



# แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

## และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568





## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ จึงเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการพัฒนากำลังคนภาครัฐตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรม และการตอบสนองประชาชนผู้รับบริการและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจูงใจให้ผู้ใช้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เป็นการทบทวนและประเมินสถานการณ์ในลักษณะการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยมีการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนจังหวัด ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และผู้แทนองค์กรคนพิการ เพื่อทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ ที่ผ่านมา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนมากขึ้นในอนาคต และให้สอดคล้องกับบริบทและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ควบคู่ไปกับการที่บุคลากรของกองทุนฯ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ จึงได้จัดทำเอกสาร “แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี พ.ศ. 2568” โดยมีวิสัยทัศน์คือ “พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง” ภายใต้ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization และยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile โดยกรอบยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเป็นเสมือนเข็มทิศหรือเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนฯ ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป

คณะผู้จัดทำ



## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 กรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568	1
ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	2
ส่วนที่ 3 การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการรวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต	13
ส่วนที่ 4 การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567	38
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ TOWS Matrix ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	45
ส่วนที่ 6 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)	47
วิสัยทัศน์	47
พันธกิจ	47
ค่านิยม	47
เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	47
ผลลัพธ์	48
ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	48
ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	49
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	50
ส่วนที่ 7 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568	62



## ส่วนที่ 1

กรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

ขั้นตอนที่ 1	ดำเนินการศึกษาอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการอัตรากำลัง ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารงานบุคคล และแผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
ขั้นตอนที่ 2	ดำเนินการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และศึกษารวบรวม แนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ในอนาคต
ขั้นตอนที่ 3	ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และดำเนินการ จัดประชุมทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนฯ กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
ขั้นตอนที่ 4	ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ TOWS Matrix ของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
ขั้นตอนที่ 5	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนฯ ประจำปี พ.ศ. 2568
ขั้นตอนที่ 6	จัดประชุมวิพากษ์แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนฯ และการนำเสนอแผนต่อ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ





## ส่วนที่ 2

### ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

#### 2.1 ความเป็นมาของกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง กองทุนประกอบด้วย

1. ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

4. เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

5. เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34

6. ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนฯ

7. รายได้จากการขาย การลงทุน หรือการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุนฯ

8. เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนฯ หรือที่กองทุนฯ ได้รับตามกฎหมายหรือนิติกรรม

9. รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

10. รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินของกองทุน ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุนฯ ให้ผู้บริคนำไปใช้หักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด

ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนเก้าคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์กรคนพิการอย่างน้อยเจ็ดคนเป็นอนุกรรมการและให้ผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

## 2.2 อำนาจหน้าที่และภารกิจ

### อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ และศูนย์บริการคนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเงินกองทุน เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมในสังคม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชี การลงทุนและหาผลประโยชน์ และการจัดทำรายงานสถานะทางการเงินของกองทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และประกาศที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด
3. ควบคุมดูแลการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนด
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุน คณะกรรมการผู้จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และคณะกรรมการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการ
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน การได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการงานเลขานุการของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
6. ดำเนินการรับคำร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท การจัดทำและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือคณะกรรมการผู้จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย
7. ให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานเกี่ยวกับการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อพิทักษ์สิทธิและความเสมอภาคของคนพิการจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
8. ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการซึ่งได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการและจัดหาทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีให้แก่คนพิการ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการสืบทรัพย์สิน आयัดทรัพย์สิน ดำเนินคดีและบังคับคดีตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
10. พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งหรือการให้ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ภารกิจ

กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และภารกิจหลักของ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) เกี่ยวกับการเสนอนโยบายและจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งดำเนินการด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่คนพิการ การตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการ ให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากเงินในกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำหน้าที่เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง โดยมีรูปแบบการให้บริการ 3 ด้าน ได้แก่

1. การให้บริการกู้ยืมเงินคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ รายละไม่เกิน 60,000.- บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) ทั้งนี้ หากมีผู้ประสงค์จะขอกู้ยืมเงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนด ให้มีการพิจารณาเป็นรายๆ ไปโดยไม่เกิน 120,000.- บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน) รายกลุ่มกลุ่มละไม่เกิน 1,000,000.- บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน) ผ่อนชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่คิดดอกเบี้ย
2. การสนับสนุนโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการจัดทำรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558
3. การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ลดภาระของสังคม และพัฒนาให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35

โดยในทางปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ โดยกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำแนะนำ เสนอแนวทางร่วมกัน ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ให้กับหน่วยงานของรัฐและเพื่อให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

- 1) ดำเนินการร่วมประชุมคณะทำงานพิจารณาถ้อยแถลงการณ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ของคนพิการในประเทศไทย
- 2) ส่งเสริม ให้กำลังใจต่อคนพิการที่ประสบความสำเร็จด้านการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ
- 3) ผู้ดูแลคนพิการ ให้ได้กู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ
- 4) ร่วมผลักดันประเด็นการจ้างงานภาครัฐที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของภาครัฐตามมาตรา 35 และจัดทำข้อมูลคนพิการที่พร้อมสำหรับการทำงานและผลิตภัณฑ์ของคนพิการ รวมถึงส่งเสริมโครงการต่างๆ ในการให้ความรู้ นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ พร้อมรับสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้

### 2.3 การบริหารกองทุนฯ

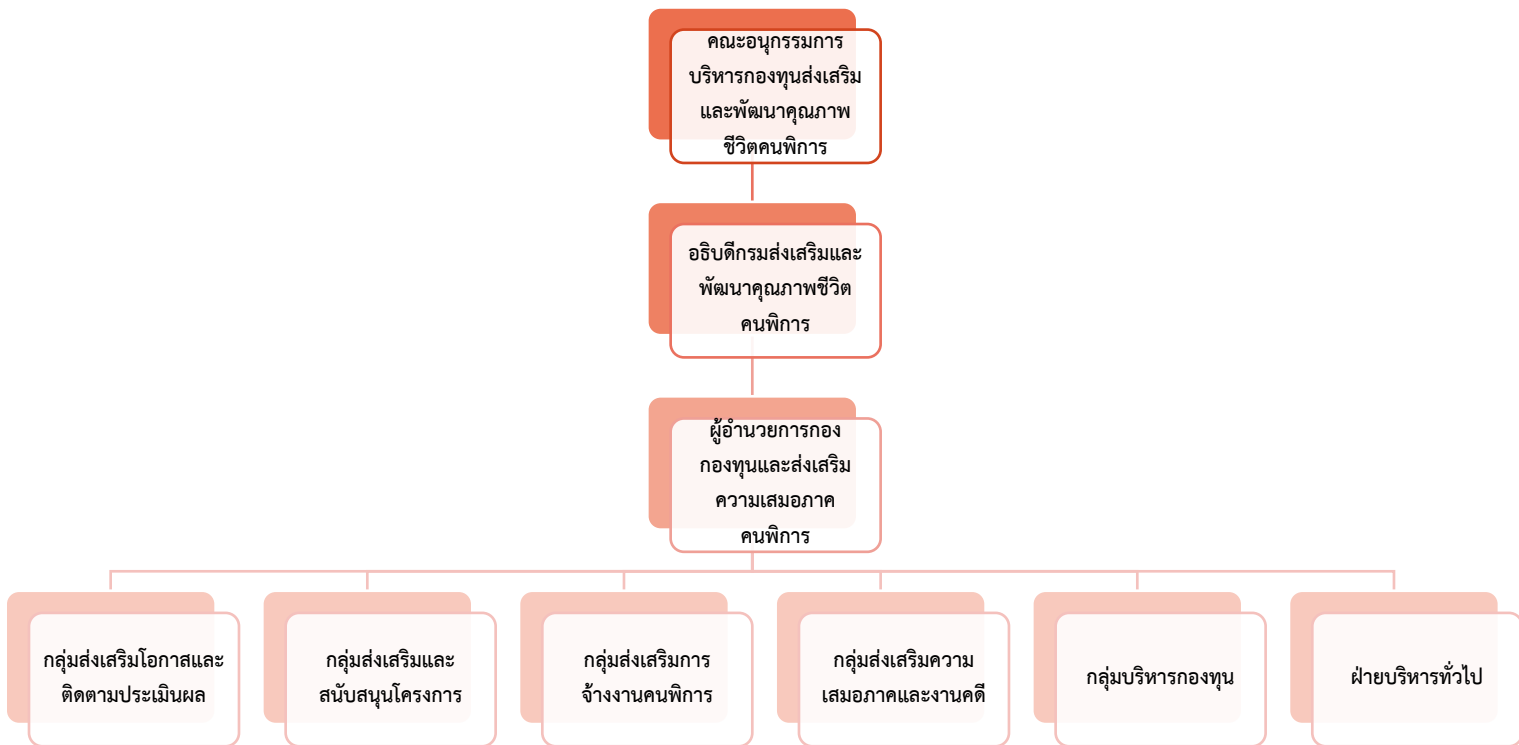
กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีการบริหารโดย “คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการและเห็นชอบในการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ เป็นประจำทุกเดือน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกองทุนฯ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์ และการจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
2. พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงิน และรายการค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามที่คณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
3. รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด การดำเนินการตาม ข้อ 2. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแทนได้

