

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 ផ្នែកសង្គមឲ្យបានប្រសើរជាងគេ។ 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

ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ម្ចាស់ជំនួយ និងបុគ្គលិកមកពីមជ្ឈមណ្ឌលស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម កាយសម្បទា (PRC) និងមូលនិធិជនពិការ ។

តាមរយៈដំណើរការចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ បញ្ហាសំខាន់ៗជាយុទ្ធសាស្ត្រ មួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីទុកជាព័ត៌មានក្នុងការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ បញ្ហាទាំងនេះនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្នូល នូវចំណុចណាដែលសមស្រប និង ក៏ត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់ជាវិធានការ ឬឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍។

ផែនការនេះអាចទទួលជោគជ័យទៅបាន ដោយតម្រូវឲ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយដែលសមស្រប។ គោលការណ៍ជាមូល ដ្ឋាននៃផែនការនេះ គឺដើម្បីបន្តពង្រឹងទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតភាពជាដៃគូ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗ ដែលនឹងជួយពង្រឹងវិស័យស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម និងបន្តអភិវឌ្ឍសេវាស្តារ 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. បញ្ហាប្រឈមចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រថ្មី

បញ្ហាប្រឈមជាចំបងរបស់មូលនិធិជនពិការ 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 និងគណនេយ្យភាពដើម្បីសម្រេចនូវទស្សនវិស័យ និងអាណត្តិរបស់មូលនិធិជនពិការ។
- គោលដៅទី៤:** ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាពមូលនិធិជនពិការ និងមន្ត្រី/បុគ្គលិកជំនាញ ដើម្បីអនុវត្ត និងសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព។
- គោលដៅទី៥:** ធានានូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយផ្សាភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ 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 ដើម្បីកំណត់នូវដំណោះស្រាយក្នុងដំណើរការប្រគល់ PRC និងរោងចក្រផលិតឧបករណ៍សិប្បនិម្មិត

									ទៅឲ្យមូលនិធិជនពិការ
	1.1.4 ចំនួនកិច្ចប្រជុំតាមដានការងារ	ដង	គ្មាន	3	12	12	12	12	ព្រមព្រៀងទៅលើសុចនាករនៃការតាមដាន និងវាយតម្លៃ
	1.1.5 ចំនួនកិច្ចប្រជុំវាយតម្លៃការងារ ធ្វើឡើង ដើម្បីពិនិត្យទៅលើការសម្រេចបានគោល ដៅសំខាន់ៗ និងជោគជ័យនានា	ដង	គ្មាន	1	1	1	1	1	
1.2 សហការជាមួយដៃគូ ពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដើម្បីធានា នូវនិរន្តរភាពនៃសេវារបស់ PRCជូនជនពិការ	1.2.1 បង្កើនចំនួនដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលជួយដល់ការអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ សេវាដែលប្រកបដោយនិរន្តរភាព	ស្ថាប័ន	5	5	6	7	8	9	បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលមកពីស្ថាប័នផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើត ជម្រើសនានា សម្រាប់ក្របខណ្ឌសេវាស្តារ លទ្ធភាពពលកម្មមួយដែលគ្មានការ រើសអើងសម្រាប់ជនពិការ
	1.2.2 ចំនួនជនពិការដែលទទួលបានសេវា ស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទានៅតាម មជ្ឈមណ្ឌល	នាក់	28729	28 00 0	28 00 0	28 00 0	28 00 0	28 00 0	បន្តនិរន្តរភាពកម្មវិធីស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម កាយសម្បទាជូនជនពិការស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ
	1.2.3 ចំនួនសេវានិងឧបករណ៍ដែលត្រូវ បាន ផ្តល់ជូនជនពិការពីPRC								
	• គ្រឿងផ្សំអវយវៈសិប្បនិម្មិត និងរណប ដែលត្រូវបានផលិត និងបែងចែកជូន PRC	រាយ/ឃិត /គ្រឿង	13000	13 00 0	13 00 0	13 00 0	13 00 0	13 00 0	
	• គ្រឿងផ្សំឧបករណ៍ទ្រទ្រង់រាងកាយ	រាយ	8000	80 00	80 00	80 00	80 00	80 00	
	• អវយវៈសិប្បនិម្មិត និងរណប និងគ្រឿង ជំនួយការដើរត្រូវបានផ្តល់ជូនជនពិការ	គ្រឿង	17274	18 00	18 00	18 00	18 00	18 00	

				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 មកទទួលបានសេវាទៅលើ គុណភាព និង	ភាគរយ	44.4%	45	55	65	75	88	

