



HARBOR

REGIONAL CENTER

ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ

ថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ
2026 ដល់
ថ្ងៃទី 30 ខែមិថុនា
ឆ្នាំ 2031



ពិនាយកប្រតិបត្តិ និងប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ជូនចំពោះសហគមន៍ Harbor Regional Center ជាទីគោរព!

យើងខ្ញុំមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយក្នុងការដាក់បង្ហាញផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ Harbor Regional Center សម្រាប់ឆ្នាំសារពើពន្ធ 2026/27 ដល់ 2030/31។ ផែនការនេះរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ 2023/24–2025/26 របស់យើង និងផ្តល់នូវក្របខណ្ឌច្បាស់លាស់សម្រាប់អនាគត ដើម្បីគ្រប់គ្រងទិសការងាររបស់យើងក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំខាងមុខ។

យើងជឿជាក់ថា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ហេតុផលមួយចំនួន។ ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់យើង (ឆ្នាំសារពើពន្ធ 2023/24 ដល់ 2025/26) ផែនការថ្មីនេះ នឹងបន្តផ្តល់ទិសដៅ សម្រាប់អង្គការរបស់យើង និងបញ្ជាក់ជាសាធារណៈអំពី អាទិភាពនានារួមមាន៖ ការគាំទ្របុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារ ដែលយើងបម្រើ ការពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា និងការចូលរួមយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហគមន៍របស់យើង។ វាក៏ជាការប្រកាសអំពីតម្លៃដែលយើងប្រកាន់ខ្ជាប់ រួមទាំងចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលដឹកនាំ Harbor Regional Center ផងដែរ។

អ្វីដែលសំខាន់មិនចាញ់គ្នានោះ គឺ ផែនការនេះធ្វើឱ្យយើងមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ យើងសូមអញ្ជើញបុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារដែលយើងបម្រើ អ្នកផ្តល់សេវាកម្មរបស់យើង និងសហគមន៍ទាំងមូលឱ្យចូលរួមជាមួយយើងក្នុងការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនរបស់យើង និងធានាថា យើងនៅតែបន្តផ្តោតលើគោលដៅដែលយើងបានកំណត់។

បន្ថែមពីលើការបញ្ជាក់ជាថ្មី និងការកែលម្អបេសកកម្ម ចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃស្នូលរបស់ Harbor ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានគូសបញ្ជាក់អំពីតំបន់សំខាន់ៗចំនួន 5 ដែលត្រូវសង្កត់ធ្ងន់ ដែលតំបន់នីមួយៗ គាំទ្រដោយគោលដៅ និងគោលបំណងច្បាស់លាស់ ដើម្បីគ្រប់គ្រងទិសការងាររបស់យើងក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំខាងមុខ។

- ការកែលម្អបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារ
- ការពង្រឹងការសម្របសម្រួលសេវាកម្ម
- ការពង្រីកការអភិវឌ្ឍធនធាន និងការយល់ដឹងអំពីធនធានដែលមានស្រាប់
- ការពង្រឹងការចូលរួមរបស់សហគមន៍
- ការកែលម្អការអភិវឌ្ឍអង្គការ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់យើង គឺជាឯកសាររស់ដែលនឹងដឹកនាំការសម្រេចចិត្តរបស់យើងកំណត់អាទិភាព និងជួយយើងកំណត់ពីរបៀបដែលយើងវិនិយោគពេលវេលា និងធនធានក្នុងឆ្នាំខាងមុខ។ យើងនឹងពិនិត្យមើលវាឡើងវិញជាទៀងទាត់ក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ វាស់ស្ទង់វឌ្ឍនភាព និងមានតម្លាភាពអំពីចំណុចដែលយើងកំពុងទទួលបានជោគជ័យ និងចំណុចដែលយើងត្រូវកែសម្រួល។

យើងលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកពិនិត្យមើលផែនការនេះ ស្រមៃមើលមជ្ឈមណ្ឌលក្នុងតំបន់ដែលយើងកំពុងខិតខំក្លាយជា និងពិចារណាលើតួនាទីរបស់អ្នកក្នុងការជួយយើងឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនោះ។ យើងអាចរួមគ្នាបន្តកសាង Harbor Regional Center ឱ្យកាន់តែរឹងមាំ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគុណតម្លៃ និងការប្តេជ្ញាចិត្តយូរអង្វែងរបស់យើងចំពោះមនុស្ស និងសហគមន៍ដែលយើងបម្រើ។

ដោយក្តីគោរពរាប់អានដ៏ស្មោះ

Patrick Ruppe
នាយកប្រតិបត្តិ

LaVelle Gates
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ប្រវត្តិ និងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ Harbor Regional Center

នៅក្នុងឆ្នាំ 1965 ស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិនៃរដ្ឋកាលីហ្វ័រញ៉ា បានកំណត់ថា មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មតាមសហគមន៍ ជូនដល់ពលរដ្ឋដែលមានពិការភាពផ្នែកបញ្ហាស្មារតី និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ គឺតាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការឯកជនក្នុងស្រុក។ បណ្តាអង្គការក្នុងស្រុកទាំងនេះ គេស្គាល់ថា ជាមជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់ (regional centers)។ ច្បាប់ដែលបានបង្កើតប្រព័ន្ធមជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់នេះ គេហៅថា ច្បាប់សេវាកម្មសម្រាប់ជនមានពិការភាព ផ្នែកបញ្ហាស្មារតី Lanterman (Lanterman Developmental Disabilities Services Act)។ ច្បាប់នេះ ត្រូវបានដាក់ឈ្មោះតាមលោក Frank D. Lanterman ដែលជាសមាជិកសភាម្នាក់នៃរដ្ឋកាលីហ្វ័រញ៉ា ដែលមាន ចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ និងជាអ្នកផ្តួចផ្តើមគំនិតដំបូងគេ នៃភាពជាដៃគូដ៏ពិសេស និងជឿនលឿនរវាងវិស័យរដ្ឋ និងឯកជននេះ។ ច្បាប់ Lanterman នេះ ចែងយ៉ាងលម្អិតអំពីអាណត្តិការងារ ដែលមជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់នានាត្រូវយកមក អនុវត្ត ជាគោល។ អ្នកអាចស្វែងរកច្បាប់ Lanterman តាមរយៈគេហទំព័រ dds.ca.gov/។

