលក្រុមនិងស្ថាប័ននានា ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការសិក្សារៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍន៍។

២. វិសាលភាពនៃផែនការ

វិសាលភាពនៃផែនការនេះ គ្របដណ្តប់លើសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទានៅតាមPRCs ដែលផ្តល់នូវអរយវៈសិប្បនិម្មិតនិងរណប ឧបករណ៍ជំនួយចលនា ការព្យាបាលដោយចលនា ការចុះតាមសហគមន៍ និងសេវាជំនួយមួយចំនួន ក៏ដូចជារោងចក្រផលិតឧបករណ៍សិប្បនិម្មិត មជ្ឈមណ្ឌលស្តារលទ្ធភាពពលកម្មអ្នកជំងឺរបួសខ្លួនឆ្អឹងខ្នងនៅខេត្តបាត់ដំបង និងរោងជាងជួសជុលអរយវៈសិប្បនិម្មិត និងរណបថ្នាក់ខេត្ត។

៣. បញ្ហាប្រឈមជាចម្បងរបស់មូលនិធិជនពិការ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មី

បញ្ហាប្រឈមជាចម្បងរបស់មូលនិធិជនពិការ គឺកង្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ដែលធនធានទាំងនេះជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងការសម្រេចបាននូវផែនការ និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រមានមហិច្ឆតាធំធេង ចំណែកឯការអនុវត្តដោយជោគជ័យ គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើមូលនិធិជនពិការ ក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដៃគូដើម្បីទទួលបាននូវលទ្ធផល។

ការផ្តល់អាទិភាពដល់ការធ្វើការរួមគ្នា និងការសហការគ្នា ជាមួយដៃគូបច្ចុប្បន្ន របស់ខ្លួន និងបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រថ្មី គឺជាការងារដែលមានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់ផ្នែកជាច្រើន រួមមាន ដូចជាការត្រួតពិនិត្យនិងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ អភិបាលកិច្ចល្អ និងការប្រមូលផ្តុំធនធាន។ ដៃគូសំខាន់ មានដូចជា រដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ម្ចាស់ជំនួយ សង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងជនពិការ។ ភាពជាដៃគូទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវផ្អែកលើវិធីសាស្ត្ររួមមួយ និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់។

៤. ក្របខ័ណ្ឌនៃការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការចូលរួមពីប្រធាន អនុប្រធានសាខា មន្ត្រី បុគ្គលិក និងជនពិការ តាមរយៈផែនការការងារ ដែលត្រូវបានរៀបចំនៅដំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ សម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។ ក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលំអិត នឹង ត្រូវបានរៀបចំដោយការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា។ ក្របខ័ណ្ឌនេះនឹងត្រូវបានសម្របទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន ដែលបានបញ្ចូលរួចរាល់ទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រហើយនឹងដាក់បញ្ចូលនូវការវាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារតាមបែបគុណភាព និងបរិមាណ។ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ និងទៀងទាត់ នឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព

ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បានដំណើរការ ដោយមានការចូលរួមពីអង្គការស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីការងាររបស់មូលនិធិជនពិការស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចស្នូលរបស់ខ្លួន។

ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ គឺជាការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពដែលបានចែងអំពីក្របខ័ណ្ឌ និងទិសដៅការងារ ដែលនឹងត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ។ យុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពត្រូវបានកំណត់តាមការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ និងការវិភាគអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលមូលនិធិជនពិការជួបប្រទះ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដើម្បីសម្រេចបានជោគជ័យតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន និងទទួលបានការឯកភាពពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃមូលនិធិជនពិការ។ មូលនិធិជនពិការបានកំណត់នូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៦ចំណុចដូចតទៅ៖

- គោលដៅទី១:** ពង្រឹង សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ដើម្បីលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយពិការភាព និងបង្កើនលទ្ធភាពដល់ជនពិការ ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាប្រកបដោយគុណភាព និងនិរន្តរភាព។
- គោលដៅទី២:** បង្កើន និងបង្កើតទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូ ដែលមានស្រាប់ និងដៃគូថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- គោលដៅទី៣:** ធ្វើនិទស្សន៍ពី និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ដើម្បីសម្រេចនូវទស្សនវិស័យ និងអាណត្តិរបស់មូលនិធិជនពិការ។
- គោលដៅទី៤:** ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាពមូលនិធិជនពិការ និងមន្ត្រី/បុគ្គលិកជំនាញ ដើម្បីអនុវត្ត និងសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព។
- គោលដៅទី៥:** ធានានូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយផ្សាភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងតម្រូវការរបស់មូលនិធិជនពិការ។
- គោលដៅទី៦:** លើកកម្ពស់ និងបង្កើនការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ការធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងសង្គម និងការចូលរួមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជនពិការ។

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨

គោលដៅ១: ពង្រឹងសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ដើម្បីលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នូវភាពពិការ និងបង្កើនលទ្ធភាពដល់ជនពិការ ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា ប្រកបដោយ គុណភាព និងនិរន្តរភាព។

អ្នកដឹកនាំ លោកនាយកមូលនិធិជនពិការ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និងរបបគោលនយោបាយ មន្ត្រីសាខា និងប្រធានមណ្ឌលស្តារ

គោលបំណងជា យុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
1.1 ធ្វើការសហការជាមួយដៃគូដែលជាអង្គការអន្តរជាតិ ដើម្បីឯកភាពលើទស្សនវិស័យ និងផែនការរួមមួយសម្រាប់ដំណើរការប្រគល់PRC និងរោងចក្រផលិតឧបករណ៍សិប្បនិម្មិតដោយមានផែនការច្បាស់លាស់ដើម្បីពិនិត្យតាមដានដំណើរការនៃការប្រគល់នេះ	1.1.1 ចំនួនប្រជុំត្រូវបានរៀបចំធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសហការដែលជួយគាំទ្រដល់ការប្រគល់ PRC	ដង	គ្មាន	2	4	4	4	4	ចាប់ផ្តើមដំណើរការផែនការប្រគល់ PRC សារជាថ្មីជាមួយក្រសួង និងមន្ទីរស.អ.យ PRC និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ
	1.1.2 កម្រិតនៃភាពពេញចិត្តរបស់ដៃគូពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងដំណើរការសហការគ្នាមានការកើនឡើង	ភាគរយ	គ្មាន	50	85	85	85	85	ធ្វើការស្ទាបស្ទង់មតិរបស់ដៃគូពាក់ព័ន្ធដើម្បីវាយតម្លៃ ទៅនឹងកម្រិតពេញចិត្តរបស់ពួកគេទៅលើដំណើរការសហការគ្នា
	1.1.3 MoUដែលបានបង្កើតឡើងរួមគ្នាមានបញ្ជាក់លំអិតពីការប្រគល់PRCជូនរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា	មណ្ឌល	2	—	—	4	—	—	បង្កើតផែនការអន្តរកាលនៃការប្រគល់PRC ដោយសហការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ ដើម្បីកំណត់នូវជំហាននីមួយៗក្នុងដំណើរការប្រគល់ PRC និងរោងចក្រផលិតឧបករណ៍សិប្បនិម្មិត