	បរិមាណអាហារឲ្យបាន៨៨%								
	• បង្កើនភាគរយនៃជនពិការដែលទទួលបានសេវាតាមដានពីPRC៤៨%	ភាគរយ	6.02	6.0 2	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	
	• បង្កើនចំនួនថវិកាឧបត្ថម្ភទៅឲ្យ PRC	ដុល្លារ	7875	130,250	130,250	130,250	130,250	130,250	ធ្វើការតស៊ូមតិសុំបង្កើនថវិកាឧបត្ថម្ភសម្រាប់PRC

	1.3.3 ចំនួននៃការធ្វើការស្ថាប័នពីការពេញចិត្តរបស់អ្នកជំងឺទៅលើPRCដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាដូចជាកម្រងសំណួរការពិភាក្សាក្រុម 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 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅរបស់ការិ.សេវាសាធារណៈបានកើនឡើងនូវសមត្ថភាព ក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់PRCទៅ លើការប្រើប្រាស់គំរូសេវាស្តារដែលល្អ	ភាគរយ	20	50	80	10 0	10 0	10 0	សហការជាមួយ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និងអង្គការជនពិការ ដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រដល់មូលនិធិជនពិការ ក្នុងការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹងអំពីគំរូអនុវត្តប្រសើរបំផុតនៃការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា រួមទាំងកម្មវិធីចុះសហគមន៍ផងដែរ
	1.4.2 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅមានការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពអាចផ្តល់នូវការប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល	ភាគរយ	10	40	70	10 0	10 0	10 0	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

គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ	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/អង្គការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវា ស្ថារនភាព ពលកម្មនិងការលើកតម្កើងការបញ្ចូលពិការ ភាពទៅក្នុងសង្គម
2.3 បង្កើតផែនការ សម្រាប់ការ	2.3.1 ដំណើរការទំនាក់ទំនងត្រូវបាន បង្កើត និងព័ត៌មានផ្ទៃក្នុងត្រូវបានចែករំលែកជាប្រព័ន្ធ								សហការជាមួយការិយាល័យទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការ ឯកភាពលើទំហំ និងភារកិច្ចទទួល

ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង	និងមានការសម្របសម្រួលច្បាស់លាស់								ខុសត្រូវ 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	150	150	200	200	
	• ចំនួនស្តុកទំនាក់ទំនងដែលបានផលិត	រឿង	គ្មាន	2	3	4	5	6	
	• ចំនួនប៉ុស្តិ៍ទំនាក់ទំនងដែលធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ	ប៉ុស្តិ៍	គ្មាន	3	4	5	6	6	
	• ចំនួនប៉ុស្តិ៍ទូរស័ព្ទដែលធ្វើការ 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	200	250	300	
• ចំនួនមិត្តក្នុងគណនីហ្វេសប៊ុក ម.ជ.ព.	នាក់	800	600	800	100	100	100		
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 ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុឱ្យហើយ 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 មជ្ឈមណ្ឌលព្យាបាលអ្នករបួស ខ្លួនឆ្អឹងខ្នងដែលត្រូវបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើ បញ្ជីសារពើភណ្ឌ	ស្តារ							គ្រោងក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្ម ជួសជុល ឬផ្លាស់ប្តូរថ្មី
	3.1.5 ការរៀបចំផែនការលទ្ធកម្មធ្វើហើយ១០០% នៅចុងខែធ្នូជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ចំនួន	70	10	10	10	10	10	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 វិស្វកម្មកម្មវិធី ដើម្បី បង្កើនប្រាក់ ចំណូល សម្រាប់ មូលនិធិជំនួយការ	3.3.1 ចំនួនសំណើវិនិយោគជំនួយត្រូវបាន 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	វិស្វកម្មកម្មវិធីសម្រាប់គាំទ្រដល់ ការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគ កសាងសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងរបៀបសរសេរ សំណើសុំថវិកា
	3.3.3 បង្កើនចំនួន និងទីតាំងដាក់ហិបមូលនិធិ ឲ្យបានចំនួន១០០ជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ប្រអប់	136	23	33	43	53	63	បង្កើតនូវគំរូប្រតិបត្តិដែលល្អដើម្បីបង្កើត ដំណើរ ការគ្រប់គ្រងទៅលើហិបវិភាគទាន
	3.3.4 បង្កើនភាគរយនៃប្រាក់ជំនួយពី ហិប	ដុល្លា	5000	75	11	16	25	37	

	មូលនិធិឲ្យបាន៥០%ជារៀង រាល់ឆ្នាំ	អាមេរិក		00	25	80	30	90	
					0	0	0	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 សកម្មភាពអង្គការសេវា 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 និងប្រធានមណ្ឌលស្ដារ

