

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 ផ្នែកសង្គមឲ្យបានប្រសើរឡើង។ ការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មក៏ដើម្បីឲ្យជនពិការចូលរួមនៅក្នុង សកម្មភាពរក្សា កាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់នូវឧបសគ្គនានាដែលជះឥទ្ធិពល និងរារាំង ជនពិការមិនឲ្យទទួលបានភាពឯករាជ្យ និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនឲ្យបានច្រើនបំផុតតាម ដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងអន្តរាគមន៍ជាច្រើន ដូចជាការ ស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មវិធីតាមសហគមន៍។

ទោះបីជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្ដោតទៅលើការស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយ 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។

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 system for the management and implementation of the employment quota scheme

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	5.3.2. Number of collaborative arrangements in place that support information sharing and reporting	Number	N/A	1	2	3	4	5	needed to the development of systems and tools that address these gaps	
	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	

ឧស្សនវិស័យ

ជនពិការមានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មប្រកបដោយគុណភាព និងអាចចូលរួមក្នុងសង្គមលើគ្រប់វិស័យ ដោយប្រើប្រាស់សក្តានុពលយ៉ាងពេញលេញ និងគ្មានការរើសអើង។

បេសកកម្ម

មូលនិធិជនពិការ ធានានូវសិទ្ធិ និងលទ្ធភាពរបស់ជនពិការ ក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម និងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងសង្គម។

គុណតម្លៃ

គុណតម្លៃកំណត់បាននូវការងារដែលយើងធ្វើ និងចង្អុលបង្ហាញពីការដឹកនាំរបស់មូលនិធិជនពិការ របៀបធ្វើការជាមួយគ្នា និងជាមួយនឹងដៃគូខាងក្រៅ ៖

- យើងផ្តល់តម្លៃដល់សិទ្ធិរបស់ជនពិការគ្រប់រូប ដើម្បីស្វែងរក និងទទួលសេវាប្រកបដោយគុណភាព 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 ដែលផ្តល់នូវអវយវៈសិប្បនិម្មិតនិងរណប ឧបករណ៍ជំនួយចលនា ការព្យាបាលដោយចលនា ការចុះតាមសហគមន៍ និងសេវាជំនួយមួយចំនួន ក៏ដូចជារោងចក្រផលិតឧបករណ៍សិប្បនិម្មិត មជ្ឈមណ្ឌលស្តារលទ្ធភាពពលកម្មអ្នកជំងឺបួសខ្លួនឡើងវិញនៅខេត្តបាត់ដំបង និងរោងជាងជួសជុលអវយវៈសិប្បនិម្មិត និងរណបថ្នាក់ខេត្ត។

៣. បញ្ហាប្រឈមចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រថ្មី

បញ្ហាប្រឈមជាចម្បងរបស់មូលនិធិជនពិការ គឺកង្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ដែលធនធានទាំងនេះជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងការសម្រេចបាននូវផែនការ និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រមានមហិច្ឆតាធំធេង ចំណែកឯការអនុវត្តដោយជោគជ័យគឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើមូលនិធិជនពិការ 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 នឹងត្រូវបានរៀបចំដោយការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា។ ក្របខ័ណ្ឌនេះនឹងត្រូវបានសម្របទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន ដែលបានបញ្ចូលរួចរាល់ទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រហើយនឹងដាក់បញ្ចូលនូវការវាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារតាមបែបគុណភាព និងបរិមាណ។ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ និងទៀងទាត់ នឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា។

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	
5.2. Identify internal and external performance and financial information needs	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
	5.2.1. 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 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

4.1.6.Number of mentoring arrangements in place	4.1.7.Percentage of staff that have a record of their induction processes that is aimed at their specific learning needs	Number	N/A	1	2	2	2	2	Build mentoring relationships as a tool for individual learning and development
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	Produce staff/employee manual setting out PwDF policies and procedures including staff induction procedures
	4.2.2.Number of up-to-date information and resources								Each department to identify and create the guidance/procedures that direct operational activities
	Set up a staff reference library								