### 2.4 โครงสร้างการบริหารงาน

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และผู้แทนขององค์กรคนพิการ และมีกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมีโครงสร้างภายในกองทุนฯ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1 ฝ่าย โดยมีเจ้าหน้าที่พนักงานกองทุนปฏิบัติงานและสนับสนุนงานของทุกส่วนประจำอยู่ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (ศูนย์บริการคนพิการจังหวัด)

1. กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล
2. กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ
3. กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
4. กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี
5. กลุ่มบริหารกองทุน
6. ฝ่ายบริหารทั่วไป



## 2.5 การบริหารจัดการอัตรากำลัง

สถานภาพด้านอัตรากำลังกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 834 อัตรา แบ่งเป็นบุคลากรที่จ้างโดยเงินกองทุนฯ หรือพนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา และจ้างจากแหล่งเงินอื่นๆ อีก 44 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ 16 อัตรา และพนักงานราชการ 28 อัตรา ดังตารางต่อไปนี้

อัตรากำลังพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2567)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		รวมจำนวน (อัตรา)
		ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	
1	นักพัฒนาสังคม	49	94	143
	นักพัฒนาสังคม (คนพิการ)	3	64	67
2	นิติกร	41	177	218
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	9	76	85
4	นักสังคมสงเคราะห์	3	69	72
5	นักจิตวิทยา	0	7	7
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	12	76	88
7	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	0	4
8	นักวิชาการพัสดุ	3	0	3
9	นักทรัพยากรบุคคล	2	0	2
10	นักวิชาการเผยแพร่	2	0	2
11	ล่ามภาษามือ	1	0	1
12	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	0	12	12
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	1	3
14	เจ้าพนักงานธุรการ	1	0	1
15	พนักงานขับรถยนต์	6	76	82
	<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>652</b>	<b>790</b>
16	บุคลากรที่จ้างจากแหล่งเงินอื่นๆ			
	ข้าราชการ			16
	พนักงานราชการ			28
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>834</b>

กระทรวงการคลังได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่จะใช้ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นไป ดังนี้

1. ข้าราชการ จำนวน 16 อัตรา
2. พนักงานราชการ จำนวน 28 อัตรา
3. พนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา แบ่งเป็น
  - 3.1 ส่วนกลาง จำนวน 138 อัตรา
  - 3.2 ส่วนภูมิภาค จำนวน 652 อัตรา

ทั้งนี้ ในจำนวนของพนักงานกองทุนฯ เป็นคนพิการ จำนวน 79 อัตรา

(ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2567)

## 2.6 ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 6 หมวด และ 1 บทเฉพาะกาล โดยเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานกองทุน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดการคัดเลือกพนักงานกองทุน คุณสมบัติและการจ้างพนักงานกองทุน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุน การได้รับสิทธิประโยชน์และการลา การกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน การรักษาวินัย การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการยกเลิกเอกสารแนบท้ายของข้อ 12 ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เรื่องการแต่งกายและเครื่องแบบพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยให้ใช้เอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้แทน

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการเพิ่มการกำหนดบัตรประจำตัวของพนักงานกองทุน ตามที่กำหนดในหมวด 2/1 บัตรประจำตัวพนักงานกองทุน ข้อ 13/1 ข้อ 13/2 ข้อ 13/3 ข้อ 13/4 ข้อ 13/5 และ ข้อ 13/6 ของข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

## 2.7 แผนงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

### การทบทวนโครงสร้างการบริหารของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

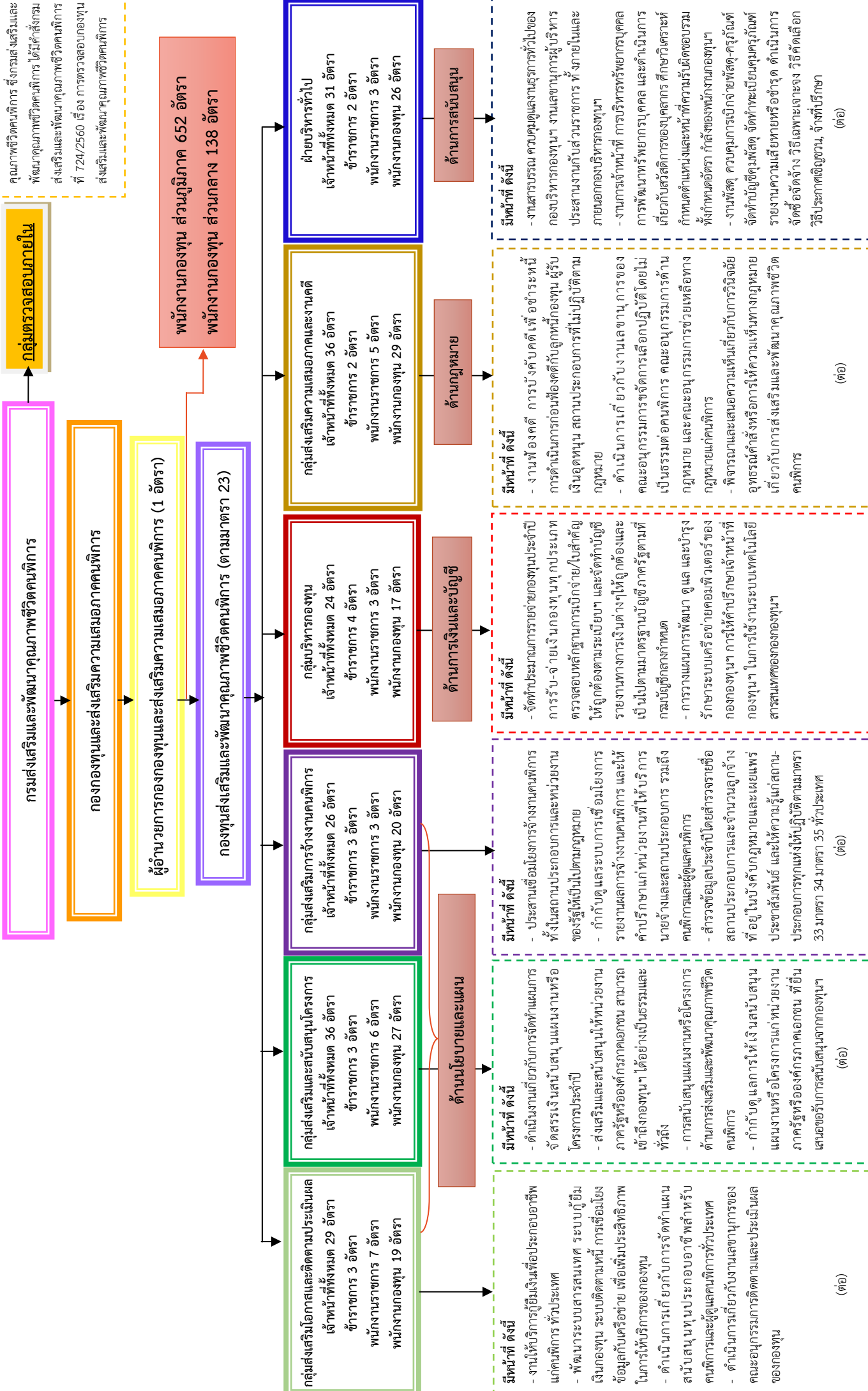
ตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน พ.ศ. 2557 (ข้อ 23) กำหนดไว้ว่าให้หน่วยงานเจ้าของกองทุน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง โดยที่กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2567) โดยแบ่งตามกลุ่ม ดังนี้ ด้านนโยบายและแผน ประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล/กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ/ กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ด้านการเงินและบัญชี ประกอบด้วย กลุ่มบริหารกองทุน ด้านกฎหมาย ประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี และด้านการสนับสนุน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป

ตั้งแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



### แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร

ดำเนินการภายใต้การส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งกรมส่งเสริมและ  
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มีคำสั่งกรม  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
ที่ 724/2560 เรื่อง การตรวจสอบกองทุน  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



(ต่อ)

(ต่อ)

(ต่อ)

(ต่อ)

(ต่อ)

(ต่อ)

### แผนปฏิบัติการสร้างบริการ (ต่อ)



**หมายเหตุ :** ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557 (ข้อ 23) กำหนดไว้ว่าให้หน่วยงานเจ้าของทุนหมุนเวียน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และฐานะการเงินของทุนหมุนเวียน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

## การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2567<sup>1</sup>

จากการทบทวนข้อมูลปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถสรุปกรอบและทิศทางการดำเนินงาน จากควรดำเนินการขับเคลื่อน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาาระบบบริการและบริหารจัดการที่มี “คนพิการ” เป็นศูนย์กลาง รวมทั้งใช้กลไกของคณะกรรมการต่างๆ ผลักดันให้เกิดการประสานความร่วมมือและบูรณาการงานต่างๆ ได้จริง
2. สนับสนุนบทบาทองค์กรด้านคนพิการให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดผลลัพธ์และเป้าหมายของหน่วยงานที่มีพันธกิจดูแลคนพิการให้ชัดเจนทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรของคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการ ภาคประชาสังคม และเครือข่าย
3. สร้างเครือข่ายพลังทางสังคม (Partners) ในการหนุนเสริมการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ชัดเจน พร้อมประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารใหม่ๆ เช่น (Social Media) เพื่อให้คนพิการและสังคมในวงกว้างเข้าใจในบทบาทและภารกิจของกองทุนฯ เพิ่มขึ้น
4. พัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้กับบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ
5. ปรับกระบวนการบริหาร/การให้บริการต่างๆ รวมถึงการทำงานของบุคลากรให้เป็นระบบสารสนเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
6. พัฒนาและบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เกี่ยวกับคนพิการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม ทัวถึงและเป็นธรรม

ดังนั้น กองทุนฯ ควรมีทิศทางสำหรับการดำเนินงานในอนาคตและจัดการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ได้อย่างถูกต้อง โดยเน้นทั้งในเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการเชิงรุก เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับคนพิการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้คนพิการเอง องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย และการสนับสนุนแก่องค์กรภาครัฐและเอกชนในการดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้บริบทสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ และการดำเนินงานของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมทั้งให้การบริหารจัดการภายในของกองทุนฯ การปล่อยกู้เงิน และการเรียกเก็บเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ โดยการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการดูแล

<sup>1</sup> ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินการตามแผน 2567 รอบ 6 เดือน



### ส่วนที่ 3

การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการรวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต

#### 3.1 สถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

##### สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ

ตารางแสดงสถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 - 2567

สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ								
ปี งบประมาณ	เอกชน		ภาครัฐ		รวมทั้งสิ้น		เอกชน	ภาครัฐ
	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน	สัดส่วนจำนวนเงิน%	
2538-2565	8,343	4,173,382,125.75	12,907	6,524,021,682.99	21,250	10,697,403,808.74	39.01	60.99
2566	813	487,946,880.12	1,935	400,973,101.38	2,748	888,919,981.50	54.89	45.11
2567	562	494,208,069.50	1,412	517,633,906.84	1,974	1,011,841,976.34	48.84	51.16
รวม	9,718	5,155,537,075.37	16,254	7,442,628,691.21	25,972	12,598,165,766.58	40.92	59.08

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 813 โครงการ และในปี 2567 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 562 โครงการ โดยที่แนวโน้มสัดส่วนจำนวนเงินที่สนับสนุนแผนงาน/โครงการในภาพรวมจะเห็นได้ว่า สัดส่วนงบประมาณการสนับสนุนภาครัฐ สูงกว่าภาคเอกชน แต่ในปีงบประมาณ 2566 มีสัดส่วนงบประมาณการสนับสนุนในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

## การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปี 2567

ตารางแสดงการขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปีงบประมาณ 2567

ลำดับ	ประเภทความพิการ	โครงการ	จำนวนเงิน	%
1	ทุกประเภทความพิการ	1,502	595,125,020.84	58.82
2	ทางการเห็น	145	116,812,575.00	11.54
3	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	33	34,564,559.00	3.42
4	ทางสติปัญญา	78	54,055,452.00	5.34
5	ทางออทิสติก	71	101,023,210.50	9.98
6	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	125	67,884,856.00	6.71
7	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	17	30,004,720.00	2.97
8	ทางการเรียนรู้	3	12,371,583.00	1.22
รวม		1,974	1,011,841,976.34	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประเภทความพิการ ในปีงบประมาณ 2567 ที่ขอรับการสนับสนุนเงินตามแผนงาน/โครงการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,974 โครงการ คิดเป็นมูลค่า 1,011.84 ล้านบาท โดยทุกประเภทความพิการ มีสัดส่วนการขอรับเงินสนับสนุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมา คือ ความพิการทางการเห็น คิดเป็นร้อยละ 11.54 ทางออทิสติก ร้อยละ 9.98 และความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 6.71 ตามลำดับ โดยที่ความพิการทางการเรียนรู้มีสัดส่วนการขอรับเงินสนับสนุนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.22

**เป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2567** พบว่า จำนวนโครงการทั้งหมด 1,500 โครงการ อนุมัติแล้ว 1,974 โครงการ คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 1,011.84 ล้านบาท จากงบประมาณทั้งหมด 1,300 ล้านบาท โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 696,644 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 145,000 คน ดังตารางต่อไปนี้

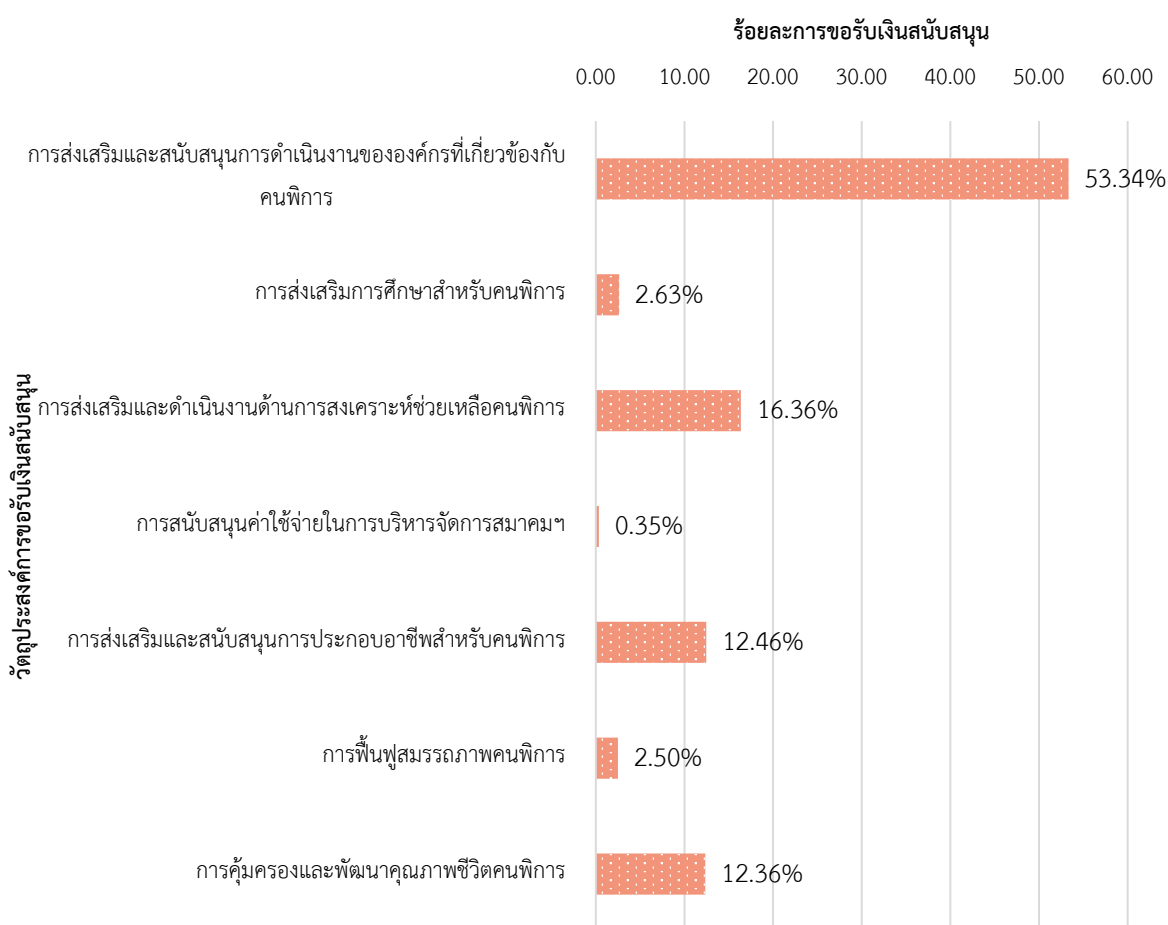
จำนวนโครงการ	1,500	โครงการ
อนุมัติแล้ว	1,974	โครงการ
จำนวนเงิน	1,300,000,000.00	บาท
อนุมัติแล้ว	1,011,841,976.34	บาท
กลุ่มเป้าหมาย	145,000	คน
ดำเนินการแล้ว	696,644	คน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567

**การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ ปี 2567** พบว่า มีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.34 รองลงมา คือ การส่งเสริมและดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ร้อยละ 16.36 การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ ร้อยละ 12.46 การคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 12.36 การส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ ร้อยละ 2.63 การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ร้อยละ 2.50 และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสมาคมฯ ร้อยละ 0.35 ตามลำดับ ดังแผนภูมิต่อไปนี้

### สัดส่วนการขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ ปี 2567

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567



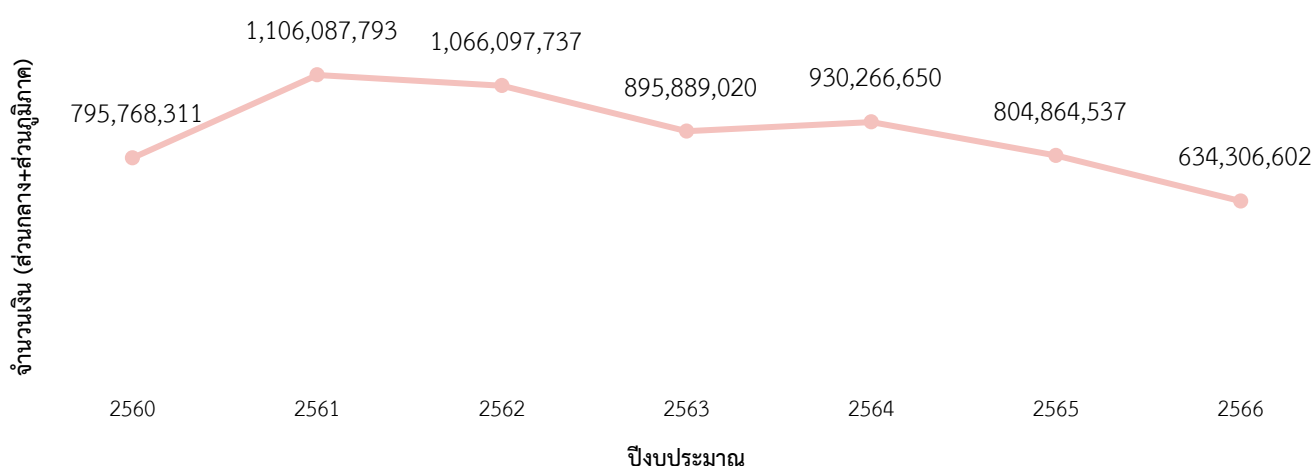
**สถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** พบว่า ปีงบประมาณ 2566 มีการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 634.31 ล้านบาท โดยมีจำนวนผู้กู้ยืมเงินทั้งสิ้น 11,984 คน ทั้งนี้ จากการพิจารณาแนวโน้มการอนุมัติเงินกู้ยืม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 ถึง 2566 พบว่า มีแนวโน้มลดลง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงสถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี 2560-2567

หน่วย : ราย และ บาท

ปีงบประมาณ	กรุงเทพมหานคร		ส่วนภูมิภาค		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน
2560	462	23,310,940	17,604	772,457,371	18,066	795,768,311
2561	619	32,314,900	22,660	1,073,772,893	23,279	1,106,087,793
2562	604	33,092,447	21,480	1,033,005,290	22,084	1,066,097,737
2563	610	36,775,626	17,882	859,113,394	18,492	895,889,020
2564	1,337	41,699,716	25,867	888,566,934	27,204	930,266,650
2565	467	22,010,400	15,462	782,854,137	15,929	804,864,537
2566	394	19,987,900	11,590	614,318,702	11,984	634,306,602
รวม	4,493	209,191,929	132,545	6,024,088,721	137,038	6,233,280,650