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 ការផ្តួចផ្តើមទៅលើការកសាង សមត្ថភាពដែលប្រកបដោយនិរន្តរភាព ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអនុវត្ត	កម្មវិធី	1	2	3	4	5	5	រៀបចំវិធីសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកដោយផ្អែក ទៅលើការវាយតម្លៃទៅលើតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សាច្បាស់លាស់និងយល់ពីបទប្បញ្ញត្តិ
	• 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 អង្គការបានសម្រេចនូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន
4.1.4 ភាគរយនៃបុគ្គលិកម.ជ.ព.ធ្វើ ការដោយផ្អែកលើភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ	ភាគរយ	20	60	80	10	10	10	10	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 ធានាថាប្រព័ន្ធនិងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងព័ត៌មានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធនឹងគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគាំទ្រនូវតម្រូវការកិច្ចការរបស់មូលនិធិជនពិការ អ្នកដឹកនាំ ប្រធានការិយាល័យ ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា និងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក មន្ត្រីសាខា និងប្រធានមណ្ឌល

គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ	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	បង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ បន្ទាប់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានអនុម័តរួច
	5.1.2 ចំនួននៃដំណើរការតាមដានការងារត្រូវបានអនុវត្ត	ដង	គ្មាន	12	12	12	12	12	ព្រមព្រៀងទៅលើសូចនាករសម្រាប់ការតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារ និងវិធីសាស្ត្រ 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	ភាគរយ	60	100	100	100	100	បញ្ជូនរបាយការណ៍ប្រចាំខែឲ្យបានទៀងទាត់ទៅការិយាល័យផែនការ
5.2 កំណត់តម្រូវការព័ត៌មានសម្រាប់ការប្រតិបត្តិការងារទាំងក្នុង 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 និងប្រភេទនៃនិក្ខេបនិក្ខេប គ្រប់ គ្រងព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត និងអនុវត្ត	ចំនួន	គ្មាន	1	4	3	2	1	កំណត់ភាពខ្សោយ/ចន្លោះខ្លះខាតនៃ គុណភាពទិន្នន័យ ឬក៏ការរៀបចំចាត់ ចែងដែលគាំទ្រដល់ការប្រមូល ទិន្នន័យ និងសកម្មភាពនៃការរាយ ការណ៍ដែលចូលរួមបង្កើតប្រព័ន្ធ និង ឧបករណ៍ដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្លះខាត នោះ
	5.3.2 ចំនួននៃការសហការគ្នាដែលជួយ ដល់ការចែករំលែក និងរាយការណ៍ ព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត	ដង	គ្មាន	1	2	3	4	5	ប្រមូលទិន្នន័យនានា ដែលមាន ស្រាប់ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងគោល បំណងរបស់យើង
5.4 ម.ជ. ព័ត៌មាន 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 ចំនួននិក្ខេបនិក្ខេប និងគោលការណ៍ ណែនាំផ្ទៃក្នុងសម្រាប់បុគ្គលិក ត្រូវបាន បង្កើត	ច្បាប់	គ្មាន	1	2	3	2	2	និក្ខេបនិក្ខេប និងគោលការណ៍ណែនាំ ទាក់ ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងគុណភាព ទិន្នន័យ ទៅលើការ ប្រមូល រក្សាទុក ការវិភាគ និងការរាយ ការណ៍ពី ទិន្នន័យ ត្រូវបានបង្កើត និងចែក រំលែកទៅដល់រាល់បុគ្គលិក
	5.4.3 ភាគរយនៃបុគ្គលិកដែលចូលរួម វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់ ចំណេះដឹងនានា	ភាគរយ	គ្មាន	10	10	10	10	10	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. មន្ទីរសង្គមកិច្ចពាណិជ្ជកម្ម ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីដែលគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដំណើរការនៃកម្មវិធីរបបគោលនយោបាយ ចំពោះជនពិការក្រីក្រនៅតាមសហគមន៍
6.2 លើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានទាក់ទងទៅនឹងសុខុមាលភាពជនពិការ	6.2.1 ចំនួនយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការសិក្សា								ចូលរួមសហប្រតិបត្តិការជាមួយតំណាងមកពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈទៅលើការកំណត់អត្រានៃការទទួលបានជនពិការចូលបម្រើការងារ
	• សិក្ខាសាលា	ដង	គ្មាន	1	2	1	1	1	
	• ខិត្តបណ្ណ	ច្បាប់	គ្មាន	50	10	15	20	30	
	• ស្តុតវីដេអូ	ស្តុត	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	• ស្តុតវីឡូ	ស្តុត	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