៥. យុទ្ធសាស្ត្រជារាជការ

ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បានដំណើរការ ដោយមានការចូលរួមពីអង្គការស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីការងាររបស់មូលនិធិជនពិការស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចស្នូលរបស់ខ្លួន។

ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១៥-២០១៨ 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: ធ្វើនិស្សន្ទន៍ពី និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ លើកកម្ពស់គម្លាតភាព និងគណនេយ្យភាព ដើម្បីសម្រេចនូវទស្សនវិស័យ និងអាណត្តិរបស់មូលនិធិជនពិការ។

គោលដៅទី៤: ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាពមូលនិធិជនពិការ និងមន្ត្រី/បុគ្គលិកជំនាញ ដើម្បីអនុវត្ត និងសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព។

គោលដៅទី៥: ធានានូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយផ្សាភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងតម្រូវការរបស់មូលនិធិជនពិការ។

គោលដៅទី៦: លើកកម្ពស់ និងបង្កើនការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ការធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងសង្គម និងការចូលរួមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជនពិការ។

យុទ្ធសាស្ត្រស្ថាប័នសាធារណៈ
ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨

គោលដៅទី១: ពង្រឹងសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ដើម្បីលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នូវភាពពិការ និងបង្កើនលទ្ធភាពដល់ជនពិការ ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា ប្រកបដោយ គុណភាព និងនិរន្តរភាព។

អ្នកដឹកនាំ លោកនាយកមូលនិធិជនពិការ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និងរបបគោលនយោបាយ មន្ត្រីសាខា និងប្រធានមណ្ឌលស្តារ

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
1.1 ធ្វើការសហការជាមួយដៃគូដែលជាអង្គការអន្តរជាតិ ដើម្បីឯកភាពលើទស្សនវិស័យ និងផែនការរួមរយៈពេលវែងនៃការប្រកបរបរដំណើរការប្រគល់PRC និងធានាថាប្រជាជនពិការមានឱកាសសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិ	1.1.1 ចំនួនប្រជុំត្រូវបានរៀបចំធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសហការដែលជួយគាំទ្រដល់ការប្រគល់ PRC	ដង	គ្មាន	2	4	4	4	4	ចាប់ផ្តើមដំណើរការផែនការប្រគល់ PRC សារជាថ្មីជាមួយក្រសួង និងមន្ទីរស.អ.យ PRC និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ
	1.1.2 កម្រិតនៃភាពពេញចិត្តរបស់ដៃគូពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងដំណើរការសហការគ្នាមានភាពត្រឹមត្រូវ	ភាគរយ	គ្មាន	50	85	85	85	85	ធ្វើការស្ទាបស្ទង់មតិរបស់ដៃគូពាក់ព័ន្ធដើម្បីវាយតម្លៃ ទៅនឹងកម្រិតពេញចិត្តរបស់ពួកគេទៅលើដំណើរការសហការគ្នា
	1.1.3 MoUដែលបានបង្កើតឡើងរួមមានបញ្ជាក់លម្អិតពីការប្រគល់PRCជូនរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា	មណ្ឌល	2	—	—	4	—	—	បង្កើតផែនការអន្តរកាលនៃការប្រគល់PRC ដោយសហការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ ដើម្បីកំណត់ទ្វេជ័យនៃការប្រគល់ PRC និង រក្សាទុកក្រុមលើកឧបករណ៍សិប្បនិម្មិត

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

[illegible][illegible]