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2566

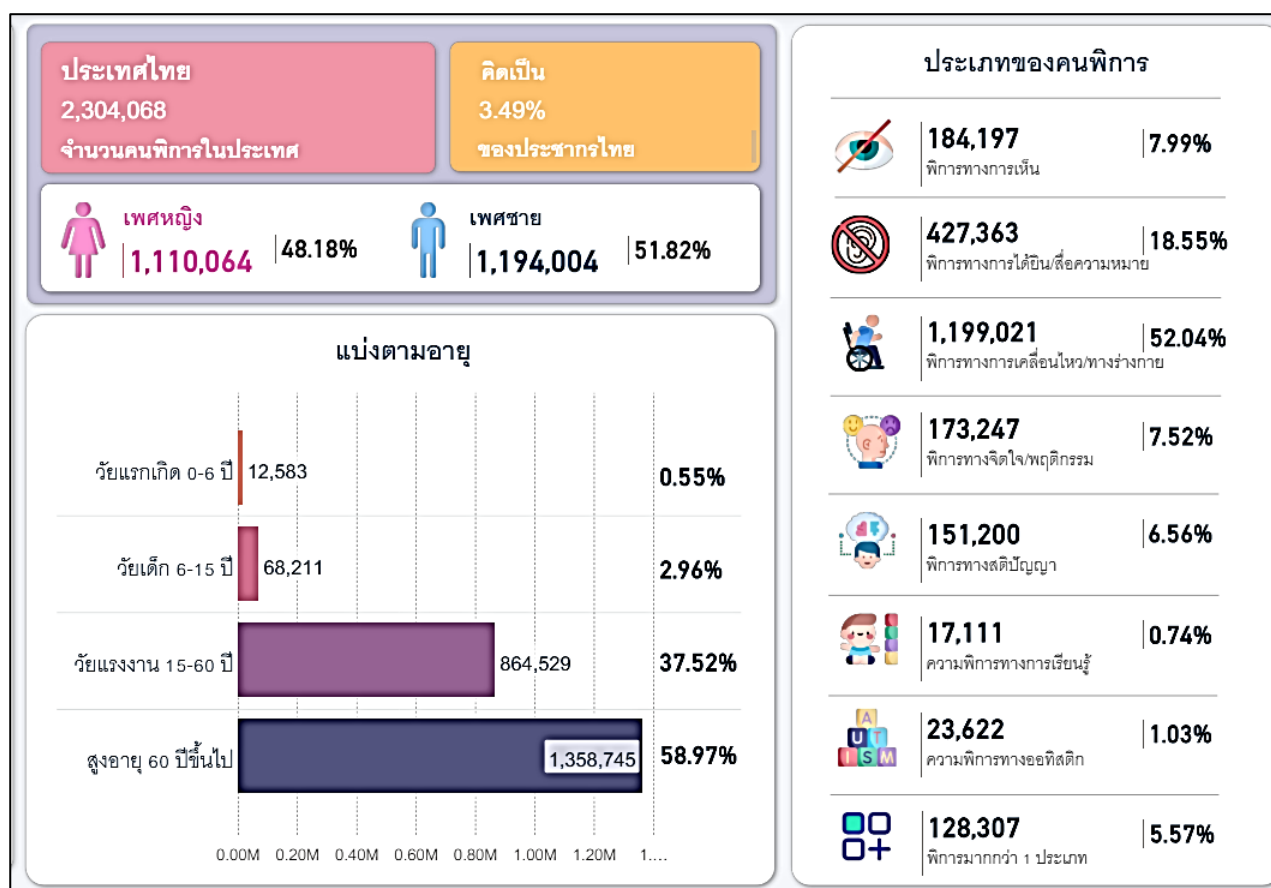




### 3.2 การศึกษาสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย<sup>2</sup>

1) จำนวนคนพิการในประเทศไทยมีทั้งหมด 2,304,068 คน คิดเป็น 3.49% ของประชากรไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (51.82%) มากกว่าเพศหญิง (48.18%) โดยที่ช่วงอายุที่มีคนพิการมากที่สุด คือ อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (มีจำนวน 1,358,745 คน) รองลงมา คือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน หรือคนพิการที่อายุระหว่าง 15 - 60 ปี (มีจำนวน 864,529 คน) วัยเด็ก 6-15 ปี (มีจำนวน 68,211 คน) และวัยแรกเกิด (มีจำนวน 12,583 คน) ตามลำดับ โดยที่ประเภทของคนพิการ มีคนพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกาย มากที่สุด คิดเป็น 52.04% รองลงมา คือ พิการทางการได้ยิน/สื่อความหมาย (18.55%) พิการทางการเห็น (7.99%) พิการทางจิตใจ/พฤติกรรม (7.52%) ตามลำดับ เป็นต้น ดังภาพต่อไปนี้

#### สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

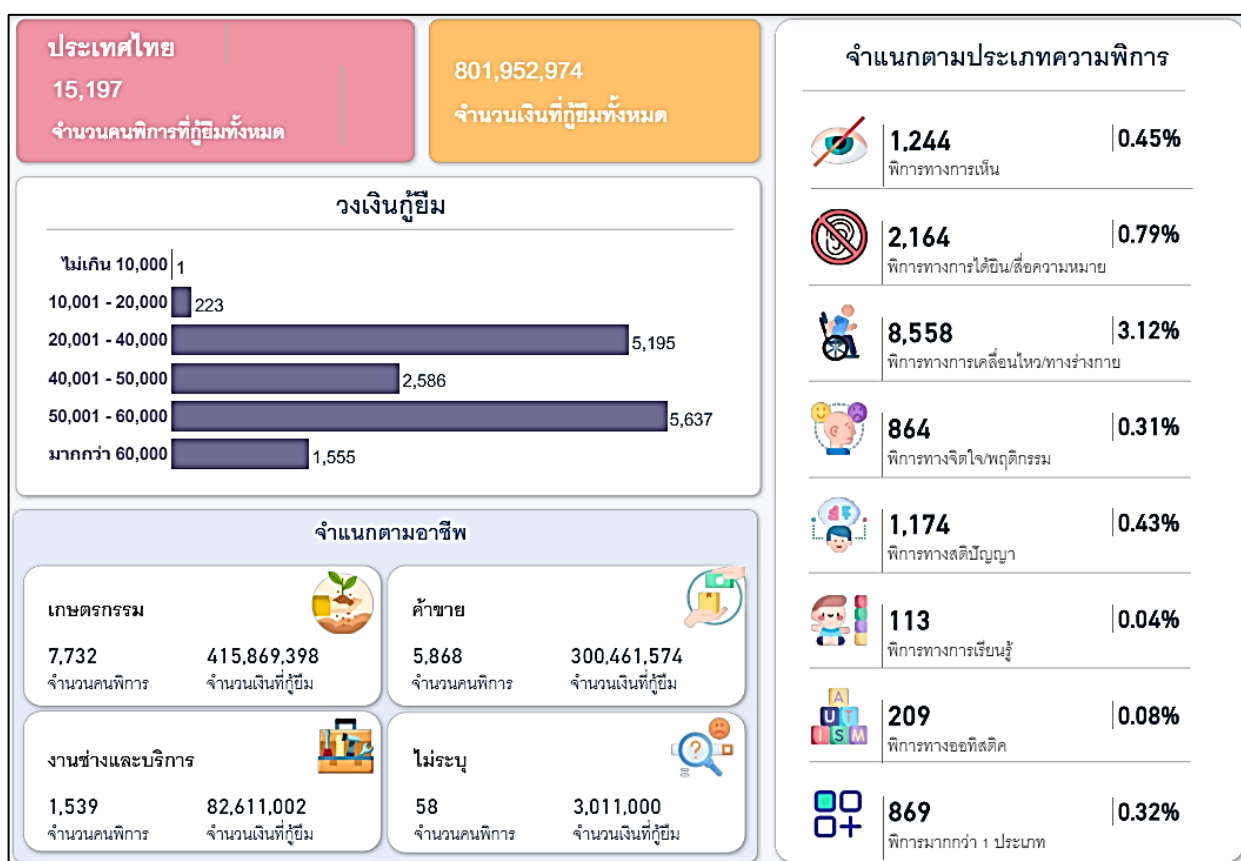


ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2567

<sup>2</sup> กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. สถานการณ์คนพิการ 30 เมษายน 2567 [online]. เข้าถึงได้จาก [https://dep.go.th/images/uploads/files/Dashboard\\_04052567-edit.pdf](https://dep.go.th/images/uploads/files/Dashboard_04052567-edit.pdf)

2) บริการการกู้ยืมสำหรับคนพิการ พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนคนพิการที่กู้ยืม ทั้งหมด 15,197 คน คิดเป็นจำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งสิ้น 801,952,974 บาท โดยที่หากจำแนกตามความพิการ คนพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกายเป็นกลุ่มที่มีการกู้ยืมมากที่สุด (8,558 คน) และหากจำแนกตามอาชีพ ส่วนใหญ่คนพิการในสาขาอาชีพเกษตรกรรมทำการกู้ยืมมากที่สุด รองลงมา คือ ค้าขาย งานช่างและบริการ ตามลำดับ ดังภาพต่อไปนี้