				0	0	0	0	0	
	• រទេះរុញត្រូវបានផ្តល់ជូនជនពិការ	គ្រឿង	1600	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	
	• សេវាព្យាបាលដោយចលនា ផ្តល់ជូនជនពិការ	ដង	69646	96 00 0	96 00 0	96 00 0	96 00 0	96 00 0	
	• ចំនួនជនពិការដែលទទួលបានសេវាស្តារ នៅតាមសហគមន៍	នាក់	9000	90 00	90 00	90 00	90 00	90 00	
1.3 យល់ព្រម និងផ្តល់ អាទិភាពលើក្របខ័ណ្ឌគោល នយោបាយសម្រាប់អ្នកជំងឺ និងធនធានមនុស្ស ដែល ជួយបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម កាយសម្បទា	1.3.1 បង្កើនកំរិតនៃការពេញចិត្តរបស់ អ្នកជំងឺ និងបុគ្គលិកនៅ PRC ខេត្តសៀមរាប								ដោះស្រាយនូវបញ្ហាដែលជាឧបសគ្គរារាំង ជនពិការក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារដូច ដែលបានចែងក្នុងការវាយតម្លៃទៅលើការ ប្រគល់ PRC ខេត្តសៀមរាបសម្រាប់ ធ្វើ ជាគំរូដើម្បីប្រើប្រាស់ទៅលើ PRC ដទៃ ទៀត ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង របស់មូលនិធិជនពិការ
	• ចំនួនជនពិការដែលប្រើប្រាស់ សេវាPRC មានការកើនឡើង	នាក់	1469	14 69	16 00	18 00	20 00	22 00	ធ្វើសេចក្តីព្រាងនៃប្រកាសក្នុងការអនុវត្ត អនុក្រឹត្យលេខ១៣៧
	• បង្កើនចំនួនជនពិការដែលអាចទទួលបាន ការឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរទៅតាមកម្រិតនៃ តម្រូវការ	នាក់	477	47 7	60 0	75 0	90 0	10 50	
	• បង្កើនកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ជនពិការ មកទទួលសេវាទៅលើ គុណភាព និង	ភាគរយ	44.4%	45	55	65	75	88	

	បរិមាណអាហារឲ្យបាន៨៨%								
	• បង្កើនភាគរយនៃជនពិការដែលទទួលបានសេវាតាមដានពីPRC48%	ភាគរយ	6.02	6.02	12	24	36	48	
	• បង្កើនចំនួនPO PT BT និងបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចដែលជាមន្ត្រីរាជការ	នាក់	5	5	6	8	9	10	
	• បង្កើនថវិកាឧបត្ថម្ភសម្រាប់PRC	ដុល្លារ	11,420	168,000	168,000	168,000	168,000	168,000	ធ្វើការតស៊ូមតិសុំបង្កើនថវិកាឧបត្ថម្ភសម្រាប់PRC
	1.3.2 បង្កើនកំរិតនៃការពេញចិត្តរបស់អ្នកជំងឺ និងបុគ្គលិក នៅPRCខេត្តតាកែវ								
	• ចំនួនជនពិការដែលប្រើប្រាស់ សេវាPRC មានការកើនឡើង	នាក់	894	894	1000	1200	1400	1600	
	• បង្កើនចំនួនជនពិការដែលអាចទទួលបានការឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរទៅតាមកម្រិតនៃតម្រូវការ	នាក់	495	495	580	600	700	800	
	• បង្កើនកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ជនពិការមកទទួលសេវាទៅលើគុណភាពនិងបរិមាណអាហារឲ្យបាន៨៨%	ភាគរយ	គ្មាន	40	55	65	75	88	
	• បង្កើនភាគរយនៃជនពិការដែលទទួលបានសេវាតាមដានពីPRCឲ្យបាន៤៨%	ភាគរយ	គ្មាន	5	10	20	35	48	
	• បង្កើនចំនួនPO PT BT និងបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចដែលជាមន្ត្រីរាជការ	នាក់	2	2	3	4	5	6	
	• បង្កើនចំនួនថវិការឧបត្ថម្ភទៅឲ្យ PRC	ដុល្លារ	7875	130,250	130,250	130,250	130,250	130,250	ធ្វើការតស៊ូមតិសុំបង្កើនថវិកាឧបត្ថម្ភសម្រាប់PRC

	1.3.3 ចំនួននៃការធ្វើការស្ទាបស្ទង់ពីការពេញចិត្តរបស់អ្នកជំងឺទៅលើPRCដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាដូចជាកម្រងសំណួរការពិភាក្សាជាក្រុម និងតាមរយៈប្រអប់បញ្ចេញមតិ	ដង	1	1	1	1	1	1	វាយតម្លៃសេវាPRC និងយោបល់ត្រឡប់របស់អ្នកជំងឺ តាមរយៈការបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទៅលើយោបល់ត្រឡប់ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និង ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសេវា PRC។ ធ្វើការសាក ល្បងនៅPRCខេត្តតាកែវ។
	1.3.4 បង្កើនភាគរយនៃការពេញចិត្តរបស់អ្នកជំងឺតាមរយៈការធ្វើអង្កេត ពីសំណាក់បុគ្គលិកPRC	ភាគរយ	68	68	75	80	88	88	
1.4 កសាងសមត្ថភាពរបស់ PRC រួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាល អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ដើម្បីពង្រឹងធនធានមនុស្ស	1.4.1 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅរបស់ការវិសោធន៍សាធារណៈបានកើនឡើងនូវសមត្ថភាព ក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់PRCទៅ លើការប្រើប្រាស់គំរូសេវាស្តារដែលល្អ	ភាគរយ	20	50	80	100	100	100	សហការជាមួយ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និងអង្គការជនពិការ ដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រដល់មូលនិធិជនពិការ ក្នុងការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹងអំពីគំរូអនុវត្តប្រសើរបំផុតនៃការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា រួមទាំងកម្មវិធីចុះសហគមន៍ផងដែរ
	1.4.2 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅមានការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពអាចផ្តល់នូវការប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល	ភាគរយ	10	40	70	100	100	100	សហការជាមួយ អង្គការមិនមែន រដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និង PRC ដើម្បី បង្កើតផែនការសកម្មភាព គាំទ្រដល់មូលនិធិជនពិការក្នុងការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹងអំពីយុទ្ធសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាព និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក PRC

1.5 ធ្វើការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់អំពីភារកិច្ច ទទួលខុសត្រូវ របស់មន្ទីរ ក្រោមឱវាទក្រសួង ស.អ.យ ដែលផ្ដោតលើវិស័យស្ដារលទ្ធភាពពលកម្ម	1.5.1 ចំនួនសិក្ខាសាលាដែលជួយគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាដែលប្រកបដោយនិរន្តរភាព	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	1	1	1	1	1	1	រៀបចំសិក្ខាសាលាបញ្ជាក់ពីភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវដើម្បី បង្កើនការយល់ដឹង កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ រវាង ម.ជ.ព. រដ្ឋបាលសិទ្ធិជនពិការ នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាពជនពិការ និងក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ មន្ទីរសង្គមកិច្ចខេត្ត និងមន្ត្រីសាខា ម.ជ.ព.
	1.5.2 ចំនួនកិច្ចប្រជុំបណ្តាញ	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	3	2	2	2	2	2	ពង្រឹងទំនាក់ទំនងដើម្បីកសាងការសហការរវាងម.ជ.ព. មន្ត្រីសាខា PRC និងមន្ទីរស.អ.យ
1.6 បញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់អំពីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ទីរ សង្គមកិច្ចរាជធានីខេត្ត និងមន្ត្រី សាខាម.ជ.ព. និងអំពីទំនាក់ទំនង ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ	1.6.1 ភាគរយនៃបុគ្គលិកសាខា ដែលបានអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេពេញលេញទៅតាមមុខងារការងារ ដែលបានចែងក្នុងប្រកាសនៃការ ប្រតិបត្តិការងាររបស់ម.ជ.ព.	ភាគរយ	10	15	30	60	90	100	រៀបចំឲ្យមន្ត្រីសាខាមកស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ម.ជ.ព.