Harbor Regional Center (Harbor) គឺជាមជ្ឈមណ្ឌលមួយក្នុងចំណោមមជ្ឈមណ្ឌលចំនួនម្ភៃមួយ (21) ក្នុងរដ្ឋកាលីហ្វ័រញ៉ា ដែលដំណើរការក្រោមកិច្ចសន្យាជាមួយនាយកដ្ឋានសេវាកម្មសម្រាប់ជនមានពិការភាពផ្នែកបញ្ហាស្មារតីកាលីហ្វ័រញ៉ា (DDS)។ មជ្ឈមណ្ឌលរបស់យើងបានចាប់ផ្តើមបើកដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ 1973 ដោយបានបម្រើបុគ្គលចំនួន 397 នាក់ ជាមួយនឹងកញ្ចប់ថវិកាចំនួន \$753,565។ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងកំពុងបម្រើបុគ្គលជាង 20,000 នាក់ ដែលមានពិការភាពផ្នែកបញ្ហាស្មារតី ការយឺតយ៉ាវនៃការលូតលាស់ និង/ឬ អ្នកដែលមានហានិភ័យខ្ពស់នៃពិការភាពផ្នែកបញ្ហាស្មារតី នៅក្នុងតំបន់ South Bay, Harbor, Long Beach និងតំបន់ភាគអាគ្នេយ៍នៃខោនធី Los Angeles ជាមួយនឹងកញ្ចប់ថវិកាប្រមាណ \$620,000,000។ ប្រភពថវិកាសំខាន់របស់យើងបានមកពីការរួមបញ្ចូលគ្នានៃកម្មវិធីរដ្ឋាភិបាលរដ្ឋ និងសហព័ន្ធ ហើយយើងក៏ទទួលបានថវិកាសម្រាប់គម្រោងឬគោលបំណងជាក់លាក់ពីមូលនិធិ អាជីវកម្ម និងបុគ្គលនានាផងដែរ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 1973 មក សហគមន៍ដែលយើងបម្រើបានរីកចម្រើនទាំងចំនួន និងភាពចម្រុះនៃវប្បធម៌ និងភាសា។ បច្ចុប្បន្ននេះ 47% នៃបុគ្គល ដែលយើងបម្រើកំណត់អត្តសញ្ញាណជាជនជាតិហ៊ីស្ប៉ានិក (Hispanic), 19% ជនជាតិស្បែកស, 14% ជនជាតិអាស៊ី, 13% ជនជាតិអាហ្វ្រិកអាមេរិកាំង និង 7% រាយការណ៍ថា ជាក្រុមពហុវប្បធម៌ ឬផ្សេងៗ។ មានបុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារដែលយើងបម្រើប្រើភាសាខុសៗគ្នាជាច្រើន។ ចំណែកភាសាដែលប្រើច្រើនបំផុតសម្រាប់ការទទួលបានព័ត៌មាន និងការទំនាក់ទំនងពី Harbor គឺភាសាអង់គ្លេស (82%) និងភាសាអេស្ប៉ាញ (15%)។ បុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារ 3% ដែលនៅសេសសល់ ស្នើសុំការទំនាក់ទំនងជាភាសាផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនទៀត។ តាមពេលវេលាដែលកន្លងផុតទៅ យើងក៏បានឃើញមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះស្ថានភាពភេទវិនិច្ឆ័យរបស់បុគ្គល ដែលយើងបម្រើផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ននេះ 29% ត្រូវបានធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យថា មានពិការភាពផ្នែកបញ្ហា, 50% មានជំងឺអូទីស្ស៊ីម (autism spectrum disorder), 6% មានជំងឺឆ្លុកឆ្លុះ, 5% មានជំងឺពិការខួរក្បាល (cerebral palsy) និង 11% ទៀតមានស្ថានភាពផ្សេងៗ ដែលស្រដៀងនឹងពិការភាពផ្នែកបញ្ហា។ វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា បុគ្គលដែលយើងបម្រើ សេវាកម្មជូនអាចមានរោគវិនិច្ឆ័យដែលគ្រប់លក្ខខណ្ឌច្រើន ជាងមួយ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងប្រជាសាស្ត្រដែលផ្លាស់ប្តូរនៃ សហគមន៍របស់យើង Harbor មានបុគ្គលិកចម្រុះជំនាញចំនួន 462 នាក់ ដែលក្នុងនោះមាន 298 នាក់ គឺជាអ្នកសម្របសម្រួលសេវាកម្ម។ ភាពចម្រុះនៃបុគ្គលិករបស់យើង គឺឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះនៃ សហគមន៍ដែលយើងបម្រើ ដោយក្នុងនោះប្រហែល 72% ជាជនជាតិហ៊ីស្ប៉ានិក (Hispanic), 9% ជាជនជាតិអាស៊ី, 8% ជាជនជាតិអាមេរិកស្បែកខ្មៅ, 8% ជាជនជាតិស្បែកស, 1% ជាជនជាតិដើមហាវ៉ៃ/កោះប៉ាស៊ីហ្វិក និង 3% ជាអ្នកដែល មានអំបូរពូជសាសន៍ចម្រុះចាប់ពីពីរឡើងទៅ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំង 462 នាក់របស់យើង មាន 301 នាក់ (65%) អាចនិយាយភាសាផ្សេងទៀតយ៉ាងហោចណាស់មួយ បន្ថែមលើភាសាអង់គ្លេស។ ថ្វីបើបុគ្គលិកដែលប្រើប្រាស់បានពីរភាសា ឬច្រើនភាសា ភាគច្រើននិយាយភាសាអេស្ប៉ាញ ប៉ុន្តែបុគ្គលិករបស់យើងអាច ប្រើប្រាស់ភាសាផ្សេងៗក្រៅពីភាសាអង់គ្លេសបានរហូតដល់ 14 ភាសាសរុបបញ្ចូលគ្នា។

ប្រវត្តិ និងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ របស់ Harbor Regional Center (បន្ត)

ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមដំបូង Harbor បានប្តេជ្ញាចិត្តលើក កម្ពស់ សមត្ថភាពដល់ជនមាន ពិការភាពផ្នែក បញ្ហាស្មារតី គ្រប់រូប រួមទាំងអ្នកដែលជួយជ្រោមជ្រែងពួកគេ ដោយផ្តល់នូវ សេវា គាំពារបែបទាន់សម័យ និងយកបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល ដើម្បី ជួយឱ្យពួកគេមានជីវភាពរស់នៅ ប្រកបដោយសុភមង្គល នៅក្នុងសហគមន៍ចម្រុះរបស់យើង។ នៅចន្លោះឆ្នាំ 2020 ដល់ឆ្នាំ 2022 ស្ថាប័ននេះ បានជួបប្រទះ នូវការផ្លាស់ប្តូរដោយសារការចូលនិវត្តន៍របស់នាយកប្រតិបត្តិដែល កាន់តែណែនយូរឆ្នាំ បញ្ហាប្រឈមនៃវិបត្តិជំងឺកូវីដ-19 ការវិវត្តនៃសហគមន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរ រចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុង ប្រព័ន្ធសេវាគាំពារជនមានពិការភាព។ ក្រោយពេលជ្រើសរើសបាននាយក ប្រតិបត្តិថ្មី ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃ Harbor បានយល់ច្បាស់ពីសារៈសំខាន់នៃការរៀបចំផែន ការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីដឹកនាំស្ថាប័នឱ្យរីកចម្រើន ក្នុងការធ្វើឱ្យ ចក្ខុវិស័យក្លាយជាការពិត ការ បំពេញបេសកកម្ម និងការរក្សា នូវគុណតម្លៃស្នូលរបស់ខ្លួន។ ក្នុងឆ្នាំ 2022 ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបាន ចូលរួមក្នុងដំណើរ ការ រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបង្កើតបានជាវិស័យអាទិភាព គោលដៅ និងគោលបំណងនានា ដែលមានចែងក្នុង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ Harbor សម្រាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2023 រហូតដល់ថ្ងៃទី 30 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2026 (www.harborrc.org/resources/current-initiatives/#strategic-plan)។