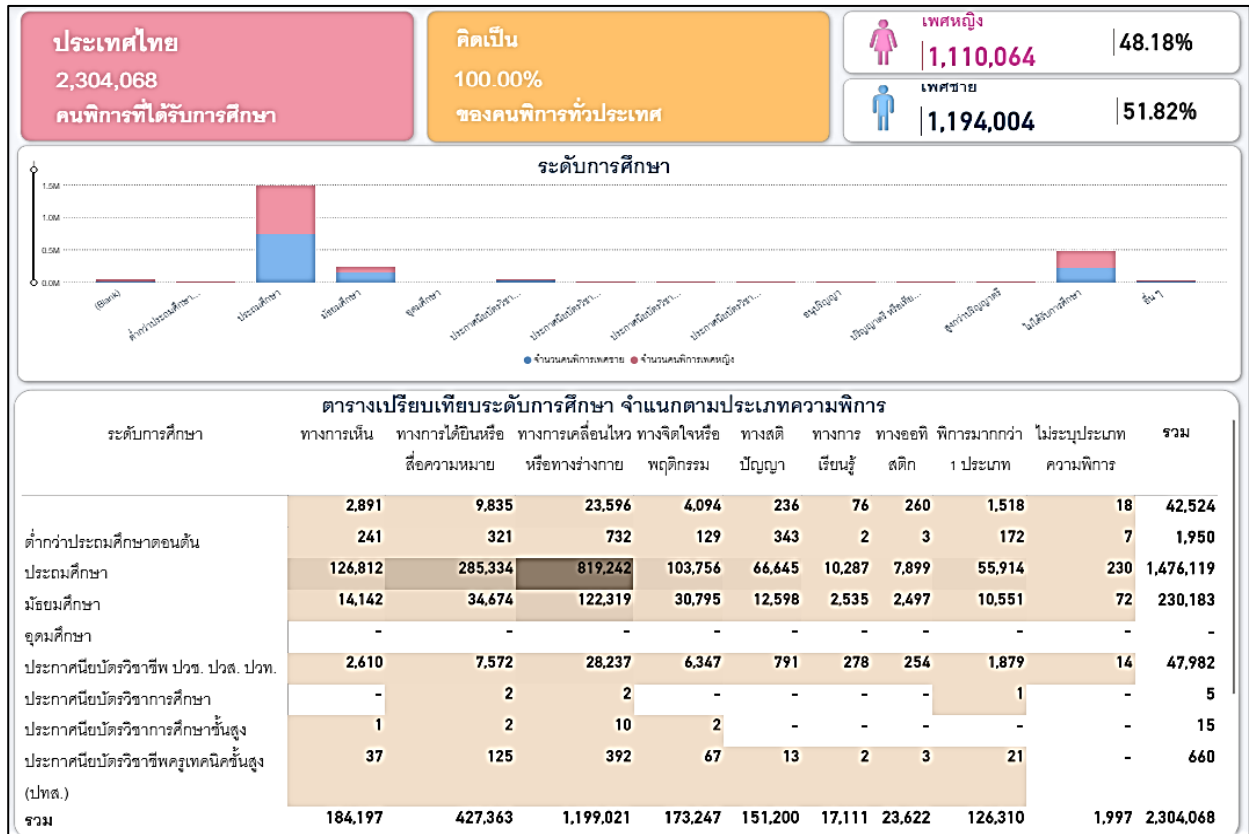
### บริการการกู้ยืมสำหรับคนพิการ



ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2567

3) การศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คนพิการในประเทศไทยได้รับการศึกษา จำนวน 2,304,068 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของคนพิการทั่วประเทศที่ได้รับการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่า คนพิการทุกคนในประเทศไทยได้รับการศึกษา โดยสำเร็จในระดับประถมศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา / ปวช. ปวส. ปวท. ตามลำดับ ดังภาพต่อไปนี้

### การศึกษาสำหรับคนพิการ

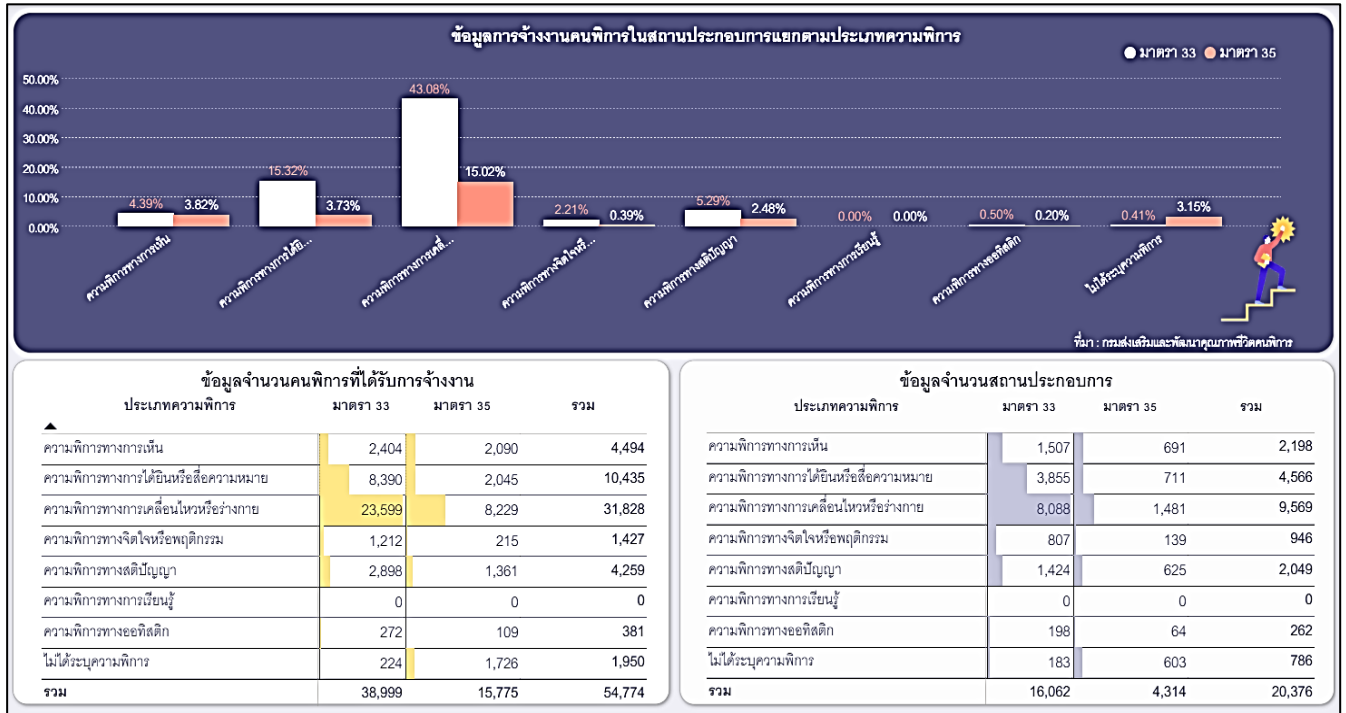


ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2567

4) การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และในหน่วยงานของรัฐ พบว่า จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ตามมาตรา 33 มีสัดส่วนมากกว่า จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ตามมาตรา 35 โดยมีจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการทั้งสิ้น 54,774 คน ภายใต้จำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 20,376 แห่ง โดยในภาพรวมคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ได้รับการจ้างงานมากที่สุด รองลงมา คือ คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย คนพิการทางการเห็น และคนพิการทางสติปัญญา ตามลำดับ เป็นต้น

สำหรับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 3,631 คน โดยมีสัดส่วนการจ้างงานอยู่ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด รองลงมา คือ กระทรวงสาธารณสุข/ หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ/ กระทรวงการคลัง และกระทรวงคมนาคม ตามลำดับ เป็นต้น ดังภาพต่อไปนี้

## การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และในหน่วยงานของรัฐ



ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2567

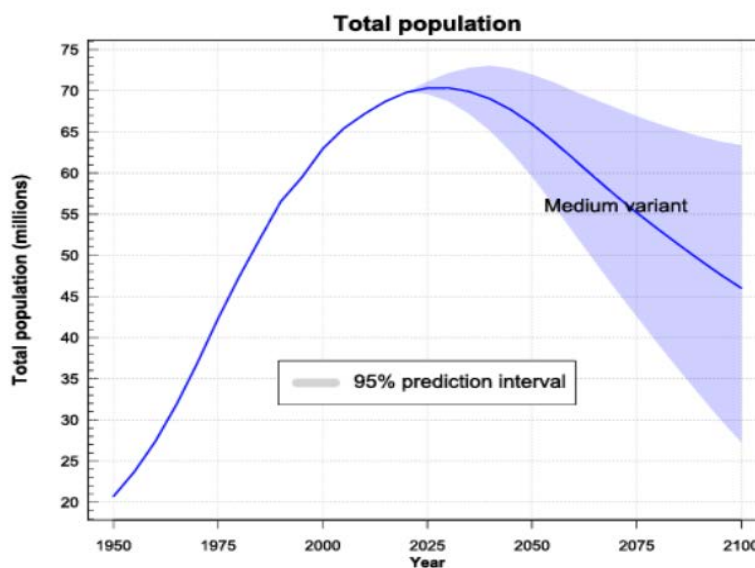
### 3.3 การรวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต

#### 3.3.1 ปัจจัยทางด้านสังคม<sup>3</sup>

##### การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประชากรโลกได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ โดยพบว่ามีสาเหตุมาจากอัตราการเกิดสูง และอัตราการตายลดต่ำลง จากความก้าวหน้าทางด้านทางการแพทย์และสาธารณสุข อย่างไรก็ตามแม้จำนวนประชากรโลกจะเพิ่มสูงขึ้น แต่จากสถิติและการคาดการณ์ในอนาคตกลับพบว่าประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดน้อยลง เนื่องจากภาวะการเจริญพันธุ์โดยรวมต่ำ อัตราการมีบุตรน้อยลงเมื่อเทียบกับอดีต ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าโลกแห่งอนาคตเป็นโลกแห่งผู้สูงอายุ (Aging Society) ซึ่งทั่วโลกได้พยายามศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศของตนให้มีคุณภาพและสร้างสังคมให้เป็น “สังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ” ต่อไปในอนาคต