គោលដៅ២ កែលំអទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងថ្មីៗ
និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់
អ្នកដឹកនាំ នាយក ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា និងការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និងរបបគោលនយោបាយ និងមន្ត្រីសាខា

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
2.1 ធ្វើការបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រអំពីផលប្រយោជន៍ និងភាពប្រឈមសំខាន់ៗទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើការរួមគ្នាគឺត្រូវសហការគ្នាកំណត់ឲ្យច្បាស់អំពីដែនកំណត់ការងារ និងការរំពឹងទុកពីភាពជាដៃគូពីគ្នាទៅវិញទៅមក	2.1.1 ចំនួនកិច្ចប្រជុំត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងរវាងដៃគូពាក់ព័ន្ធនិង មូលនិធិជនពិការ	ដង	គ្មាន	9	10	10	10	10	ប្រើប្រាស់សម្ព័ន្ធភាព និងបណ្តាញទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់ក្នុងការកសាងឡើងវិញនូវវេទិកានៃការធ្វើការងាររួមគ្នាជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធនានាក៏ដូចជាបង្កើតវេទិកាថ្មីផងដែរ
2.2 កំណត់ បង្កើត និងជំរុញនូវទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់ ម.ជ.ព.	2.2.1 ចំនួនកម្មវិធីដែលធ្វើឡើងដើម្បី លើកកម្ពស់មុខមាត់មូលនិធិជនពិការ	កម្មវិធី	គ្មាន	1	1	1	1	1	ការរៀបចំផែនការ និងរៀបចំកម្មវិធីលើកកម្ពស់មុខមាត់របស់មូលនិធិជនពិការ និងគាំទ្រដល់ការសម្រេចបានគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
	2.2.2 បង្កើនទំនាក់ទំនង និងការធ្វើការ រួមគ្នាជាមួយដៃគូក្នុងតំបន់	ស្ថាប័ន	គ្មាន	3	3	3	3	3	កសាង និងគាំទ្រភាពជាដៃគូសហការ អន្តរវិស័យ ជាមួយស្ថាប័ន/អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវា ស្តារលទ្ធភាព ពលកម្មនិងការលើកតម្កើងការបញ្ចូលពិការ ភាពទៅក្នុងសង្គម
2.3 បង្កើតផែនការ សម្រាប់ការ	2.3.1 ដំណើរការទំនាក់ទំនងត្រូវបាន បង្កើត និងព័ត៌មានផ្ទៃក្នុងត្រូវបានចែករំលែកជាប្រព័ន្ធ								សហការជាមួយការិយាល័យទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការ ឯកភាពលើទំហំ និងភារកិច្ចទទួល

ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង	និងមានការសម្របសម្រួលច្បាស់លាស់								ឧសត្រូវ របស់ ការិយាល័យ នីមួយៗ សម្រាប់ ដំណើរការទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង
	• បង្កើតអ៊ីម៉ែលសម្រាប់បុគ្គលិក	ភាគរយ	គ្មាន	100	100	100	100	100	
	• ភាគរយបុគ្គលិកដែលធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រតិទិន អេឡិចត្រូនិច	ភាគរយ	គ្មាន	20	80	100	100	100	
	• ព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានបុគ្គលិក	ដង	គ្មាន	3	3	3	3	3	
2.4 បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ ការទំនាក់ទំនងផ្នែកខាងក្រៅ	2.4.1 យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងខាងក្រៅត្រូវបាន បង្កើត និងអនុវត្ត								សហការជាមួយការិយាល័យនីមួយៗ ដើម្បី ឯកភាព លើវិសាលភាព និងគោលបំណង នៃយុទ្ធសាស្ត្រ ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ខាងក្រៅ
	• ការបោះពុម្ពព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មាន	ដង	គ្មាន	3	3	3	3	3	
	• ខិត្តប័ណ្ណ	ច្បាប់	800	100 0	150 0	150 0	200 0	200 0	
	• ចំនួនស្តុកវិទ្យុដែលបានផលិត	រឿង	គ្មាន	2	3	4	5	6	
	• ចំនួនប៉ុស្តិ៍វិទ្យុដែលធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ	ប៉ុស្តិ៍	គ្មាន	3	4	5	6	6	
	• ចំនួនប៉ុស្តិ៍ទូរទស្សន៍ដែលធ្វើការ ផ្សព្វផ្សាយ	ប៉ុស្តិ៍	1	2	3	3	3	3	
	• ចំនួនវីដេអូស្តុកដែលបានផលិត	រឿង	1	2	2	2	2	2	
	• ប្រតិទិន	ក្បាល	200	250	250	250	250	250	
	• ចំនួនអត្ថបទកាសែតដែលបង្ហាញពីការងាររបស់ ម.ជ.ព. និងPRC	អត្ថបទ	3	10	10	10	10	10	
	• ចំនួនអ្នកចូលមើលគេហទំព័ររបស់ ម.ជ.ព. ជាទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលមួយខែ	នាក់	គ្មាន	500	120 0	200 0	250 0	300 0	
	• ចំនួនមិត្តក្នុងគណនីហ្វេសប៊ុក ម.ជ.ព.	នាក់	800	600	800	100 0	100 0	100 0	
	2.4.2 ចំនួនការវាយតម្លៃទៅលើការទំនាក់ទំនង	ដង	គ្មាន	1	1	1	1	1	ធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃ យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅ ក្នុងស្ថាប័ន និងនៅក្រៅ

គោលដៅ៣ បង្ហាញនូវនិរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងលើកកម្ពស់តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឲ្យមូលនិធិជនពិការបំពេញនូវទស្សនវិស័យ និងអាណត្តិរបស់ខ្លួន

អ្នកដឹកនាំ នាយក ការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ និងការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគ និងប្រធានមណ្ឌលស្តារ

គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
3.1 រៀបចំធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ឲ្យស្របគ្នាទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ ជាអាទិភាព	3.1.1 ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុឡើងវិញ ១០០% នៅចុងខែកក្កដាជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ភាគរយ	100	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	ដំណើរការនៃការធ្វើគម្រោងថវិការបស់មូលនិធិ ជនពិការត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការរំពឹងទុក ច្បាស់លាស់ និងឆ្លើយតបទៅនឹង កាលបរិច្ឆេទ សកម្មភាពដែលបានព្រាងទុក គម្រោងថវិការត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងអនុម័ត ដោយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ គម្រោងថវិកាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការចូល រួមពីថ្នាក់ដឹកនាំដោយផ្អែកទៅលើគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព
	3.1.2 កាត់បន្ថយចំនួនដងនៃការធ្វើត្រឡប់មក វិញពីក្រសួងដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់ នៃផែនការ	ដង	3	2	2	2	2	2	សម្របសម្រួល ឲ្យមានការយល់ព្រម និង ឯកភាពលើថវិកាប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ ដាក់ស្នើជូន ទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឲ្យទាន់ពេល វេលា
	3.1.3 ភាគរយនៃរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅអំឡុង១០ថ្ងៃចុងក្រោយនៃខែ នីមួយៗ	ភាគរយ	100	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	តាមដានថាមូលនិធិជនពិការដាក់យុទ្ធសាស្ត្រ របស់ខ្លួនឲ្យជាសកម្មភាព ហើយឆ្លើយតបទៅនឹង តម្លៃការងារ
	3.1.4 ចំនួនPRC រោងចក្រផលិតឧបករណ៍	មណ្ឌល	6	15	15	15	15	15	បង្កើតផែនការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ ដើម្បីជា