	1.3.3 ចំនួននៃការធ្វើការស្ថាប័នស្តង់ដារកែលម្អចិត្តរបស់អ្នកជំនាញទៅលើ PRC ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាដូចជាកម្រងសំណួរការពិភាក្សាជាគ្រុម និងតាមរយៈប្រអប់បញ្ចេញមតិ	ដង	1	1	1	1	1	1	1	វាយតម្លៃសេវា PRC និងយោបល់ត្រូវរៀបរាប់របស់អ្នកជំនាញ តាមរយៈការបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទៅលើយោបល់ត្រូវរៀប ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និង ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសេវា PRC។ ធ្វើការសាកល្បងនៅ PRC ១៨ តួនាទី។
	1.3.4 បង្កើនភាគរយនៃការបញ្ចេញចិត្តរបស់អ្នកជំនាញតាមរយៈការធ្វើអង្កេត ពីសំណាក់បុគ្គលិក PRC	ភាគរយ	68	75	80	88	88	88	88	
1.4 កសាងសមត្ថភាពរបស់ PRC រួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាល អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ដើម្បីពង្រឹងធនធានមនុស្ស	1.4.1 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅរបស់កម្រិតសេវាសាធារណៈបានកើនឡើងនូវសមត្ថភាព ក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់ PRC ទៅ លើការប្រើប្រាស់គំរូសេវាស្តារដែលល្អ	ភាគរយ	20	50	80	10	10	0	0	សហការជាមួយ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អន្តរជាតិ និងអង្គការជនពិការ ដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រដល់មូលនិធិជនពិការ ក្នុងការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹងអំពីគំរូអនុវត្ត ដំបូងបំផុតនៃការស្ថាប័នភាពលក្ខណៈយស្សទៅ រួមទាំងកម្មវិធីផ្ទះសហគមន៍ផងដែរ
	1.4.2 ភាគរយនៃបុគ្គលិកគោលដៅមានការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពអាចផ្តល់នូវការប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល	ភាគរយ	10	40	70	10	10	0	0	សហការជាមួយ អង្គការមិនមែន រដ្ឋាភិបាល អន្តរជាតិ និង PRC ដើម្បី បង្កើតផែនការសកម្មភាព គាំទ្រដល់មូលនិធិជនពិការក្នុងការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹងអំពីយុទ្ធសាស្ត្រ កសាងសមត្ថភាព និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក PRC

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

	• Number of newspaper articles that raise awareness about the work of the PwDF and the PRCs	Number	3	10	10	10	10	10	Assess the effectiveness of the strategy with internal and external audiences
	• 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	

1.5 ធ្វើការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់អំពីភារកិច្ច ទទួលខុសត្រូវ របស់មន្ទីរ ក្រោមឱវាទក្រសួង ស.អ.យ ដែលផ្តោតលើវិស័យស្ថាប័នភាពពលកម្ម	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	រៀបចំមន្ត្រីសាខាមកស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ម.ជ.ព.

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ កែលម្អទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងថ្មីៗ និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់

អ្នកដឹកនាំ នាយក ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា និងការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និងរបបគោលនយោបាយ និងមន្ត្រីសាខា

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចជា					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
2.1 ធ្វើការបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រអំពីផលប្រយោជន៍ និងភាពប្រឈមសំខាន់ៗទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើការរួមគ្នាគឺត្រូវសហការគ្នាកំណត់ឲ្យច្បាស់អំពីដែនកំណត់ការងារ និងការរំពឹងទុកពីភាពជាដៃគូពីគ្នាទៅវិញទៅមក	2.1.1 ចំនួនកិច្ចប្រជុំត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងរវាងដៃគូពាក់ព័ន្ធនិង មូលនិធិជនពិការ	ដង	គ្មាន	9	10	10	10	10	ប្រើប្រាស់សេរីស្តីភាព និងបណ្តាញទំនាក់ទំនងដែលមានស្រាប់ក្នុងការកសាងឡើងវិញនូវវេទិកានៃការធ្វើការរួមគ្នាជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធនានាក៏ដូចជាបង្កើតវេទិកាថ្មីផងដែរ
2.2 កំណត់ បង្កើត និងជំរុញនូវទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់ ម.ជ.ជ.	2.2.1 ចំនួនកម្មវិធីដែលធ្វើឡើងដើម្បី លើកកម្ពស់មុខងារមូលនិធិជនពិការ	កម្មវិធី	គ្មាន	1	1	1	1	1	ការរៀបចំផែនការ និងរៀបចំកម្មវិធីលើកកម្ពស់មុខងាររបស់មូលនិធិជនពិការ និងគាំទ្រដល់ការសម្រេចបានគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
	2.2.2 បង្កើនទំនាក់ទំនង និងការធ្វើការ រួមគ្នាជាមួយដៃគូក្នុងតំបន់	ស្ថាប័ន	គ្មាន	3	3	3	3	3	កសាង និងគាំទ្រភាពជាដៃគូសហការ អន្តរវិស័យ ជាមួយស្ថាប័ន/អង្គការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវា ស្ថាប័នភាព ពលកម្មនិងការលើកតម្កើងការបញ្ចូលពិការ ភាពទៅក្នុងសង្គម
2.3 បង្កើតផែនការ សម្រាប់ការ	2.3.1 ដំណើរការទំនាក់ទំនងត្រូវបាន បង្កើត និងព័ត៌មានផ្ទៃក្នុងត្រូវបានចែករំលែកជាប្រចាំ								សហការជាមួយការិយាល័យទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការ ឯកភាពលើទំហំ និងការកិច្ចទទួល