ផ្អែកលើវឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នលើផែនការនោះ ដំណើរការ រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីមួយបានចាប់ផ្តើមក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ 2025 ហើយបង្កើតបានជាវិស័យ ផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និងគោលបំណងនានាដែលមានចែងក្នុងឯកសារនេះ សម្រាប់រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2026 រហូតដល់ថ្ងៃទី 30 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2031។

ដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

គោលបំណងនៃដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាលើកទីពីរនេះ គឺដើម្បីរៀបចំឱ្យមានឯកសារ ការងារដែលអាច បត់បែន បានថ្មីមួយ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាគោលការណ៍ណែនាំទិសដៅ ការងារ ជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់ Harbor។ ស្រដៀងទៅនឹងផែនការដំបូងនេះផងដែរ យើងចង់ឱ្យផែនការ ថ្មីនេះ មានភាពងាយស្រួលក្នុងការយល់។ យើងចង់ឱ្យផែនការនេះ ស្របតាមបេសកកម្មរបស់យើង និងស្របតាមអាទិភាពរួមគ្នារបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នាយកប្រតិបត្តិ បុគ្គលិក បុគ្គលដែលយើង បម្រើសេវាកម្មជូន និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ អ្នកផ្តល់សេវាកម្មរបស់យើង និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត នៅក្នុងសហគមន៍។ យើងចង់ឱ្យមានផែនការតាមដានមួយដែលអាចបន្តឱ្យយើងមានភាព ទទួលខុសត្រូវចំពោះអង្គភាព និងចំពោះសហគមន៍។

ដំណើរការនេះបានចាប់ផ្តើមឡើងតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូលរបស់ Harbor ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ យោងតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ Harbor គណៈកម្មាធិការរៀបចំផែនការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើជំហានដំបូង នៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ។ ការពិនិត្យឡើងវិញនេះបានប្រព្រឹត្តទៅក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ 2025 ហើយការកែសម្រួលនានាត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាំងមូលពិចារណា។ សំណើកែសម្រួលទាំងនោះត្រូវបានបង្ហាញជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ Harbor ក្នុងកិច្ចប្រជុំថ្ងៃទី 16 ខែកញ្ញា ឆ្នាំ 2025 ដែលនៅពេលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានបោះឆ្នោតយល់ព្រម អនុម័ត លើ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូល ដែលបានកែសម្រួលរួច។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ គណៈកម្មាធិការរៀបចំផែនការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បានពិចារណាលើធាតុចូលពិបាកពិប្រកាសផ្សេងៗ រួមមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បុគ្គលិករបស់ Harbor និង អ្នកផ្តល់សេវាកម្ម ព្រមទាំងមតិកែលម្អដែលប្រមូលបានតាមរយៈការស្ទង់មតិ និងកិច្ចប្រជុំភាគី ពាក់ព័ន្ធជាមួយបុគ្គលដែលយើងបម្រើសេវាកម្មជូន និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ធាតុចូលទាំងនេះ មិន ត្រឹមតែផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និង គុណតម្លៃស្នូលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសម្រាប់ដំណាក់កាលផ្សេងទៀតនៃដំណើរការរៀបចំផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រផងដែរ រួមទាំងការកំណត់រកចំណុចខ្លាំង បញ្ហាប្រឈម ឱកាស ព្រមទាំងវិស័យផ្ដោត អាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និងគោលបំណងរបស់ Harbor។

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានរៀបចំសិក្ខាសាលារៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ 2025 ដែលរួមមានការចូលរួមពិនិត្យកិច្ចការរបស់ Harbor លោក Patrick Ruppe ក្រុមអ្នកដឹកនាំប្រតិបត្តិ និងអ្នកសម្របសម្រួលកិច្ចសន្យាខាងក្រៅម្នាក់ផងដែរ។ គោលបំណងនៃសិក្ខាសាលានេះ គឺដើម្បីបន្តដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ តាមរយៈការពិនិត្យឡើងវិញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ឆ្នាំសារពើពន្ធ 2023-24 រហូតដល់ 2025-26 និងកំណត់រកវិស័យផ្ដោត និងគោលដៅនានាដែល Harbor ចង់ផ្តល់អាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំសារពើពន្ធចំនួនប្រាំបួនប្រាំបួន (ឆ្នាំសារពើពន្ធ 2026-27 រហូតដល់ 2030-31)។ នៅពេលបញ្ចប់សិក្ខាសាលាដកពិសោធន៍នេះ វិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រចំនួនប្រាំ ព្រមទាំងគោលដៅ និងគោលបំណងនានាត្រូវបានដាក់ចេញជាសេចក្តីព្រាង។

លោក Ruppe ក្រុមអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានបន្តធ្វើការងារជាមួយគ្នាឆ្លងកាត់ខែមករា ឆ្នាំ 2026 ដើម្បីធ្វើឱ្យគោលដៅ និងគោលបំណងនៃចំណុចផ្ដោតនីមួយៗកាន់តែប្រសើរឡើង។ គោលបំណងទាំងនេះ ត្រូវបានពង្រីកវិសាលភាពដើម្បីបង្កើតជាលទ្ធផលសម្រេចជាផ្លូវការសម្រាប់អនុវត្តក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំសារពើពន្ធ។ សេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបៀបរៀបរយសម្រាប់កិច្ចពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ Harbor នាថ្ងៃទី 20 ខែមករា ឆ្នាំ 2026។ បន្ទាប់ពីកិច្ចពិភាក្សានោះ គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើការពិនិត្យចុងក្រោយលើឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងដាក់ជូនផែនការនេះ ទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដើម្បីសុំការអនុម័តនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនាខែមីនា ឆ្នាំ 2026។

នៅពេលដែលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល លោក Ruppe និងក្រុមអ្នកដឹកនាំប្រតិបត្តិ នឹងរៀបចំផែនការការងារប្រតិបត្តិការដែលបង្ហាញយ៉ាងលម្អិតអំពីគម្រោង និងសកម្មភាពជាក់លាក់នានា ក្នុងគោលបំណងសម្រេចឱ្យបាននូវវិស័យផ្ដោត គោលដៅ និងគោលបំណងនៃផែនការ។ ការអនុវត្តផែនការនឹងចាប់ផ្ដើមនៅត្រឹមថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2026។ របាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ នឹងត្រូវរាយការណ៍ជូន និងពិនិត្យដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរៀងរាល់ប្រាំមួយខែម្តង តាមទម្រង់ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងនាយកប្រតិបត្តិ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក៏នឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយការកែសម្រួលនឹងត្រូវធ្វើឡើងតាមតម្រូវការចាំបាច់។



ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូល សម្រាប់ ការណែនាំរបស់ Harbor