	សិប្បនិម្មិត មជ្ឈមណ្ឌលព្យាបាលអ្នកបួស ខ្លាញ់ខ្នងដែលត្រូវបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើ បញ្ជីសារពើភណ្ឌ	ស្តារ							គ្រោងក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្ម ជួសជុល ឬផ្លាស់ប្តូរថ្មី
	3.1.5 ការរៀបចំផែនការលទ្ធកម្មធ្វើហើយ១០០% នៅចុងខែធ្នូជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ចំនួន	70	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	រៀបចំផែនការលទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំឲ្យបានទាន់ពេល វេលា
3.2 បង្កើតផែនការនិរន្តរភាព ហិរញ្ញវត្ថុ	3.2.1 ចំនួនបុគ្គលិកគោលដៅ វិនិយោគដែល ត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការ និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ	នាក់	គ្មាន	2	2	2	2	2	ធ្វើការវិភាគ ឬស្រាវជ្រាវទៅលើគំរូ ឬវិធីសាស្ត្រ ដែលអង្គការដទៃទៀតប្រើប្រាស់ធ្វើឲ្យមាន និរន្តរភាពថវិកា និងគំរូបង្កើតដៃគូជាមួយស្ថាប័ន ឯកជន និងរដ្ឋដោយមានប្រសិទ្ធភាព
	3.2.2 បង្កើនចំនួនម្ចាស់ជំនួយ	ស្ថាប័ន	គ្មាន	1	3	5	5	5	បង្កើតផែនការនិរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុហើយសហការ ជាមួយការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុនិងគណនេយ្យ និងការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និង របបគោលនយោបាយដើម្បីព្រមព្រៀងទៅលើ តម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង
	3.2.3 បង្កើនប្រាក់ជំនួយដែលបានពី ប្រភព ខាងក្រៅ	ភាគរយ	គ្មាន	1.5	3	5	7	7	
3.3 ស្វែងរកឱកាស ដើម្បី បង្កើនប្រាក់ ចំណូល សម្រាប់ មូលនិធិជនពិការ	3.3.1 ចំនួនសំណើវិនិយោគជំនួញត្រូវបាន បង្កើតឡើងដើម្បីពង្រឹងនិរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ ម.ជ.ព.	សំណើ	គ្មាន	2	2	2	2	2	សហការជាមួយការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុ និង គណនេយ្យ ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និង ព័ត៌មានវិទ្យា និង មន្ត្រីសាខា ដើម្បីបង្កើតសំណើ គម្រោងវិនិយោគ
	3.3.2 ចំនួនបុគ្គលិកគោលដៅដែលត្រូវបាន បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញនូវសំណើសុំ ថវិកា	នាក់	គ្មាន	2	2	2	2	2	ស្វែងរកឱកាសនានា សម្រាប់គាំទ្រដល់ ការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគ កសាងសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងរបៀបសរសេរ សំណើសុំថវិកា
	3.3.3 បង្កើនចំនួន និងទីតាំងដាក់ហិបមូលនិធិ ឲ្យបានចំនួន១០០ជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ប្រអប់	136	23 6	33 6	43 6	53 6	63 6	បង្កើតនូវគំរូប្រតិបត្តិដែលល្អដើម្បីបង្កើត ដំណើរ ការគ្រប់គ្រងទៅលើហិបវិភាគទាន
	3.3.4 បង្កើនភាគរយនៃប្រាក់ជំនួយពី ហិប	ដុល្លា	5000	75	11	16	25	37	

	មូលនិធិឲ្យបាន៥០%ជារៀង រាល់ឆ្នាំ	អាមេរិក		00	25 0	80 0	30 0	90 0	
3.4 ដំណើរការធ្វើសវនកម្ម ផ្ទៃក្នុង ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមានបទដ្ឋានច្បាស់លាស់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ អភិបាលកិច្ច	3.4.1 បង្កើននូវសមត្ថភាពបុគ្គលិក គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការ បំពេញរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ម្ចាស់ជំនួយ	នាក់	គ្មាន	1	2	2	2	2	ធានាថាប្រព័ន្ធ និងដំណើរការគណនេយ្យមាន ភាពច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ ហើយឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្រូវការរបស់ម្ចាស់ជំនួយ
	3.4.2 ចំនួននីតិវិធី និងគោលនយោបាយបង្កើត ឡើងឬកែប្រែ ដើម្បី អនុវត្តនូវគំរូប្រតិបត្តិដែលល្អ សម្រាប់ សកម្មភាពវេជ្ជសាស្ត្រ និង តម្លាភាព ហិរញ្ញវត្ថុ	ច្បាប់	គ្មាន	2	2	2	2	2	
	3.4.3 ចំនួនបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការ ធ្វើអធិការកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ	នាក់	គ្មាន	1	2	2	2	2	ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស ដល់ការិយាល័យ អធិការកិច្ច ក្នុងការបង្កើតនូវនីតិវិធី គ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុនិងរបៀបនៃការធ្វើអធិការកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ
	3.4.4 ចំនួនអធិការកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុផ្ទៃក្នុងនៃ								ធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនាយកទៅលើនីតិវិធី ប្រព័ន្ធ និងកាលវិភាគនៃការធ្វើអធិការកិច្ច
	• របបគោលនយោបាយនៅPRC	មណ្ឌល	គ្មាន	2	6	12	12	12	
	• ការវិនិយោគរបស់មូលនិធិជនពិការ	ដង	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	• ការិយាល័យស្ថិតក្រោមមូលនិធិជនពិការ និង សាខា	ដង	គ្មាន	1	1	1	1	1	

គោលដៅ៤ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពដល់មូលនិធិជនពិការ ក្នុងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រី/បុគ្គលិកជំនាញឲ្យមានសមត្ថភាព
ក្នុងការអនុវត្ត និងប្រតិបត្តិការតាមគោលដៅ និងអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ

អ្នកដឹកនាំ ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ប្រធានការិយាល័យ មន្ត្រីសាខា និងប្រធានមណ្ឌលស្តារ

គោលបំណង ជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
4.1 បង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ធនធានមនុស្សគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលស្រប តាមផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ របស់មូលនិធិ ជនពិការ	4.1.1 បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមួយ ចំនួនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលជាបុគ្គលិករដ្ឋ	នាក់	គ្មាន	3	3	3	3	3	បង្កើតផែនការរៀបចំចាត់ចែងបុគ្គលិក ដើម្បីបំពេញតម្រូវ ការផ្នែកធនធានមនុស្ស សម្រាប់បច្ចុប្បន្ន និងអនាគត របស់មូលនិធិជនពិការ
	4.1.2 ការផ្ដើមទៅលើការកសាង សមត្ថភាពដែលប្រកបដោយនិរន្តរភាព ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអនុវត្ត	កម្មវិធី	1	2	3	4	5	5	រៀបចំវិធីសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកដោយផ្អែក ទៅលើការវាយតម្លៃទៅលើតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សាច្បាស់លាស់និងយល់ពីបរិបទនៃការប្រតិបត្តិ
	• ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះ បណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេសក្រៅ ស្រុក	នាក់	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	4.1.3 ចំនួនគោលនយោបាយធនធាន មនុស្សនានាដែលជួយដល់ការអនុវត្ត សកម្មភាពការងារត្រូវបានបង្កើត និង អនុវត្ត	ច្បាប់	6	2	2	2	3	3	ពិនិត្យឡើងវិញនូវដំណើរការគ្រប់គ្រង គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដើម្បីធានា ថា អង្គភាពបានសម្រេចនូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន
	4.1.4 ភាគរយនៃបុគ្គលិកម.ជ.ព.ធ្វើ ការដោយផ្អែកលើភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ	ភាគរយ	20	60	80	100	100	100	រៀបចំកិច្ចបរិយាយការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាម បទដ្ឋាន សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ម.ជ.ព.

	ដែលត្រូវបានកំណត់								
	4.1.5 ចំនួននៃថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម និងអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើការប្រតិបត្តិការងាររបស់បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ	នាក់	គ្មាន	2	6	10	10	10	បង្កើតបទដ្ឋានគ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍ការងារទៅតាមភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន
	4.1.6 ចំនួននៃការរៀបចំការបង្ហាត់បង្ហាញ	ដង	គ្មាន	1	2	2	2	2	បង្កើតនូវទំនាក់ទំនងបង្ហាត់បង្ហាញការងារដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក
	4.1.7 ភាគរយបុគ្គលិកដែលបានឆ្លងកាត់ការណែនាំការងារត្រូវបានតម្រង់ទិសការងារ	នាក់	គ្មាន	30	50	100	100	100	បង្កើតសៀវភៅណែនាំសំរាប់ បុគ្គលិកដែលប្រាប់ពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានារបស់ ម.ជ.ព. រួមមានទាំងនីតិវិធីនៃការតម្រង់ទិសដៅការងារដល់បុគ្គលិក
4.2.ធានាថាបុគ្គលិកអាចស្វែងរកបាននូវរាល់ឯកសារទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំការងារនានា	4.2.1 ចំនួននៃនីតិវិធី ឬគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិការងារជាលក្ខណៈការិយាល័យ ត្រូវបានបង្កើត និងអនុវត្ត	ចំនួន	1	6	6	6	6	6	ការិយាល័យនីមួយៗត្រូវកំណត់ និងបង្កើតនូវនីតិវិធី ឬគោលការណ៍ដែលចាំបាច់សំរាប់ តម្រង់ទិសនៃការងារប្រតិបត្តិប្រចាំថ្ងៃ
	4.2.2 ចំនួនធនធាន ដែលមានសុពលភាពក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន								បង្កើតបណ្ណាល័យស្រាវជ្រាវសំរាប់បុគ្គលិក
	• បោះពុម្ពផ្សាយ	ច្បាប់	2	25	35	45	55	65	
	• សោតទស្សន៍	រឿង	1	2	3	3	3	3	
	• លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត	ច្បាប់	17	20	23	27	30	30	