										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							
		Percentage	N/A	100	100	100	100	100	100								
		Percentage	N/A	20	80	100	100	100	100								
2.4 Develop an external communications strategy	2.4. 1. Tools and activities for delivering key messages	Time (annual)	N/A	3	3	3	3	3	3	Collaborate with Chief Officers to agree the scope and objectives of an external stakeholder communications strategy							
		Time (annual)	N/A	3	3	3	3	3	3								
		Number	800	1000	1500	1500	1500	2000	2000								
	• Newsletters	Number	N/A	2	3	4	5	6	6								
		Number	N/A	3	4	5	6	6	6								
		Number	1	2	3	3	3	3	3								
	• Number of TV channels that broadcast spot	Number	1	2	2	2	2	2	2								
		Number	1	2	2	2	2	2	2								
		Number	200	250	250	250	250	250	250								

គោលបំណង

បង្ហាញនូវនិរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងលើកកម្ពស់តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យមូលនិធិឥតឥរិយាបថបញ្ចប់ទស្សនវិស័យ និងអាណត្តិរបស់ខ្លួន

អ្នកដឹកនាំ

នាយក ការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ និងការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគ និងប្រធានមណ្ឌលស្តារ

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
3.1 រៀបចំធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ឱ្យស្របគ្នាទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ ជាអាទិភាព	3.1.1 ការរៀបចំធនធានហិរញ្ញវត្ថុធ្វើហើយ 90.0% នៅចុងខែកុម្ភៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ	ភាគរយ	100	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	ដំណើរការនៃការធ្វើគម្រោងថវិការបស់មូលនិធិ ជនពិការត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការដឹងទុក ច្បាស់លាស់ និងឆ្លើយតបទៅនឹង កាលបរិច្ឆេទ សកម្មភាពដែលបានក្រាងទុក
	3.1.2 កាត់បន្ថយចំនួនដំនើរការធ្វើត្រឡប់មក វិញពីក្រសួងដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់ នៃធនធាន	ដង	3	2	2	2	2	2	គម្រោងថវិកាត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងអនុម័ត ដោយផ្ទាល់ដឹកនាំដាន់ខ្ពស់
	3.1.3 ភាគរយនៃរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ត្រូវបានចេញនៅអំឡុងពេល១០ថ្ងៃចុងក្រោយនៃខែ នីមួយៗ	ភាគរយ	100	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	គម្រោងថវិកាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំដោយផ្អែកទៅលើគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព
	3.1.4 ចំនួនPRC រោងចក្រផលិតឧបករណ៍	មណ្ឌល	6	15	15	15	15	15	សម្របសម្រួល ឱ្យមានការយល់ព្រម និង ឯកភាពលើថវិកាប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ ដាក់ស្នើជូន ទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យទាន់ពេលវេលា

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	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	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