ចក្ខុវិស័យ

Harbor Regional Center មានចក្ខុវិស័យចង់ឃើញ ពិភព លោក មួយ ដែលមនុស្សគ្រប់រូបដែលមាន ពិការភាពផ្នែកបញ្ហាស្មារតីមាន ទំនាក់ទំនងសង្គមល្អ ទទួលបានការផ្តល់តម្លៃ និងសិទ្ធិស្វ័យសម្រេច មានការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងទូលំទូលាយ ព្រមទាំងអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឱ្យ ដល់កម្រិតអតិបរមាពេញមួយជីវិត។

បេសកកម្ម

Harbor Regional Center ផ្តល់អំណាចឱ្យរុក្ខជាតិដែលមានពិការភាពខាងការលូតាស់ និង នុសស ដែលជួយបំប្លែងកម្ម មោឃៈផ្តល់ឱ្យមនុស្ស មប្រករមោឃៈនូវតតន៍ និងមតិកតមលើរុក្ខជាតិ ដែល ជួយពួកគេរស់នៅកន្លែងជីវិតល្អអរិយធម៌របស់ពួកគេក្នុងស គុ ន៍ចប រេរស់មយើង។

គុណតម្លៃស្នូល

ទស្សនវិជ្ជាផ្តោតលើបុគ្គល – យើងទទួលស្គាល់ និងផ្តល់តម្លៃដល់ចំណុចខ្លាំង និងគុណតម្លៃ ដោយឡែករបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ព្រមទាំងគាំទ្រដល់ការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងការដឹកនាំជីវិតដោយខ្លួនឯង។

ពិពិធកម្ម សមធម៌ និងការរួមបញ្ចូល – យើងលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃបរិយាបន្ន និងភាពជាម្ចាស់ ដែលពង្រឹងទំនាក់ទំនងដ៏មានន័យ និងទទួលយកទស្សនៈផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីជាជំនួយដល់ការធ្វើ សេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់យើង។

ភាពជាដៃ – យើងសហការ និងរីកចម្រើនជាមួយដៃគូរបស់យើង រួមមានអ្នកដែលយើងបម្រើ មនុស្សដែលគាំទ្រពួកគេ បុគ្គលិករបស់យើង អ្នកផ្តល់សេវា ថ្នាក់ដឹកនាំសហគមន៍ មន្ត្រីជាប់ឆ្នោត និងអ្នកផ្សេងទៀត ដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តដូចគ្នាចំពោះចក្ខុវិស័យនៃច្បាប់ Lanterman Act។

នវានុវត្តន៍ – យើងអភិវឌ្ឍខ្លួនតាមរយៈការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រដែលប្រសើរជាងមុន ដើម្បីជំរុញ អនាគតរបស់យើងឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន។

គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព – គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព – យើងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់លើ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចែករំលែកព័ត៌មានបានទាន់ពេល វេលា និងត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងចូលរួមស្តាប់មតិយោបល់ពីសហគមន៍របស់យើងយ៉ាងសកម្ម។

សេចក្តីសង្ខេបអំពីចំណុចខ្លាំង បញ្ហាប្រឈម និងឱកាស

ចំណុចខ្លាំង

- ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្ម
- ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកដែលមានភាពចម្រុះ មានការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានចំណេះដឹង
- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានការចូលរួម និងកិច្ចសហការយ៉ាងសកម្ម
- ទំនួលខុសត្រូវលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

សេចក្តីសង្ខេបអំពីចំណុចខ្លាំង បញ្ហាប្រឈម និងឱកាស

- ការផ្តល់អាទិភាពលើការអនុវត្តការងារដែលផ្តោតលើតម្រូវការបុគ្គល
- មានប្រវត្តិក្នុងការមានទស្សនវិស័យវែងឆ្ងាយ និងនវានុវត្តន៍
- ការតស៊ូមតិយ៉ាងរឹងមាំក្នុងនាមបុគ្គលដែលទទួលបានសេវា និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ
- ការត្រៀមខ្លួនជាវិជ្ជាជីវៈក្នុងការស្តាប់និងទទួលយកមតិសហគមន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរទៅតាមសម័យកាល

បញ្ហាប្រឈម

- សមត្ថភាពក្នុងការពង្រីកសមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវា ដើម្បីបំពេញតម្រូវការពិសេសរបស់បុគ្គល និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ជាពិសេសដោយសារបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងអត្រាតម្លៃសេវារបស់អ្នកផ្តល់សេវា និងការចូលនិវត្តន៍ ឬការបិទដំណើរការរបស់អ្នកផ្តល់សេវាដែលមានស្រាប់
- ស្ថានភាពនយោបាយបច្ចុប្បន្ន និងផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតមានលើការរឹតត្បិតកញ្ចប់ថវិកាឬការផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់ប្រព័ន្ធរបស់យើង
- អាណត្តិផ្នែកច្បាប់ថ្មី និង/ឬតម្រូវការផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងកិច្ចសន្យារវាងមជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់ និង DDS។
- ជម្រើសលំនៅឋានដែលមានតម្លៃសមរម្យមានកម្រិតនៅក្នុងសហគមន៍របស់យើង
- ការយល់ឃើញអវិជ្ជមាននៅក្នុងសហគមន៍អំពីតម្លាភាព ភាពរើសប្រើផ្នែករហូតម្យ៉ាង និងភាពជឿជាក់របស់ Harbor
- ការយល់ឃើញ និងការតស៊ូប្រឆាំងផ្ទៃក្នុងដែលមានស្រាប់ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន
- ការតាមឱ្យទាន់និន្នាការបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ជាពិសេសការប្រើប្រាស់បញ្ហាសិប្បនិម្មិត (AI)
- ការផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ហាប្រឈមនៃកម្លាំងពលកម្ម ទាំងនៅក្នុង មជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់ និងនៅក្នុងសហគមន៍អ្នកផ្តល់សេវា

ឱកាស

- លើកកម្ពស់ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងករណី
- ពង្រីកលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន និងធនធាន ជាពិសេស អំពីសេវាកម្មដែលមានសម្រាប់អ្នកដែលយើងបម្រើ
- បង្កើនការទំនាក់ទំនង និងការផ្សព្វផ្សាយជាមួយបុគ្គលដែលយើងបម្រើ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាជាមួយមន្ត្រីជាប់ឆ្នោត និងដៃគូសហគមន៍ផ្សេងៗ
- បង្កើនជម្រើសសេវាកម្ម និងជម្រើសអ្នកផ្តល់សេវា ជាពិសេសសម្រាប់បុគ្គលដែលមានតម្រូវការចាំបាច់ និងបន្ទាន់ (ឧទាហរណ៍៖ តម្រូវការផ្នែកភរិយាបថ វេជ្ជសាស្ត្រ និងសុខភាពផ្លូវចិត្ត)
- ធ្វើទំនើបកម្មបច្ចេកវិទ្យា និងដំណើរការផ្ទៃក្នុង
- ពង្រឹងរហូតម្យ៉ាងផ្ទៃក្នុងរបស់ Harbor តាមរយៈការរៀបចំផែនការបន្តវេន និងការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ
- គាំទ្រការអនុវត្តដែលយកបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌលនៅក្នុងសហគមន៍

វិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និង គោលបំណង

តាមរយៈការយល់ឃើញថ្មីចំពោះចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូលរបស់យើង វឌ្ឍនភាពដែល សម្រេចបានរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2023 ដល់ ថ្ងៃទី 30 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2026 ការយល់ដឹងអំពីចំណុចដែល Harbor ធ្វើបានល្អ និងបរិយាកាសដែល យើងកំពុងប្រតិបត្តិការ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកំពុងអនុវត្តតាមវិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និងគោលបំណងដូចខាងក្រោម ក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំសារពើពន្ធបន្ទាប់។



លើកកម្ពស់បទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និង គ្រួសារ

គោលដៅ 1: លើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន និងការទំនាក់ទំនង សម្រាប់បុគ្គល និងគ្រួសារទាំងអស់។

គោលបំណង 1: ផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងងាយស្រួលទទួលបានជាបន្តបន្ទាប់ ជូនដល់បុគ្គល និងគ្រួសារ។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26-27)

បង្កើតផែនការការងារតាមកាលកំណត់ ដែលរួមមានជាអាទិ៍ (i) ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាព នៃផែនការព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងឆ្នាំ 2023-2026 (ii) ការកំណត់ក្នុងនាមរបស់នាយកដ្ឋាន ទំនាក់ទំនងយុទ្ធសាស្ត្រ និងកិច្ចការសាធារណៈរបស់ Harbor ព្រមទាំងមន្ត្រីព័ត៌មានសាធារណៈ (iii) វិធីសាស្ត្រធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងគុណភាពទាំងខ្លឹមសារ និងទម្រង់នៃឯកសារ ផ្សព្វផ្សាយរបស់ Harbor (iv) ការបង្កើត ឬការកែសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំ នីតិវិធី និងការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទំនាក់ទំនងរបស់ Harbor ដើម្បីសម្របសម្រួល និង បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានឱ្យបានជាអតិបរមា។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

គោលដៅ 2: ធ្វើឱ្យកិច្ចសហការយ៉ាងសកម្មរបស់អតិថិជន និងក្រុមគ្រួសារ ក្នុង ដំណើរការរៀបចំផែនការកាន់តែប្រសើរឡើង ដើម្បី ស្វែងរកសេវាថែទាំ និងជំនួយគាំទ្រដែលស័ក្តិសមបំផុតសម្រាប់បំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេ។

គោលបំណង 1: ពង្រីកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ Harbor ដើម្បីរក្សាអង្គភាពដែលកាន់តែផ្ដោត លើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

ធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯងឱ្យបានទូលំទូលាយ ដើម្បីវាស់វែងវឌ្ឍនភាពក្នុងការក្លាយជាអង្គភាព ដែលកាន់តែផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល នៅក្នុងវិស័យសំខាន់ៗដែលរួមមានជាអាទិ៍ (i) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (ii) វប្បធម៌ដែលផ្ដោតលើបុគ្គល (iii) សមត្ថភាពកម្លាំងពលកម្ម (iv) កិច្ចសហការ និងភាពជាដៃគូ (v) គុណភាព និងនវានុវត្តន៍ និង (vi) លក្ខវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ វាយតម្លៃភាពជោគជ័យនៃផែនការ។ ប្រើប្រាស់លទ្ធផលទាំងនេះ ដើម្បីរៀបចំផែនការ រួម ជាមួយកាលវិភាគ ដើម្បីជួយ Harbor ពង្រីកវិធីសាស្ត្រដែលផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌលរបស់ ខ្លួន។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

ឆ្នាំទី 3 (FY 28/29)

ធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯងឱ្យបានទូលំទូលាយឡើងវិញ ដើម្បីវាស់វែងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការក្លាយជាអង្គការដែលកាន់តែផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល។ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

ឆ្នាំទី 4 (FY 29/30)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯងឱ្យបានទូលំទូលាយឡើងវិញ ដើម្បីវាស់វែងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការក្លាយជាអង្គការដែលកាន់តែផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល។ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

គោលដៅ 3: ធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯងឱ្យបានទូលំទូលាយឡើងវិញ ដើម្បីវាស់វែងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការក្លាយជាអង្គការដែលកាន់តែផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌល។

គោលបំណង 1: បង្កើន ឬរក្សាភាគរយនៃបុគ្គល និងគ្រួសារដែលរាយការណ៍ពីការពេញចិត្តចំពោះការផ្តល់ព័ត៌មានរបស់ Harbor ការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គលជាមជ្ឈមណ្ឌលសេវាអតិថិជន និងភាពចម្រុះនៃភ្នាក់ងារផ្តល់សេវា។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងគ្រួសារ ព្រមទាំងវិភាគលទ្ធផល។

(ខ) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គល បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំផែនការកម្មវិធីបុគ្គល រួចវាយតម្លៃលទ្ធផល និងកំណត់គោលដៅតាមការចាំបាច់ ព្រមទាំងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងសម្រាប់តំបន់ដែលមានការពេញចិត្តទាប។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28)

(ក) ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិអំពីបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងគ្រួសារ ត្រូវកំណត់គោលដៅ ស្វែងរក និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតប និងកែលម្អតំបន់ដែលមានការពេញចិត្តទាប។

(ខ) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គល បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំផែនការកម្មវិធីបុគ្គល រួចវិភាគលទ្ធផល និងកំណត់គោលដៅតាមការចាំបាច់ ព្រមទាំងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងសម្រាប់តំបន់ដែលមានការពេញចិត្តទាប។

ឆ្នាំទី 3 (FY 28/29)

(ក) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងគ្រួសារ ព្រមទាំងវិភាគលទ្ធផល។

(ខ) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គល បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំផែនការកម្មវិធីបុគ្គល រួចវិភាគលទ្ធផល និងកំណត់គោលដៅតាមការចាំបាច់ ព្រមទាំងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងសម្រាប់តំបន់ដែលមានការពេញចិត្តទាប។

វិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និង គោលបំណង (បន្ត)

ឆ្នាំទី 4 (FY 29/30)

(ក) ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិអំពីបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងគ្រួសារ ត្រូវកំណត់គោលដៅ ស្វែងរក និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតប និងកែលម្អ តំបន់ដែលមានការពេញចិត្តទាប។

(ខ) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គល បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ ផែនការកម្មវិធីបុគ្គល រួចវិភាគលទ្ធផល និងកំណត់គោលដៅតាមការចាំបាច់ ព្រមទាំងរៀបចំ យុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងសម្រាប់តំបន់ដែលមានការពេញចិត្ត ទាប។

ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

(ក) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីបទពិសោធន៍ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល និងគ្រួសារ ព្រមទាំង វិភាគលទ្ធផល។

(ខ) អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីការសម្របសម្រួលផែនការដែលផ្ដោតលើបុគ្គល បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ ផែនការកម្មវិធីបុគ្គល រួចវិភាគលទ្ធផល និងកំណត់គោលដៅតាមការចាំបាច់ ព្រមទាំងរៀបចំ យុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនអត្រាឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងសម្រាប់តំបន់ដែលមានការពេញចិត្ត ទាប។