គោលដៅ ៥ ធានាថាប្រព័ន្ធនិងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងព័ត៌មានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគាំទ្រនូវតម្រូវការកិច្ចការរបស់មូលនិធិជនពិការ អ្នកដឹកនាំ ប្រធានការិយាល័យ ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា និងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក មន្ត្រីសាខា និងប្រធានមណ្ឌល

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
5.1 កំណត់ដំណើរការក្នុងការដាក់បញ្ចូលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទៅក្នុងការប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	5.1.1 ភាគរយនៃផែនការសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងទាន់ពេល និងស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	ភាគរយ	50	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	បង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានអនុម័តរួច
	5.1.2 ចំនួននៃដំណើរការតាមដានការងារត្រូវបានអនុវត្ត	ដង	គ្មាន	12	12	12	12	12	ព្រមព្រៀងទៅលើសូចនាករសម្រាប់ការតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារនិងវិធីសាស្ត្រ ឬឧបករណ៍វាស់វែងនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពរបស់ម.ជ.ព.
	5.1.3 ចំនួននៃការវាយតម្លៃការងារ	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	5.1.4 ភាគរយនៃការសម្រេចបានសកម្មភាពដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ	ភាគរយ	គ្មាន	30	50	70	100	100	
	5.1.5 ភាគរយនៃរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំខែប្រគល់ជូនជាទៀងទាត់នៅថ្ងៃទី ២០រៀងរាល់ខែ	ភាគរយ	60	100	100	100	100	100	បញ្ជូនរបាយការណ៍ប្រចាំខែឲ្យបានទៀងទាត់ទៅការិយាល័យផែនការ
5.2 កំណត់នូវតម្រូវការព័ត៌មានសម្រាប់ការប្រតិបត្តិការងារទាំងក្នុង និងក្រៅក៏ដូចជាព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ	5.2.1 ចំនួនរបាយការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត និងចែកចាយជូនដល់ដៃគូពាក់ព័ន្ធ	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	គ្មាន	2	4	4	4	4	កំណត់តម្រូវការសម្រាប់របាយការណ៍គ្រប់ គ្រងព័ត៌មាន ផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅរបស់ម.ជ.ព. ដែលគ្របដណ្តប់ លើរាល់សកម្មភាពអនុវត្តន៍ដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់របស់ ម.ជ.ព.

5.3 ពិនិត្យឡើងវិញទៅលើ វិធីសាស្ត្រនៃការប្រមូល ទិន្នន័យ និងកត់ត្រាទិន្នន័យ	5.3.1 ចំនួន និងប្រភេទនៃនីតិវិធី គ្រប់ គ្រងព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត និងអនុវត្ត	ចំនួន	គ្មាន	1	4	3	2	1	កំណត់ភាពខ្សោយ/ចន្លោះខ្វះខាតនៃ គុណភាពទិន្នន័យ ឬក៏ការរៀបចំចាត់ ចែងដែលគាំទ្រដល់ការប្រមូល ទិន្នន័យ និងសកម្មភាពនៃការរាយ ការណ៍ដែលចូលរួមបង្កើតប្រព័ន្ធ និង ឧបករណ៍ដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាត នោះ
	5.3.2 ចំនួននៃការសហការគ្នាដែលជួយ ដល់ការចែករំលែក និងរាយការណ៍ ព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត	ដង	គ្មាន	1	2	3	4	5	ប្រមូលទិន្នន័យនានា ដែលមាន ស្រាប់ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងគោល បំណងរបស់យើង
5.4 ម.ជ.ពធានា នូវគោល នយោបាយឬនីតិវិធីសមស្រប ដែលមានស្រាប់ ដើម្បីរក្សានូវ គុណភាពនៃការរក្សាទុក និង ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសំរាប់ធ្វើ របាយការណ៍	5.4.1 កិច្ចបរិយាយអំពីការងារបាន កំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវភារកិច្ចទទួល ខុសត្រូវរៀងៗខ្លួនចំពោះគុណភាព ទិន្នន័យ	នាក់		ការវាស់វែងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគោល ដៅ 4 ចំណុច 4.1.4					កំណត់ភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ នៅក្នុង កិច្ចបរិយាយការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលទាក់ទង ទៅនឹងការគ្រប់គ្រង ទិន្នន័យ
	5.4.2 ចំនួននីតិវិធី និងគោលការណ៍ ណែនាំផ្ទៃក្នុងសម្រាប់បុគ្គលិក ត្រូវបាន បង្កើត	ច្បាប់	គ្មាន	1	2	3	2	2	នីតិវិធី និងគោលការណ៍ណែនាំ ទាក់ ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងគុណភាព ទិន្នន័យ ទៅលើការ ប្រមូល រក្សាទុក ការវិភាគ និងការរាយ ការណ៍ពី ទិន្នន័យ ត្រូវបានបង្កើត និងចែក រំលែកទៅដល់រាល់បុគ្គលិក
	5.4.3 ភាគរយនៃបុគ្គលិកដែលចូលរួម វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់ ចំណេះដឹងនានា	ភាគរយ	គ្មាន	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីធានាថា ពួកគេអាចមានកម្រិត ជំនាញ និងសមត្ថភាពចាំបាច់ ក្នុងការ ប្រមូល កត់ត្រា វិភាគ និង រាយការណ៍អំពី ទិន្នន័យ

គោលដៅ ៦ លើកកម្ពស់ និងបង្កើនការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ការធ្វើសមាហរណកម្ម ទៅក្នុងសង្គម និងការចូលរួមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជនពិការ។

អ្នកដឹកនាំ នាយក ការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈនិងរបបគោលនយោបាយ ការិយាល័យអធិការកិច្ច និងមន្ត្រីសាខា

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
6.1 គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តកម្មវិធីផ្តល់របបគោលនយោបាយចំពោះជនពិការក្រីក្រតាមសហគមន៍	6.1.2 ភាគរយជនពិការក្រីក្រដែលទទួល របបគោលនយោបាយ និងទទួល បានសេវាស្តារ ក៏ដូចជា សេវាសុខភាព	ភាគរយ	0.07	60	60	67	67	67	ចូលរួមសហការ ជាមួយ ក្រសួង ស.អ. យ. មន្ទីរសង្គមកិច្ចរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការអនុវត្តន៍ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីដែលគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដំណើរការនៃកម្មវិធីរបបគោលនយោបាយ ចំពោះជនពិការក្រីក្រនៅតាមសហគមន៍
6.2 លើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានទាក់ទងទៅនឹងសុខុមាលភាពជនពិការ	6.2.1 ចំនួនយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការសិក្សា								ចូលរួមសហប្រតិបត្តិការជាមួយតំណាងមកពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈទៅលើការកំណត់អត្រានៃការទទួលបានជនពិការចូលបម្រើការងារ
	• សិក្ខាសាលា	ដង	គ្មាន	1	2	1	1	1	
	• ខិត្តបណ្ណ	ច្បាប់	គ្មាន	50 0	10 00	15 00	20 00	30 00	
	• ស្តុកវីដេអូ	ស្តុក	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	• ស្តុកវីឡូ	ស្តុក	គ្មាន	1	2	2	2	2	
	• កម្មវិធីទូរទស្សន៍	កម្មវិធី	គ្មាន	0	2	3	3	3	
	6.2.2 ចំនួននៃកិច្ចប្រជុំដើម្បីត្រួតពិនិត្យទៅលើដំណើរការការងារ	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	គ្មាន	1	1	1	1	1	សហការជាមួយ DRA ក្នុងការបង្កើតនីតិវិធី និងប្រព័ន្ធសំរាប់គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តកំណត់អត្រានៃការទទួលបានជនពិការ ចូលបម្រើការងារ

I. Introduction

This is the first five-year strategic plan (2014 –2018) for the Persons with Disabilities Foundation (PwDF) and has been developed to meet the needs of persons with disabilities who require physical rehabilitation services. This strategy sets out a framework for the maintenance, future development and financial sustainability of physical rehabilitation services through a partnership approach. The plan has been developed to be in line and consistent with the regional and national policy and legal frameworks for supporting persons with disabilities.