	<ul style="list-style-type: none"> • Increase the percentage of clients who receive centre follow up support and services to 48% 	People	N/A	5	10	20	35	48	
	<ul style="list-style-type: none"> • Expand the numbers of PO, PT, BT and SW staff with civil service status 	People	2	2	3	4	5	6	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
	1.4.1.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.Build the capacity of PRCs, including competence development training options to strengthen human resources	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

3.2 បង្កើតផែនការនិរន្តរភាពបរិញ្ញវត្ថុ	សិប្បនិម្មិត បញ្ជីបណ្តាលប្រាជ្ញាបណ្ឌិតបច្ចេកទេស	ស្ថាប័ន							គ្រោងក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្ម គូសផល ឬផ្លាស់ប្តូរថ្មី
	ខ្លួនឯងដែលត្រូវបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើបញ្ជីសារពើភណ្ឌ	ចំនួន	70	10	10	10	10	10	រៀបចំផែនការលទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំឲ្យបានទាន់ពេលវេលា
	3.1.5 ការរៀបចំផែនការលទ្ធកម្មថ្មីហើយ១០០%នៅក្នុងខេត្តប៉ោយប៉ែត	នាក់	គ្មាន	2	2	2	2	2	ធ្វើការវិភាគ ប្រសាសន៍គ្រោងទៅលើគំរូ ប្រើសិលាស្រ្តដែលអង្គការដទៃទៀតប្រើប្រាស់ធ្វើឲ្យមាននិរន្តរភាពថវិកា និងគំរូបង្កើតដៃគូជាមួយស្ថាប័នដកជន និងរដ្ឋដោយមានប្រសិទ្ធភាព
	3.2.1 ចំនួនបុគ្គលិកគោលដៅ វិនិយោគដែលត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការនិរន្តរភាពបរិញ្ញវត្ថុ	ស្ថាប័ន	គ្មាន	1	3	5	5	5	បង្កើតផែនការនិរន្តរភាពបរិញ្ញវត្ថុហើយសហការជាមួយការិយាល័យបរិញ្ញវត្ថុនិងគណនេយ្យ
3.3 វិស័យកម្មកសិកម្ម ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូល សម្រាប់មូលនិធិជំរក	3.2.2 បង្កើនចំនួនម្ចាស់ចំនួន	ភាគរយ	គ្មាន	1.5	3	5	7	7	និងការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ និងរចនាសម្ព័ន្ធនយោបាយដើម្បីប្រមូលទៅលើតម្រូវការបរិញ្ញវត្ថុរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង
	3.2.3 បង្កើនប្រាក់ចំនូលដែលបានពី ប្រភពខាងក្រៅ		គ្មាន	2	2	2	2	2	សហការជាមួយការិយាល័យបរិញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មានវិទ្យា និង មន្ត្រីសាខា ដើម្បីបង្កើតសំណើគម្រោងវិនិយោគ
	3.3.1 ចំនួនសំណើវិនិយោគចំនួនត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពង្រឹងនិរន្តរភាពបរិញ្ញវត្ថុរបស់ ម.ជ.ជ.	សំណើ	គ្មាន	2	2	2	2	2	វិស័យកម្មកសិកម្ម សម្រាប់គាំទ្រដល់ការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគកសាងសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងរបៀបសរសេរសំណើសុំថវិកា
	3.3.2 ចំនួនបុគ្គលិកគោលដៅដែលត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញនូវសំណើសុំថវិកា	នាក់	គ្មាន	2	2	2	2	2	ស្វែងរកឱកាសនានា សម្រាប់គាំទ្រដល់ការិយាល័យសហប្រតិបត្តិការ និងវិនិយោគកសាងសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងរបៀបសរសេរសំណើសុំថវិកា
	3.3.3 បង្កើនចំនួន និងទីតាំងដាក់បិទមូលនិធិឲ្យបានចំនួន១០០តារាងរៀងរាល់ឆ្នាំ	ប្រអប់	136	23	33	43	53	63	បង្កើតនូវគំរូប្រតិបត្តិការលក្ខណៈដើម្បីបង្កើត ដំណើរការគ្រប់គ្រងទៅលើបរិបទការងារ
	3.3.4 បង្កើនការងារប្រាក់ចំនូលពី ហិប	ដុល្លា	5000	75	11	16	25	37	