គោលបំណង 2: បង្កើន ឬរក្សាភាគរយនៃបុគ្គល និងគ្រួសារដែលរាយការណ៍ពីការពេញចិត្តចំពោះ ការចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុងកម្មវិធីស្វ័យសម្រេច។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីកម្មវិធីស្វ័យសម្រេច និងវិភាគលទ្ធផល។ យោងតាមលទ្ធផលដែលទទួល បាន ត្រូវកំណត់ទិសដៅ បង្កើត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បីជម្រុញការចូលរួម ឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងដោះស្រាយចំណុចខ្វះខាតដែលមានកម្រិតពេញចិត្ត តិចតួច ទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

គោលដៅ 4: ផ្តល់ជំនួយដល់បុគ្គលទទួលបានសេវា និងគ្រួសារ ដែលកំពុង ឆ្លងកាត់ដំណើរការទទួលយកសេវា។

គោលបំណង 1: បង្កើន ឬរក្សាភាគរយនៃបុគ្គល និងគ្រួសារដែលរាយការណ៍ពីការពេញចិត្តចំពោះ ដំណើរការទទួលយកសេវារបស់ Harbor។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

អនុវត្តការស្ទង់មតិអំពីដំណើរការទទួលយកសេវា និងវិភាគលទ្ធផល។ យោងតាមលទ្ធផល ដែលទទួលបាន ត្រូវកំណត់ទិសដៅ បង្កើត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បីជម្រុញ ការចូលរួមឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ និងដោះស្រាយចំណុចខ្វះខាតដែលមានកម្រិតពេញចិត្ត តិចតួច ទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។



ពង្រឹងការសម្របសម្រួលសេវាកម្ម

គោលដៅ 1: ពង្រឹងគុណភាព និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃការងារសម្របសម្រួល សេវា នៅគ្រប់នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងករណី និងគ្រប់តួនាទីទាំងអស់។

គោលបំណង 1: រៀបចំ ដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលរួមមានស្ទង់ ដេរ និងសមត្ថភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា សម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងករណីទាំងអស់ (ឧទាហរណ៍: អ្នកសម្របសម្រួលសេវា អ្នកគ្រប់គ្រង និងនាយក)។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) វាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងករណីទាំងអស់ រួមមាន អ្នកសម្របសម្រួលសេវា អ្នកគ្រប់គ្រង និងនាយក ដើម្បីរាប់បញ្ចូលជាអាទិ៍ (i) បទដ្ឋាន និង សមត្ថភាពការងារដែលបានកំណត់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្ន (ii) អនុលោមភាព តាមស្តង់ដារគ្រប់គ្រងករណី ឬសមត្ថភាពដែលតម្រូវដោយច្បាប់ និង/ឬកិច្ចសន្យា និងរង្វាស់ សមត្ថភាពការងាររបស់មជ្ឈមណ្ឌលតំបន់នៃនាយកដ្ឋានសេវាអភិវឌ្ឍន៍ (DDS) ដែលពាក់ព័ន្ធ និងការទំនាក់ទំនងផ្សេងៗទៀត (iii) មតិយោបល់ពីបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងករណីអំពីកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលដែលមានស្រាប់ និង (iv) ការវិភាគលើចន្លោះប្រហោងនៃសមត្ថភាព។

(ខ) យោងតាមលទ្ធផលនៃការពិនិត្យវាយតម្លៃ ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាម ការចាំបាច់ និងរៀបចំកាលវិភាគសម្រាប់ការអនុវត្ត ព្រមទាំងវាយតម្លៃកម្មវិធីថ្មីនោះឡើង វិញ។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការ ចាំបាច់។

គោលដៅ 2: ធានានូវដំណើរការកំណត់សិទ្ធិទទួលបានសេវាដែលមានភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា គុណភាពខ្ពស់ និងប្រសិទ្ធភាព។

គោលបំណង 1: រៀបចំ ដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងវាយតម្លៃដំណើរការទទួលយកសេវា ដែលទាន់ពេល វេលា និងគិតគូរដល់តម្រូវការរបស់អភិវឌ្ឍន៍។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើគោលនយោបាយ និងដំណើរការ ទទួលយកសេវាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ Harbor ដែលរួមមានជាអាទិ៍: (i) អនុលោមភាពតាម លក្ខខណៈតម្រូវដែលកំណត់ដោយច្បាប់, (ii) អនុលោមភាពតាមរង្វាស់សមត្ថភាពការងាររបស់ មជ្ឈមណ្ឌលតំបន់នៃនាយកដ្ឋានសេវាអភិវឌ្ឍន៍ និងការទំនាក់ទំនងផ្សេងៗទៀត (iii) តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក និង (iv) លទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិអំពីការទទួលយកសេវា។

(ខ) យោងតាមលទ្ធផលនៃការពិនិត្យឡើងវិញ ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដំណើរការទទួលយកសេវា តាមការចាំបាច់ និងរៀបចំកាលវិភាគសម្រាប់ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃដំណើរការថ្មី។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃដំណើរការទទួលយកសេវា ព្រមទាំងការធ្វើវិសោធនកម្មតាម ការចាំបាច់។

ពង្រីកការអភិវឌ្ឍធនធាន និងការយល់ដឹងអំពីធនធានដែល មានស្រាប់។

គោលដៅ 1: ផ្តល់ជូននូវជម្រើសសេវាកម្មបែបថ្មីៗជាច្រើនដល់បុគ្គល និងក្រុម គ្រួសារ ដើម្បីឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់ និងប្លែកៗពីគ្នាខុសៗរបស់ ពួកគេ។

គោលបំណង 1: វិភាគព័ត៌មានដែលបានប្រមូលអំពីសេវាកម្មរបស់ Harbor ដើម្បីកំណត់រកតំបន់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានបន្ថែមទៀត។



វិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និង គោលបំណង (បន្ត)

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

(ក) ប្រើប្រាស់ការស្ទង់មតិ និងការវាយតម្លៃតម្រូវការដែលមានស្រាប់ ដើម្បីកំណត់រក ចន្លោះប្រហោងនៃជម្រើសផ្តល់សេវាកម្មក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់ រួមមាន ជាអាទិ៍ តម្រូវការផ្នែករូបវន្ត ភូមិសាស្ត្រ និងភាសាប៉ុណ្ណោះទេ។

(ខ) ធ្វើការកែសម្រួលការស្ទង់មតិ និងការវាយតម្លៃដែលមានស្រាប់តាមការចាំបាច់ ព្រមទាំង អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗទៀត ដើម្បីប្រមូលមតិយោបល់អំពីតំបន់នានាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ធនធានបន្ថែមទៀត។

គោលបំណង 2: បង្កើតធនធានចំពោះគោលដៅដែលបង្កើនជម្រើសនៃការផ្តល់សេវាកម្ម ក្នុង គោលបំណងបំពេញតាមតម្រូវការពិសេសរបស់សហគមន៍យើង។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

យោងតាមការវិភាគលើទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធ ត្រូវកំណត់ឱ្យបាននូវបរិមាណ និងទម្រង់នៃសេវា ដែលត្រូវបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំសារពើពន្ធនីមួយៗ សំដៅពង្រីកជម្រើសផ្តល់សេវាឱ្យចំពោះតម្រូវការពិ សេសរបស់សហគមន៍យើង។

គោលដៅ 2: ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ការលើកកម្ពស់ ការយល់ដឹង និងការបង្កើនភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានអំពី សេវាកម្ម និងធនធានរបស់ Harbor។

គោលបំណង 1: រៀបចំ អនុវត្ត និងវាយតម្លៃផែនការសម្រាប់ការចែករំលែកព័ត៌មានអំពី សេវាកម្ម និងធនធានរបស់ Harbor។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) ពិនិត្យយុទ្ធសាស្ត្រព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នឡើងវិញ ដែលបានចែករំលែកជាមួយសហគមន៍ អំពីសេវាកម្ម និងធនធាន (ឧទាហរណ៍: ឯកសារបោះពុម្ព ព័ត៌មានដែលបានបង្ហាញនៅ លើគេហទំព័រ)។ ពិនិត្យមើលគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងតម្រូវការតាមច្បាប់ និង កិច្ចសន្យាដែលទាក់ទងនឹងការចែករំលែកព័ត៌មានអំពីសេវាកម្ម និងធនធាន។

(ខ) ពិនិត្យមើលធាតុចូលអំពីភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានពីការស្ទង់មតិ និង ក្រុមពិភាក្សាគោលដៅនាពេលថ្មីៗនេះ។ តាមការចាំបាច់ ត្រូវប្រមូលធាតុចូលបន្ថែមពីបុគ្គលិក និងសហគមន៍អំពីអ្វីដែលត្រូវចែករំលែក និងរបៀបដែលព័ត៌មានកំពុងចែករំលែកនាពេល បច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជាចំណូលចិត្តសម្រាប់ការចែករំលែកព័ត៌មាន។

(គ) ផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញ ត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាពដែលមានភាពវិភាគច្បាស់លាស់ ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបាន ការយល់ដឹង និងភាពងាយស្រួលនៃព័ត៌មានអំពីសេវាកម្ម និងធនធាន។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យវាយតម្លៃផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងការកែសម្រួលតាម ការចាំបាច់។



ពង្រឹងការចូលរួមរបស់សហគមន៍

គោលដៅ 1: លើកកម្ពស់ការចូលរួមជាមួយបុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារដែលយើង បម្រើសេវាជូន។

គោលដៅ 2: បង្កើនការតស៊ូមតិផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់សហគមន៍ចម្រុះដែលយើងបម្រើសេវាជូន។

គោលដៅ 3: ពង្រឹងកិច្ចប្រឹងប្រែងតស៊ូមតិផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់សហគមន៍ចម្រុះដែលយើងបម្រើសេវាជូន។

គោលបំណង 1: កែសម្រួល អនុវត្ត និងវាយតម្លៃផែនការការចូលរួមរបស់សហគមន៍ឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

រៀបចំផែនការដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ រួមមានជាអាទិ៍: (1) ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពនៃផែនការចូលរួម សហគមន៍ឆ្នាំ 2023-2026 (2) តួនាទីនៃផ្នែកទំនាក់ទំនងយុទ្ធសាស្ត្រ និងការចូលរួម និងមន្ត្រីព័ត៌មានសាធារណៈរបស់ Harbor (3) យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់លើកកម្ពស់ការចូលរួមជាមួយបុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារ (4) យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់លើកកម្ពស់ឱកាសបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ និងជាមួយដៃគូសហគមន៍ (5) យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់បង្កើនការតស៊ូមតិផ្នែកច្បាប់ និង (6) លក្ខណវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាយតម្លៃភាពជោគជ័យនៃផែនការនេះ។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការ ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

គោលដៅ 4: ពង្រឹងសកម្មភាពស្វែងរក និងកំណត់អត្តសញ្ញាណកុមារ នៅដំណាក់កាលដំបូង ដើម្បីធានាថា កុមារដែលមានសិទ្ធិ ទទួលបានសេវាកម្មកំពុងអាចប្រើប្រាស់សេវាកម្មរបស់យើង។

គោលបំណង 1: បង្កើត អនុវត្ត និងវាយតម្លៃផែនការសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្វែងរកកុមារ និងការកំណត់អត្តសញ្ញាណកុមារដំណាក់កាលដំបូង។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) ធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវសកម្មភាពស្វែងរក និងកំណត់អត្តសញ្ញាណកុមារ នៅដំណាក់កាលដំបូង បច្ចុប្បន្នរបស់ Harbor ព្រមទាំងពិនិត្យមើលតម្រូវការច្បាប់ និងរង្វាស់សមិទ្ធផលនៃមជ្ឈមណ្ឌលប្រចាំតំបន់របស់នាយកដ្ឋានសេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍ (Department of Developmental Services, DDS) និង ការ ទំនាក់ទំនងផ្សេងៗទៀតអំពីសកម្មភាពស្វែងរកកុមារ (Child Find)។

(ខ) ផ្អែកលើការពិនិត្យមើលឡើងវិញនេះ កំណត់ចំណុចនានាដែលត្រូវកែលម្អ ឬពង្រីកសកម្មភាព និងបង្កើតផែនការសកម្មភាពដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអាទិភាពទាំងនោះ។ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងការកែសម្រួលនានាតាមតម្រូវការចាំបាច់។

គោលដៅ 5: សម្របសម្រួលការសិក្សាជាក្រុម ការចែករំលែកចំណេះដឹង ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រល្អៗចុងក្រោយបំផុតក្នុងសេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍។

គោលបំណង 1: ពង្រីកបណ្តាញសហគមន៍អនុវត្តរួមគ្នា (CoP) និងបញ្ជ្រាបការរៀនសូត្រថ្មីៗទៅក្នុងអង្គភាព និងសហគមន៍អ្នកផ្តល់សេវា។

វិស័យផ្ដោតអាទិភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និង គោលបំណង (បន្ត)

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) ធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងលើ CoP ដើម្បីពិនិត្យមើលប្រសិទ្ធភាព និងកំណត់ចំណុច ដែលត្រូវកែលម្អលើទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗ រួមមានជាអាទិ៍៖ (1) ការចូលរួមរបស់សមាជិក (2) ឥទ្ធិពល លើសហគមន៍ និង (3) ការអនុវត្តរួមគ្នា។

(ខ) ផ្អែកលើលទ្ធផលទាំងនេះ រៀបចំផែនការសកម្មភាព ដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអាទិភាពនានា។ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព។

ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការសកម្មភាព CoP ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាម តម្រូវការចាំបាច់។

ឆ្នាំទី 3 (FY 28/29)

ធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងលើ CoP សារជាថ្មី។ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសកម្មភាពដែល មានស្រាប់ ឬបង្កើតផែនការសកម្មភាពថ្មីដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដើម្បី ដោះស្រាយបញ្ហាអាទិភាពនានា។ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព។

ឆ្នាំទី 4 (FY 29/30)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើផែនការសកម្មភាព CoP ព្រមទាំងការធ្វើកែសម្រួលតាម តម្រូវការចាំបាច់។

ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងលើ CoP សារជាថ្មី។ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសកម្មភាពដែល មានស្រាប់ ឬបង្កើតផែនការសកម្មភាពថ្មីដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដើម្បី ដោះស្រាយបញ្ហាអាទិភាពនានា។ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព។



លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍអង្គភាព

គោលដៅ 1: បន្តពង្រឹងវប្បធម៌ដែលផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់បំផុតដល់អតិថិជន។

គោលបំណង 1: បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសេវាបម្រើអតិថិជនផ្លូវការដែល កំពុងបន្ត ដែលស្របតាមស្តង់ដារសេវាបម្រើអតិថិជនជាសកលរបស់ Harbor។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

(ក) បន្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាបម្រើអតិថិជន ជាផ្នែកមួយនៃការតម្រង់ទិសបុគ្គលិកថ្មី និងការបណ្តុះបណ្តាលរំលឹកឡើងវិញរៀងរាល់ 2 ឆ្នាំម្តង ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់។ វាយតម្លៃមតិ ត្រឡប់លើការបណ្តុះបណ្តាល ពិនិត្យមើលឡើងវិញចំពោះស្តង់ដារសេវាបម្រើអតិថិជនជាសកល និងធ្វើការកែសម្រួលតាមតម្រូវការចាំបាច់។

(ខ) រៀបចំការស្ទង់មតិអំពីការផ្តល់សេវាដល់អតិថិជន វាយតម្លៃលើលទ្ធផលដែលទទួលបាន និងកំណត់គោលដៅតាមតម្រូវការចាំបាច់ ព្រមទាំងស្វែងរក និងអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បី លើកកម្ពស់ការចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ និងកែលម្អចំណុចខ្វះខាតដែលនាំឱ្យមានការពេញចិត្ត តិចតួច។

ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាព

គោលដៅ 2: ផ្តល់នូវនិរន្តរភាព និងស្ថិរភាពក្នុងការដឹកនាំរបស់ Harbor។

គោលបំណង 1: បង្កើត អនុវត្ត និងវាយតម្លៃផែនការបន្តវេន ដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្ទេរតំណែងដឹកនាំដោយរលូននៅក្នុងស្ថាប័ន។

ឆ្នាំទី 1 (FY 26/27)

(ក) បង្កើតគោលនយោបាយបន្តវេនថ្នាក់ដឹកនាំដែលអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដើម្បីរក្សាដំណើរការដឹកនាំឱ្យមានភាពរលូន ទោះបីជាមានការលែងបំពេញការងារតាមការគ្រោងទុក ឬក្នុងករណីបន្ទាន់ណាមួយក៏ដោយ ឱ្យបានមុនថ្ងៃទី 31 ខែមករា ឆ្នាំ 2027។

(ខ) បង្កើតផែនការបន្តវេនដែលស្របតាមគោលនយោបាយ និងរៀបរាប់លម្អិតអំពីដំណើរការនៃការសម្របសម្រួល និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់តំណែងដឹកនាំនាពេលអនាគត ឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី 30 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2027។

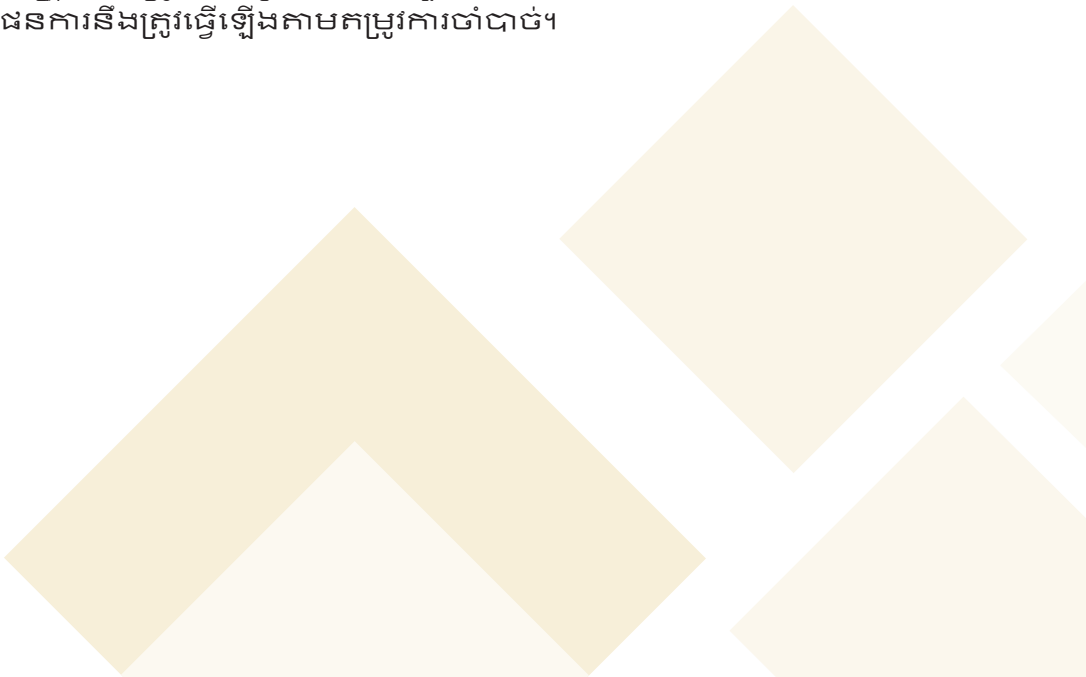
ឆ្នាំទី 2 (FY 27/28) រហូតដល់ឆ្នាំទី 5 (FY 30/31)

ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់លើផែនការបន្តវេន ព្រមទាំងការកែសម្រួលនានាតាមតម្រូវការចាំបាច់។

ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាព

នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអនុម័តលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផែនការប្រតិបត្តិការ ឬផែនការការងារដាច់ដោយឡែកនឹង ត្រូវរៀបចំឡើង ដែលបង្ហាញពីគម្រោង និងកិច្ចការងារលម្អិត ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកំណត់។ ផែនការប្រតិបត្តិការ ឬផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំទាំងនេះ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកប្រតិបត្តិ និងក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំប្រតិបត្តិ។

របាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ នឹងត្រូវរាយការណ៍ជូន និងពិនិត្យដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរៀងរាល់ប្រាំមួយខែម្តង តាមទម្រង់ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងនាយកប្រតិបត្តិ។ លើសពីនេះ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក៏នឹងត្រូវបានរៀបចំ និងបង្ហាញនៅលើគេហទំព័ររបស់ Harbor ផងដែរ ហើយការកែសម្រួលផែនការនឹងត្រូវធ្វើឡើងតាមតម្រូវការចាំបាច់។





HARBOR

REGIONAL CENTER