Physical rehabilitation is one of a range of rehabilitation interventions that also include vocational training and community based programmes. The aim of rehabilitation is to enable persons with disabilities to reach and maintain their optimal physical, sensory, intellectual, psychological and social functional levels¹. To involve persons with disabilities in activities that will maintain, remove or to reduce as far as possible, the barriers that impact and prevent them from attaining greater independence and self-determination.

Although the focus of this strategic plan is primarily on physical rehabilitation services, the PwDF recognises that it needs to adopt an inclusive approach to partner with other disability and rehabilitation stakeholders. It is clear that by working across sectors and organisations, physical rehabilitation services as well as other services along the rehabilitation continuum, will be better placed to respond to the rights and needs of persons with disabilities. Thereby resulting in greater independence and social inclusion

The strategy was developed through a targeted consultation process that involved persons with disabilities, international and local non-government organisations, ministerial and provincial government officers, donors and staff from the physical rehabilitation centres and the PwDF. Throughout the consultation engagement process a number of strategically important issues were raised to inform the development of this strategic plan. Where relevant, these were incorporated into the core strategy with consideration also given to how issues could be addressed as mitigation measures or as development opportunities.

The success of this plan requires cooperative and collaborative approaches and the PwDF will seek to work with strategic partners where appropriate. The underpinning principle of this plan is to continue building on existing relationships and to develop new strategic partnerships that will serve to strengthen the sector and further develop inclusive, accessible rehabilitation services for persons with disabilities.

¹ Taken from the World Health Organisation's definition of rehabilitation

Vision Statement

The Vision Statement of the PwDF is that:

Persons with disabilities have equal rights and access to quality rehabilitation services and are enabled to participate as equal members across all areas of society to achieve their full potential free from discrimination.

Mission Statement

The Mission Statement of the PwDF is that:

The Persons with Disabilities Foundation will ensure the rights of persons with disabilities to access rehabilitation services and their full participation in society.

Values Statement

Our values shape the work we do and underpin the behaviours of the PwDF - how we will work together and with our external partners:

- *We value the right of every person with disabilities to seek and receive high quality services and we are committed to developing high standards of service delivery;*
- *We value attitudes and behaviours that demonstrate respect for each individual;*
- *We value the rights of all persons with disabilities to live free from discrimination;*
- *We value collaborative working and will promote opportunities to work together by engaging with our key stakeholders;*
- *We value meaningful engagement with persons with disabilities and their right to be fully consulted on the issues that affect them;*
- *We value integrity and honesty and will ensure that the PwDF operates within the highest levels of ethical standards;*
- *We value the importance of gender equality and will ensure that it is promoted and upheld;*
- *We value the process of capacity development and promote the rights of individuals, groups and institutions to engage in the process of learning and development.*

II. Scope of the plan

This plan covers centre based physical rehabilitation services for the production, fitting, and repair of prosthetics and orthotics, provision and repair of mobility aids and assistive devices, physiotherapy treatment and some outreach services; the orthopaedic component factory, the spinal cord injury unit based in Battambang and two small provincial centres operating as prosthetic and orthotic repair workshops.

III. Challenges for the new strategy

The gap between the financial and human resources needed to deliver the plan and current capacity is a huge challenge. The strategic plan is highly ambitious and successful implementation is strongly dependent upon the PwDF enhancing partnership effectiveness to deliver results.

Prioritising joint and collaborative working with existing partners and building new strategic partnerships is essential to many areas, including oversight and risk management, good governance and resource mobilisation. Key partners include government, international development partners, donors, civil society, the private sector, and persons living with a disability. These partnerships must be based on a shared approach and responsibility for delivering high quality rehabilitation services.

IV. Monitoring and evaluation framework

Implementation of the Strategic Plan will be operationalised through work plans which will be prepared at the end of each year for the following year. A detailed monitoring and evaluation framework will be developed by the Planning, Statistics and IT department. This will be aligned to the monitoring framework already incorporated in the Strategic Plan and will include a range of specific qualitative and quantitative performance measures. Routine and periodic monitoring and evaluation will be carried out by the Planning, Statistics and IT department.

V. Strategic priorities

The development of the strategic plan is an ongoing and inclusive process. Looking ahead the focus is firmly on the implementation of our five-year strategic plan and the programme of work that will help the PwDF to deliver its core responsibilities.

An important step in the development of the strategic plan, 2014-2018, has been the identification of the strategic priorities which set the framework and direction for the work we will undertake during this period of time. These strategic priorities, endorsed by the PwDF Board have been shaped through analysing the internal and external environment and in consultation with our key stakeholders.

1. Strengthen physical rehabilitation services to remove or reduce the disabling effects of impairment and increase access for persons with disabilities to quality sustainable services.
2. Improve communication, cooperation and collaboration to build effective partnerships and to develop and strengthen new and existing relationships.
3. Demonstrate financial sustainability and promote financial transparency and accountability to enable the PwDF to fulfill its vision and mandate.
4. Organisational strengthening and capacity building to enable the PwDF to develop a skilled workforce with the capacity to implement and deliver its strategic goals and priorities.
5. To ensure that information management systems and activities are proactively linked to the strategic objectives and support the PwDF's business requirement.
6. To promote and improve the independence, social integration and economic participation of persons with disabilities

Strategic Priorities 2014-2018

Goal 1: Strengthen physical rehabilitation services to remove or reduce the disabling effects of impairment and increase access for persons with disabilities to quality sustainable services

Lead responsibility: Director, Public Services & Pension Support Scheme, PwDF Branch Officers, PRC Directors

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
1.1.Partnership approach with the International Organisations to agree a shared vision and plan for the handover of the PRCs and component factory with clear milestones to monitor the handover process	1.1.1.Number of planning meetings to build partner cooperation and collaboration in support of the handover of the PRCs	Number	N/A	2	4	4	4	4	Re-start the PRC handover planning process with MoSVY, PoSVY, PRCs and the INGOs
	1.1.2 External stakeholders that report increased satisfaction levels with the cooperative and collaborative working arrangements	Percentage	N/A	50	85	85	85	85	Undertake stakeholder satisfaction and baseline survey to evaluate views and perceptions of collaborative working arrangements
	1.1.3.A signed memorandum of understanding detailing the handover of PRCs to the RGC	PRCs	2	-	-	4	-	-	Develop a handover Transition Plan in partnership with the INGOs outlining the key milestones that need to be met for the successful handover of the PRCs and component factory
	1.1.4.Number of monitoring progress meetings	Number	N/A	3	12	12	12	12	Agree key monitoring and evaluation indicators and measurement tools
	1.1.5.Number of evaluation meetings to review key targets and milestones	Number	N/A	1	1	1	1	1	
1.2.Cooperate with key stakeholders to ensure the sustainability of	1.2.1.Expand the number of targeted strategic partnerships that support the development and delivery of sustainable	Institutions	5	5	6	7	8	9	Build strategic cross sectoral partnerships to develop options for a more inclusive rehabilitation service