	ដែលត្រូវបានកំណត់	នាក់	គ្មាន		2	6	10	10	10			
4.2.បាននាំបុគ្គលិកអាចស្វែងរកបាននូវរាល់កសាងទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំការងារ	4.1.5 ចំនួននៃច្បាប់ដឹកនាំត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម និងអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើការប្រតិបត្តិការងាររបស់បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ	ដឹង	គ្មាន	1	2	2	2	2	2	2	2	2
	4.1.6 ចំនួននៃការរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរ											
	4.1.7 ភាគរយបុគ្គលិកដែលបានឆ្លងកាត់ការណែនាំការងារត្រូវបានតម្រង់ទិសការងារ	នាក់	គ្មាន	30	50	100	100	100	100	100	100	100
	4.2.1 ចំនួននៃនីតិវិធី ឬគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិការងារជាលក្ខណៈការិយាល័យ ត្រូវបានបង្កើត និងអនុវត្ត	ចំនួន	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	4.2.2 ចំនួនធនធាន ដែលមានសុពលភាពក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន											
	• បោះពុម្ពផ្សាយ	ច្បាប់	2	25	35	45	55	65	65	65	65	65
	• សេវាធនធាន	រៀង	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	• លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត	ច្បាប់	17	20	23	27	30	30	30	30	30	30

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
1.2.Cooperate with key stakeholders to ensure the sustainability of	1.1.5.Number of evaluation meetings to review key targets and milestones	Number	N/A	1	1	1	1	1	
	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

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

តារាង ៤ ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ក្នុងក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីសកម្មភាពសម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨

គោលបំណងសកម្មភាព	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចពេលវេលា					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
5.1 កំណត់ដំណើរការក្នុងការដាក់ចេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងការប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	5.1.1 ភាគរយនៃផែនការសកម្មភាពដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	ភាគរយ	50	10	10	10	10	10	បង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.
	5.1.2 ចំនួននៃដំណើរការងារក្នុងការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	ដង	គ្មាន	12	12	12	12	12	ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.
	5.1.3 ចំនួននៃការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	ដង	គ្មាន	1	1	1	1	1	ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.
	5.1.4 ភាគរយនៃការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	ភាគរយ	គ្មាន	30	50	70	100	100	ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.
	5.1.5 ភាគរយនៃការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	ភាគរយ	60	100	100	100	100	100	ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.
5.2 កំណត់នូវកម្មវិធីសម្រាប់ការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	5.2.1 ចំនួននៃការងារប្រតិបត្តិការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ ម.ជ.ព.	ដង	គ្មាន	2	4	4	4	4	បង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព. និងបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រចាំថ្ងៃរបស់ម.ជ.ព.

5.3 ពិនិត្យឡើងវិញទៅលើ វិធីសាស្ត្រនៃការប្រមូល ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានប្រចាំឆ្នាំ	5.3.1 ចំនួន និងប្រភេទនៃនីតិវិធី គ្រប់គ្រងព័ត៌មានត្រូវបានបង្កើត និងអនុវត្ត	ចំនួន	គ្មាន	1	4	3	2	1	កំណត់តាមការប្រឡង/ចន្លោះខ្លះខាតនៃ គុណភាពទិន្នន័យ ឬក៏ការរៀបចំចាត់ ចែងដែលគាំទ្រដល់ការប្រមូល ទិន្នន័យ និងសកម្មភាពនៃការងារ ការណែនាំដល់ចូលរួមបង្កើតប្រព័ន្ធ 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.ពន្លាត រូបភាព នយោបាយឬនីតិវិធីសម្រាប់ ដែលមានស្រាប់ ដើម្បីរក្សាទុក គុណភាពនៃការរក្សាទុក និង ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសំរាប់ធ្វើ របាយការណ៍	5.4.1 កិច្ចបរិយាយអំពីការងារបាន កំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវភាពកិច្ចទទួល ខុសត្រូវរៀងៗខ្លួនចំពោះគុណភាព ទិន្នន័យ	នាក់		ការវាស់វែងត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុង គោលបំណង 4.1.4 នៅក្នុង ផ្នែក 4.1.4					កំណត់តាមកិច្ចទទួលខុសត្រូវ 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 និងការងារ ការណែនាំ ទិន្នន័យ ត្រូវបានបង្កើត និងចែក រំលែកទៅដល់បុគ្គលិក
	5.4.3 ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកដែលចូលរួម រៀបចំរបាយការណ៍ និងលើកកម្ពស់ ចំណេះដឹងនានា	ភាគរយ	គ្មាន	10	10	10	10	10	អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីធានាថា ពួកគេមានទានកម្រិត ជំនាញ និងសមត្ថភាពចាំបាច់ ក្នុងការ ប្រមូល កត់ត្រា វិភាគ និង របាយការណ៍អំពី ទិន្នន័យ

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.

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.

គោលដៅ ៦ លើកកម្ពស់ និងបង្កើនការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ការធ្វើសហបរិយាកាស និងការចូលរួមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជនមានការរស់នៅមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ការធ្វើសហបរិយាកាស និងការចូលរួមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជនមានការរស់នៅ

អ្នកដឹកនាំ នាយក ការិយាល័យគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈនិងរបបបេសាលនយោបាយ ការិយាល័យអភិការកិច្ច និងមន្ត្រីសាខា

គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករ	ឯកតា	មូលដ្ឋាន	ចំណុចដៅ					សកម្មភាព
				2014	2015	2016	2017	2018	
				60	60	67	67	67	
				1	2	1	1	1	
				50	10	15	20	30	
				0	00	00	00	00	
6.1 គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តកម្មវិធីផ្តល់បេសាលនយោបាយ ចំពោះជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ សហគមន៍	6.1.2 ភាគរយជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ ទទួលបានបេសាលនយោបាយ និង ទទួលបានសេវាសាធារណៈ ក្នុងរយៈពេល ១ឆ្នាំ	ភាគរយ	0.07	1	2	1	1	1	ចូលរួមសហការ ជាមួយ ក្រសួង ស.អ. យ. មន្ទីរសង្គមកិច្ចរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការ អនុវត្តកម្មវិធី និងនីតិវិធីផ្តល់សេវា ទទួលបានបេសាលនយោបាយ ចំពោះជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ សហគមន៍
	6.2.1 ចំនួនបេសាលនយោបាយ ផ្តល់ជូនដល់ជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ	ដង	គ្មាន	1	2	1	1	1	ចូលរួមសហការ ជាមួយ ក្រសួង ស.អ. យ. មន្ទីរសង្គមកិច្ចរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការ អនុវត្តកម្មវិធី និងនីតិវិធីផ្តល់សេវា ទទួលបានបេសាលនយោបាយ ចំពោះជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ សហគមន៍
	• ខិត្តបង្កើត	ច្បាប់	គ្មាន	50	10	15	20	30	ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជា សាធារណៈទៅលើការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការចូលរួមសហការ
	• ស្តារឡើងវិធី	ស្តុក	គ្មាន	1	1	1	1	1	
	• ស្តារឡើងវិធី	ស្តុក	គ្មាន	1	2	2	2	2	
	• កម្មវិធីទូទៅ	កម្មវិធី	គ្មាន	0	2	3	3	3	
6.2 លើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយ លើឱកាសទទួលបានសេវាសាធារណៈ សុខុមាលភាពជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ	6.2.2 ចំនួននិស្សិតប្រជុំដើម្បីប្រឹក្សា និងការងារ ទៅលើជនមានការរស់នៅដោយឯករាជ្យ	ដង (ប្រចាំឆ្នាំ)	គ្មាន	1	1	1	1	1	សហការជាមួយ DRA ក្នុងការបង្កើតនីតិវិធី និងប្រព័ន្ធសំរាប់គ្រប់គ្រង និងអនុវត្ត កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការចូលរួមសហការ

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