PRC services to persons with disabilities	rehabilitation services								framework for persons with disabilities
	1.2.2.Number of persons with disabilities that receive PRC centre based services	People	28,729	28,000	28,000	28,000	28,000	28,000	Continue to provide sustainable rehabilitation services as set out in the law on the Promotion and Protection of the Rights of Persons with a Disability
	1.2.3.Services and assistive products provided to persons with disabilities								
	• prosthetic and orthotic components provided to PRCs	Number	13,000	13,000	13,000	13,000	13,000	13,000	
	• assistive components	Number	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	
	• prosthetic, orthotic and assistive components provided to persons with disabilities	Number	17,274	18,000	18,000	13,000	18,000	18,000	
	• Wheelchairs provided to persons with a disability	Number	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	
	• Physiotherapy provided	Time (hours)	69,646	96,000	96,000	96,000	96,000	96,000	
	• Number of persons with disabilities that receive community based outreach services	People	9,000	9,000	9,000	9,000	9,000	9,000	
1.3. Agree and prioritise HR and client policy frameworks to strengthen and improve access to physical rehabilitation	1.3.1.Improve reported levels of client and staff satisfaction at Siem Reap:								Address the access to services barriers as set out in the lesson learned evaluation of the Siem Reap PRC handover. Apply as good practice to all PRCs under the management of the PwDF

services									Draft the Prakas to prepare for implementation of Sub decree no.137
	• Increase in number of clients accessing PRC services	People	1469	1469	1600	1800	2000	2200	
	• Increase access to transportation based on level of need	People	477	477	600	750	900	1050	
	• Increase client satisfaction with quantity and quality of food to 88%	Percentage	44.4%	45	55	65	75	88	
	• Increase the percentage of clients who receive centre follow up support and services to 48%	People	6.02	6.02	12	24	36	48	
	• Expand the numbers of PO, PT, BT and SW staff with civil service status	People	5	5	6	8	9	10	
	• Increase the level of PRC funding	Funding USD	11,420	168000	168000	168000	168000	168000	Advocate for increased PRC funding
	1.3.2.Improve reported levels of client and staff satisfaction at Takeo:								
	• Increase the number of clients accessing PRC services	People	894	894	1000	1200	1400	1600	
	• increase access to transportation based on level of need	People	495	495	580	600	700	800	
	• increase client satisfaction with quantity and quality of food to 88%	People	N/A	40	55	65	75	88	

	• Increase the percentage of clients who receive centre follow up support and services to 48%	People	N/A	5	10	20	35	48	
	• Expand the numbers of PO, PT, BT and SW staff with civil service status	People	2	2	3	4	5	6	
	• Increase the level of PRC funding	Funding USD	7875	130250	130250	130250	130250	130250	Advocate for increased PRC funding
	1.3.3.Number of client satisfaction surveys undertaken using different methods such as questionnaires, focus groups and suggestions boxes	Time (annual)	1	1	1	1	1	1	Evaluate PRC services and client feedback processes and develop feedback criteria to improve the quality and relevance of PRC service information. (initial pilot at Takeo PRC)
	1.3.4.Increase the percentage of client satisfaction surveys that report good or excellent customer care by PRC staff	People	68	68	75	80	88	88	
1.4.Build the capacity of PRCs, including competence development training options to strengthen human resources	1.4.1.Percentage of targeted staff that report increased capacity to provide technical expertise and advice on rehabilitation best practice models	People	20	50	40	100	100	100	Cooperate with the INGOs and DPOs to develop an action plan and strategies to support the PwDF to develop an understanding of physical rehabilitation best practice models including outreach programmes
	1.4.2.Percentage of targeted staff that report increased capacity to provide technical advice and support for PRC capacity building and training strategies	People	10	40	70	100	100	100	Develop the PwDF's understanding of PRC staff capacity building and training strategies In collaboration with the INGOs, KHAPO and PRCs

1.5. Clarify the roles and responsibilities of the government departments under the MoSVY that have a rehabilitation focus	1.5.1. Number of workshops to strengthen the arrangements that support the delivery of sustainable rehabilitation services	Time (annual)	1	1	1	1	1	1	Host a Role Clarification Workshop to increase understanding, co-operation and co-ordination between the PwDF, DRA, DWPwD, DAC, PoSVY and PwDF Branch Officers and share outputs with key stakeholders
	1.5.2. Number of network meetings	Time (annual)	3	2	2	2	2	2	Strengthen linkages to build communication and cooperation between the PwDF, Branch Officers, PRCs and PoSVY
1.6. Clarify the roles and responsibilities of PoSVY and the PwDF branch officers and their relationship to the INGOs	1.6.1. Percentage of targeted staff that are fully performing their job functions as set out in the PwDF Operational Prakas	People	10	15	30	60	90	100	Prepare for the PwDF Branch Officers to be brought into the PwDF organisational structure

Goal 2: Improve communication, cooperation and collaboration to build effective partnerships and to develop and strengthen new and existing relationships

Lead responsibility: Director, Planning Statistic & IT, Public Services & Pension Support Scheme, PwDF Branch Officers

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
2.1. Clarify with strategic partners the benefits and potential challenges of joint working; collaboratively determine the scope and expectations of the partnerships	2.1.1. Number of meetings conducted aimed at improving the linkages between stakeholders and the PwDF	Number	N/A	9	10	10	10	10	Utilise existing alliances and networks for re-establishing collaborative working forums with the INGOs and other stakeholders and where necessary develop new forums
2.2 Identify key stakeholder relationships that the PwDF should initiate and develop	2.2.1. Number of network events to raise the profile of the PwDF	Number	N/A	1	1	1	1	1	PS&IT and C&I office to collaborative on the planning and running of network events to promote the PwDF and support the delivery of strategic objectives
	2.2.2. Increase local partnerships and joint working to improve collaboration linkages	Institutions	N/A	3	3	3	3	3	Build and support partnerships with persons with disabilities and

									organisations engaged in rehabilitation and the promotion of disability inclusion
2.3 Develop an internal communications plan	2.3.1.Communication processes are formalised and internal information is shared in a systematic and coordinated way								Collaborate with Chief Officers to agree departmental scope and responsibilities for internal communication
	• PwDF email accounts set up	Percentage	N/A	100	100	100	100	100	
	• Staff calendars are up to date	Percentage	N/A	20	80	100	100	100	
	• Staff newsletters	Time (annual)	N/A	3	3	3	3	3	
2.4 Develop an external communications strategy	2.4.1.Tools and activities for delivering key messages								Collaborate with Chief Officers to agree the scope and objectives of an external stakeholder communications strategy
	• Newsletters	Time (annual)	N/A	3	3	3	3	3	
	• Leaflets	Number	800	1000	1500	1500	2000	2000	
	• Radio spots	Number	N/A	2	3	4	5	6	
	• Number of spots on radio	Number	N/A	3	4	5	6	6	
	• Number of TV channels that broadcast spot	Number	1	2	3	3	3	3	
	• Number of video spots	Number	1	2	2	2	2	2	
	• Calendar	Number	200	250	250	250	250	250	

	• Number of newspaper articles that raise awareness about the work of the PwDF and the PRCs	Number	3	10	10	10	10	10	
	• Number of monthly unique visitors to the website	People	N/A	500	1200	2000	2500	3000	
	• Number of new PwDF facebook accounts	Number	800	600	800	1000	1000	1000	
	2.4.2.Number of communications audits	Time (annual)	N/A	1	1	1	1	1	Assess the effectiveness of the strategy with internal and external audiences

Goal 3: Demonstrate financial sustainability and promote financial transparency and accountability to enable the PwDF to fulfill its vision and mandate

**Lead responsibility: Director, Finance and Accounting, Cooperation and Investment, PwDF
Branch Officers**

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
3.1.Align financial resources to the strategic priorities	3.1.1.Finance achieves 100% success rate for the budget planning process to be completed by end July each year	Percentage	100	100	100	100	100	100	Internal budget processes are carried out in accordance with clearly defined expectations and a coordinated calendar of activity.
									Internal budgets are overseen and formally approved by senior management The internal budget is developed with direct input by operational managers in accordance with their strategic targets and priorities
	3.1.2.Decrease the number of times the budget plan is submitted to MoEF for approval	Number	3	2	2	2	2	2	To facilitate delivery of strategic priorities, agree and approve the annual budget for submission to the

									MoEF in a timely and coordinated way
	3.1.3.Percentage of financial monthly reporting that is completed within 10 days of the end of the month period	Percentage	100	100	100	100	100	100	Monitor that the PwDF is putting its strategy into practice and achieving value for money
	3.1.4.Number of PRCs, component factory and SCI that are subject to asset management inspections	Number	6	15	15	15	15	15	Develop an asset management plan to provide a framework for the acquisition, maintenance, replacement and disposal of assets.
	3.1.5.Finance achieves 100% success rate for the procurement planning process to be completed by end December each year	Percentage	70	100	100	100	100	100	Prepare annual procurement plan for PwDF in a timely and coordinated way
3.2.Develop a Financial Sustainability Plan	3.2.1.Increase the capacity of targeted staff from C&I to complete financial sustainability planning	People	N/A	2	2	2	2	2	Undertake analysis/research on how organisations approach financial sustainability planning and models of effective public/private partnerships
	3.2.2.Expand the number of donors	Institutions	N/A	1	3	5	5	5	Develop a Financial Sustainability Plan and Collaborate with Finance and Accounting, Public Services and Support Schemes Management Office to agree short, medium and longer term financial resource needs.
	3.2.3.Increase the level of funding derived from external sources	Percentage	N/A	1.5	3	5	7	7	

[illegible]

	inspections of								Director the inspection procedures, systems and schedule
	• Pension Support Scheme in the PRCs	Number	N/A	2	6	12	12	12	
	• Funding Investments of the PwDF	Time (annual)	N/A	1	1	1	1	1	
	• PwDF Departments and Branches	Time (annual)	N/A	1	1	1	1	1	

Goal 4: Organisational strengthening and capacity building to enable the PwDF to develop a skilled workforce with the capacity to implement and deliver its strategic goals and priorities

Lead responsibility: Administration and HR, Chief Officers PwDF Branch Officers and PRC Directors

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
4.1. Develop a comprehensive Human Resource strategic plan that is aligned with the PwDF strategic plan	4.1.1. Number of contractual staff awarded civil service status	People	N/A	3	3	3	3	3	Develop a workforce plan to meet the current and future HR needs of the PwDF
	4.1.2. Number of sustainable and relevant capacity building initiatives developed and implemented	Number	1	2	3	4	5	5	Design staff capacity building strategies based on a clear training and learning needs assessment and understanding of the operating context
	• Number of staff sent for technical training abroad	People	N/A	1	1	1	1	1	
	4.1.3. Number of HR policies created and implemented that support the operational activities of the PwDF	Number	6	2	2	2	3	3	Review organisational processes, policies and procedures for Human Resource Development to ensure that the organisation achieves its objectives
	4.1.4. Percentage of PwDF staff working according to their defined job role and responsibilities	People	20	60	80	100	100	100	Standardised job descriptions developed for all PwDF staff
	4.1.5. Number of managers trained and undertaking annual staff performance management reviews	People	N/A	2	6	10	10	10	Performance management standards are developed against job roles and responsibilities

	4.1.6.Number of mentoring arrangements in place	Number	N/A	1	2	2	2	2	Build mentoring relationships as a tool for individual learning and development
	4.1.7.Percentage of staff that have a record of their induction processes that is aimed at their specific learning needs	People	N/A	30	50	100	100	100	Produce staff/employee manual setting out PwDF policies and procedures including staff induction procedures
4.2.Ensure staff have access to operational policies and guidance	4.2.1.Number of departmental operational procedures and guidance, adopted and implemented	Number	1	6	6	6	6	6	Each department to identify and create the guidance/procedures that direct operational activities
	4.2.2.Number of up-to-date information and resources								Set up a staff reference library
	• Publications	Number	2	25	35	45	55	65	
	• Audiovisual	Number	1	2	3	3	3	3	
	• Regulations	Number	17	20	23	27	30	30	

Goal 5: To ensure that information management systems and activities are proactively linked to the strategic objectives and support the PwDF's business requirement

Lead responsibility: Chief Officers, Planning, Statistics & IT, Administration and HR, PwDF Branch Officers and PRC Directors

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
5.1. Define the process by which the strategic plan is integrated into the PwDF's day-to-day operations	5.1.1 Percentage of action plans that are developed on time and in line with the strategic plan	Percentage	50	100	100	100	100	100	Develop annual action plans following adoption of the Strategic Plan
	5.1.2. Number of monitoring progress measurements in place and implemented	Number	N/A	12	12	12	12	12	Agree key monitoring and evaluation indicators and measurement tools for the PwDF strategic plan and action plans
	5.1.3. Number of evaluation processes in place	Time (annual)	N/A	1	1	1	1	1	
	5.1.4. Percentage of annual action plans that deliver against stated activity	Percentage	N/A	30	50	70	100	100	
	5.1.5. Percentage of monthly activity progress reports provided by the 20 th of each month	Percentage	60	100	100	100	100	100	Provide monthly reports to the Department of Planning
5.2. Identify internal and external performance and financial information needs	5.2.1. Number of management information reports developed and disseminated to relevant stakeholders	Time (annual)	N/A	2	4	4	4	4	Define the PwDF's internal and external data management reporting requirements that cover all of its relevant operational activities
5.3. Review existing data collection and recording methods	5.3.1. Number and type of and data management procedures developed and implemented	Number	N/A	1	4	3	2	1	Identify the weaknesses/gaps in data quality, or the arrangements that underpin data collection and reporting activities and contribute as

									needed to the development of systems and tools that address these gaps
	5.3.2.Number of collaborative arrangements in place that support information sharing and reporting	Number	N/A	1	2	3	4	5	Collaborative data collection is adopted wherever possible
5.4.The PwDF ensures appropriate policies or procedures are in place to secure the quality of the data it records and uses for reporting	5.4.1.Job descriptions clearly define individual roles and responsibilities for data quality	People		Measures link to Goal 4, 4.1.4.)					Roles and responsibilities in relation to data management are clearly defined and documented, and incorporated into job descriptions
	5.4.2.Number of targeted internal staff procedures and guidance documents created	Number	N/A	1	2	3	2	2	Policies, guidance and support on data quality, and on the collection, recording, analysis, and reporting of data is developed and disseminated to all relevant staff
	5.4.3.Percentage of staff that undertake training/awareness raising sessions	People	N/A	100	100	100	100	100	The capacity of staff is developed to ensure that they have the necessary level of skill and competence to effect the collection, recording, analysis and reporting of data

Goal 6: To promote and improve the independence, social integration and economic participation of persons with disabilities

Lead responsibility: Director, Public Services & Pension Support Scheme, Inspection Office, PwDF Branch Officers

Strategic Objectives	Indicators	Unit	Base line	Target					Activities
				2014	2015	2016	2017	2018	
6.1.Administer and implement the Pension Support Scheme	6.1.1.Number of poor persons with disabilities that receive pension support and access to rehabilitation and healthcare services	People	0.07	60	60	67	67	67	Cooperate with MoSVY and PoSVY to implement the systems and processes that support the management and delivery of the pension support scheme
6.2.Promote the legislation relevant to the welfare of persons with disabilities	6.2.1.Number of public awareness and education campaigns								Cooperate with representatives from the key ministries to conduct a public awareness campaign on the Employment Quota Scheme
	• Workshops	Number	N/A	1	2	1	1	1	
	• Leaflets	Number	N/A	500	1000	1500	2000	3000	
	• Video spots	Number	N/A	1	1	1	1	1	
	• Radio spots	Number	N/A	1	2	2	2	2	
	• TV spots	Number	N/A	-	2	3	3	3	
	6.2.2.Number of review meetings	Time (annual)	N/A	1	1	1	1	1	Collaborate with the DRA to develop the processes and systems for the management and implementation of the employment quota scheme