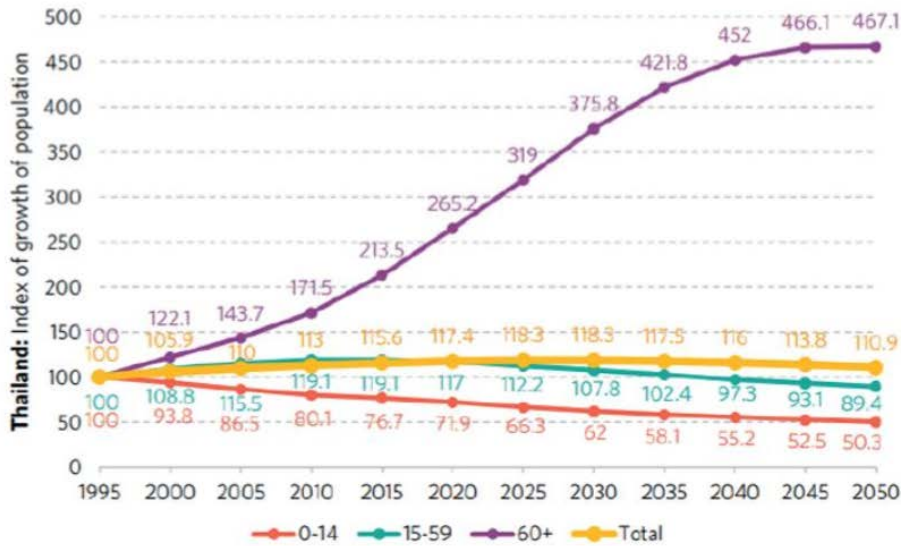
จากรายงานการสำรวจแนวโน้มประชากรไทยขององค์การสหประชาชาติ พบว่า ประชากรของไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 - 2050 โดยในปี ค.ศ. 1950 ไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 21,607,000 คน และเพิ่มจำนวนมากขึ้นจนถึงปี ค.ศ. 2030 คาดว่าประเทศไทยจะมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 70,346,000 คน ภายใต้อัตราภาวะการเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง หลังจากนั้นจำนวนประชากรของไทยจึงจะเริ่มลดลงโดยในปี ค.ศ. 2100 คาดว่าประเทศไทยจะมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 46,016,000 คน และมีแนวโน้มที่จำนวนประชากรของไทยจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังแผนภาพต่อไปนี้



จำนวนประชากรไทย ระหว่างปี ค.ศ.1950 - 2100  
ที่มา : United Nations, 2019

<sup>3</sup> แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบทางด้านอายุของประชากรของประเทศไทยในอนาคตเปรียบเทียบระหว่างปี ค.ศ. 1995 - 2050 พบว่า ประชากรในกลุ่มอายุน้อย (0 - 14 ปี) จะมีแนวโน้มลดลงในขณะที่ประชากรในกลุ่มอายุสูง (มากกว่า 60 ปีขึ้นไป) จะมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากรในวัยต่างๆ โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไปจนถึงปี ค.ศ. 2020 และจะค่อยๆ ลดลง ส่วนประชากรในวัยเด็กจะลดลงอย่างรวดเร็วในขณะที่ประชากรสูงวัยจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังแสดงในแผนภาพ ต่อไปนี้



จำนวนประชากรไทย จำแนกตามช่วงอายุระหว่างปี ค.ศ.1955 - 2050

ที่มา : The Office of the National Economic and Social Development Council et al, 2019

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประชากรไทยลดจำนวนลง และมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็วในอนาคตอันใกล้ เป็นเหตุเนื่องมาจากประชากรไทยรู้จักการคุมกำเนิด (Contraceptive use) มากขึ้นโดยมีการใช้ยาคุมกำเนิดเพิ่มขึ้นจาก 3 - 4 ล้านเม็ดในปี ค.ศ. 1997 เป็น 11 ล้านเม็ดในปี ค.ศ. 2005 นอกจากนี้ ความต้องการจำนวนบุตรภายในครอบครัว มีแนวโน้มลดจำนวนบุตรลง ด้วยเหตุจากภาวะเศรษฐกิจ และความต้องการครอบครัวขนาดเล็ก อีกทั้งผู้หญิงซึ่งทำหน้าที่เป็นแม่บ้านภายในครอบครัวได้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากแม่บ้าน เป็นการออกไปทำงานนอกบ้านด้วย ทำให้การมีบุตรจำนวนมากอาจไม่เหมาะสมต่อสภาพการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ รวมถึงค่านิยมการมีเพศสัมพันธ์ก่อนการแต่งงานซึ่งไม่ต้องการให้มีการผูกมัด ทำให้แนวโน้มการทำแท้ง (Abortion) เพิ่มขึ้นสูงมาก นอกจากนี้ แนวโน้มความสัมพันธ์ทางเพศในกลุ่มเพศเดียวกันมีเพิ่มสูงขึ้น และในขณะเดียวกันผู้หญิงมีแนวโน้มไม่แต่งงานหรือแต่งงานช้าลง ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ทำให้ภาวะการเจริญพันธุ์มีแนวโน้มลดลง (United Nations Population Fund and National Economic and Social Development Board, 2011) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ อาจกล่าวได้โดยกว้าง ดังนี้

(1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุมีความสามารถในการผลิตลดลงตามสมรรถภาพของร่างกายที่ค่อยๆ เสื่อมถอย ยิ่งอายุมากขึ้นก็ยิ่งต้องการความช่วยเหลือมากขึ้น



(2) ด้านสุขภาพอนามัย ร่างกายของผู้สูงอายุจะอ่อนแอเพิ่มขึ้น โอกาสเกิดโรคภัยไข้เจ็บมีมากขึ้น แม้ไม่เกิดโรคภัยร่างกายก็เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพธรรมชาติและเกิดความพิการในที่สุดซึ่งสังคมโดยรวมจะต้องช่วยเหลือโดยเฉพาะแบบแผนการเกิดโรคเรื้อรังที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น เช่น โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน สมองเสื่อม ทำให้รัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณในการรักษาผู้สูงอายุมากขึ้น

(3) ด้านสังคมและครอบครัว ย่อมเป็นภาระที่จะให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุในด้านต่างๆ โดยจากสถิติอัตราการเป็นภาระ คาดการณ์เปรียบเทียบระหว่างปี ค.ศ. 2010, 2020 และ 2030 ของไทย พบว่า ผู้สูงอายุมิแนวโน้มอัตราการเป็นภาระ เพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด จากเดิมปี ค.ศ. 2020 ร้อยละ 26.6 เพิ่มเป็นร้อยละ 40.9 ในปี ค.ศ.2030

สิ่งที่ควรคำนึงถึงเมื่อเกิดสภาวะที่ประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้นแต่ประชากรวัยแรงงานลดน้อยลง ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานในอนาคต เนื่องจากภาวะของอุปทานด้านแรงงานมีน้อยลง แต่การขยายตัวของประเทศภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมกลับมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดอุปสงค์ทางด้านแรงงานในกลุ่มดังกล่าวสูง จนเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกินทำให้แรงงานดังกล่าวมีราคาค่าแรงงานสูงมากขึ้นในตลาดแรงงาน จากภาวะดังกล่าวประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในการปรับตัว เพื่อหากลยุทธ์และทิศทางที่เหมาะสมในการจัดจ้างแรงงานและการธำรงรักษาพนักงานเอาไว้ให้ได้ โดยการปรับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ รวมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่จะมีภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคต

### **ภาวะความเป็นเมือง**

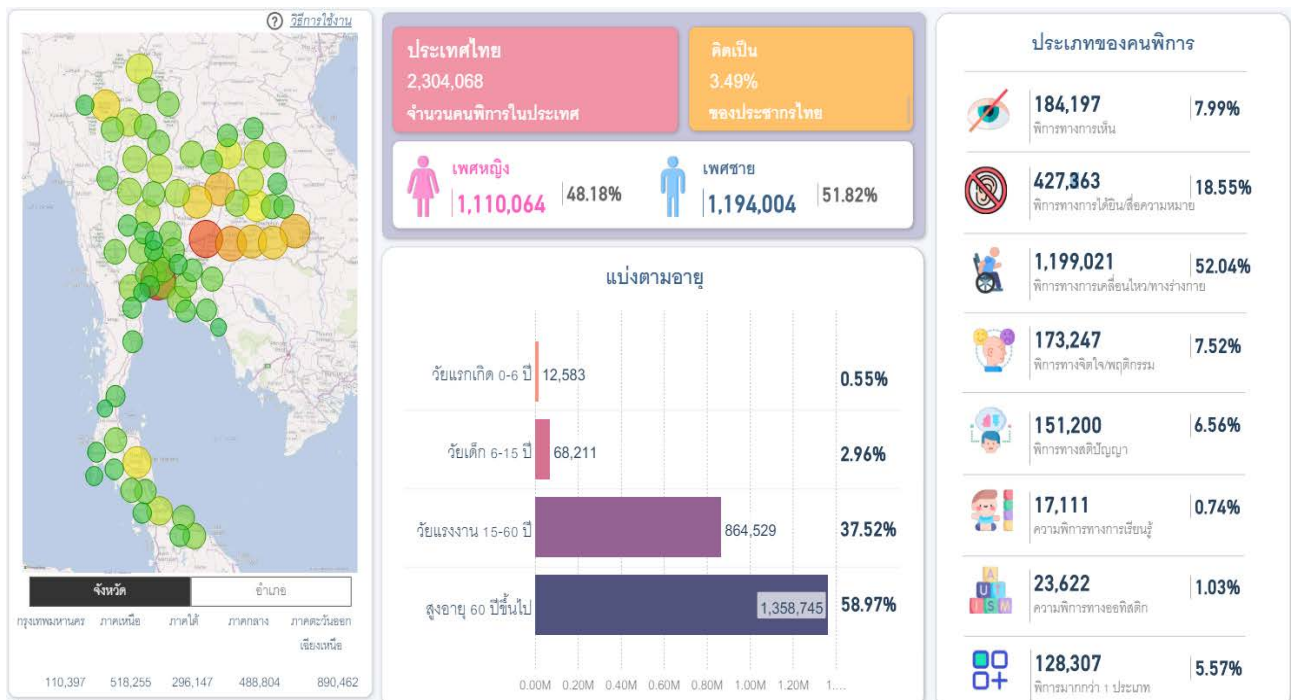
สังคมในอนาคตมีความเป็นเมืองและมีแนวโน้มสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในระบบการสื่อสารและการคมนาคม รวมทั้งการโยกย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ส่งผลให้ประชากรในชนบทต่างมุ่งที่จะอพยพโยกย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เขตเมืองมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเป็นชนบทค่อยๆ ถูกกลืนหายไป และเกิดการขยายตัวของความเป็นเมืองอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาอย่างมากทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ปัญหาด้านความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาอาชญากรรม ฯลฯ ทั้งนี้ ประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลังประสบกับภาวะความเป็นเมืองที่เพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา ก่อให้เกิดเป็นเมืองอุตสาหกรรม สร้างกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก

### **โครงสร้างครัวเรือนไทยมีแนวโน้มขนาดเล็กลง**

โครงสร้างครัวเรือนในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ครัวเรือนไทยจะมีลักษณะของครัวเรือนใหญ่ มีการอยู่ร่วมกันแบบระบบเครือญาติและมีการอยู่ร่วมกันอย่างน้อย 3 รุ่น (ปู่ ย่า/ตา ยาย/พ่อ แม่ และลูก) แต่จากการปรับตัวทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้โครงสร้างครัวเรือนเกิดการปรับตัว โดยในปัจจุบันครัวเรือนไทยมีแนวโน้มที่จะมีขนาดเล็กลงกลายเป็นครัวเรือนเดี่ยวมากยิ่งขึ้น และมีรูปแบบการอยู่อาศัยในลักษณะใหม่ๆ เช่น อยู่คนเดียว อยู่กับคนที่ไม่ใช่ญาติมากขึ้น

## จำนวนคนพิการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

จากการสำรวจของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 30 เมษายน 2567 พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีจำนวนคนพิการในประเทศไทย ทั้งสิ้น 2,304,068 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.49 ของประชากรทั้งประเทศ) โดยมีสัดส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ และโดยส่วนใหญ่เป็นคนพิการประเภทการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด สูงถึงร้อยละ 52.04 ดังภาพต่อไปนี้

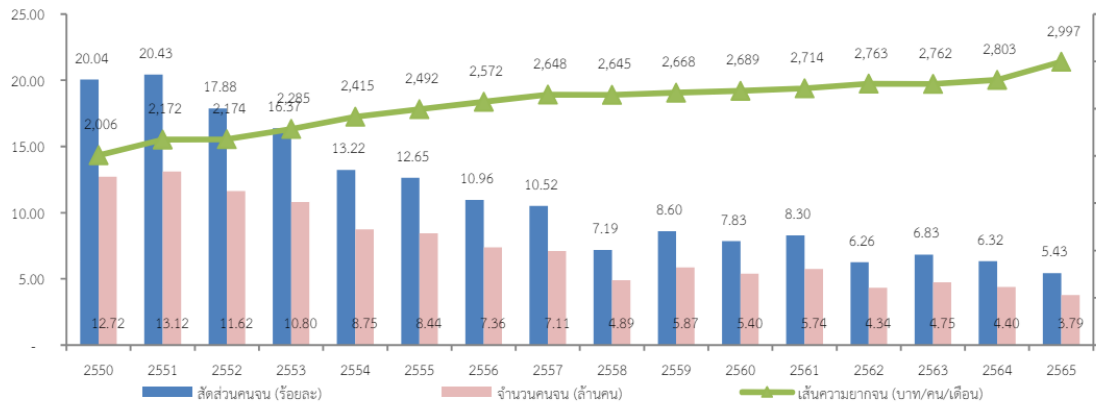


## สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ

จากรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2565 โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า สถานการณ์ความยากจนในปี 2565 ปรับตัวดีขึ้น โดยมีจำนวนคนจนทั้งสิ้น 3.79 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนคนจนร้อยละ 5.43 ลดลงจากปีก่อนที่สัดส่วนคนจนร้อยละ 6.32 ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นระดับครัวเรือน พบว่า มีครัวเรือนยากจนจำนวน 1.12 ล้านครัวเรือน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.14 ของครัวเรือนทั้งหมด ลดลงจาก 1.24 ล้านครัวเรือนในปี 2564 เป็นผลมาจากความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้การดำรงชีวิตของประชาชนส่วนใหญ่มีแนวโน้มกลับเข้าสู่ภาวะปกติ การบริโภคภาคครัวเรือนกลับมาขยายตัว การจ้างงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้าส่งค้าปลีกและภาคโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งมีส่วนช่วยให้รายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ความต่อเนื่องของมาตรการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้สถานการณ์ความยากจนของไทยปรับตัวดีขึ้น ดังภาพต่อไปนี้



### เส้นความยากจน สัดส่วนคนจน และจำนวนคนจน ปี 2550 - 2565



ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช.

ครัวเรือนยากจนมีอัตราการพึ่งพิง (จำนวนเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และผู้สูงอายุต่อวัยแรงงาน) สูงกว่าครัวเรือนไม่ยากจน และครัวเรือนขนาดใหญ่มีปัญหาความยากจนมากกว่าครัวเรือนขนาดเล็ก นอกจากนี้คนจนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.25) มีการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และเด็กยากจนยังคงมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับสูงได้ต่ำ ด้านการทำงาน พบว่า ผู้มีงานทำที่เป็นคนจน มีสัดส่วน 4.54 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ลดลงจากปี 2564 ที่ร้อยละ 5.42 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างและช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง) และภาคเกษตรกรรมเป็นสาขาเศรษฐกิจที่มีปัญหาความยากจนสูงที่สุด

คนจนเข้าถึงสวัสดิการของรัฐเพิ่มขึ้น โดยคนจนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงสวัสดิการการรักษาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 98.50 ของคนจนทั้งหมด ผู้สูงอายุยากจนร้อยละ 96.16 ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 93.70 ในปี 2564 ขณะที่คนพิการยากจนร้อยละ 81.34 ได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการ สำหรับการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ ครัวเรือนยากจนร้อยละ 99.14 เข้าถึงไฟฟ้าภายในบ้าน เป็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการเข้าถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ (สมาร์ทโฟน) และอินเทอร์เน็ตที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ร้อยละ 76.16 และร้อยละ 69.40 ตามลำดับ

ความเหลื่อมล้ำด้านรายจ่ายโดยรวมปรับตัวดีขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาคหรือสัมประสิทธิ์จินี (Gini Coefficient) ด้านรายจ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ในปี 2565 อยู่ที่ 0.343 ลดลงจาก 0.350 ในปีก่อนหน้า โดยความเหลื่อมล้ำด้านรายจ่ายในพื้นที่เขตเทศบาลมีแนวโน้มลดลง แต่ระดับความรุนแรงยังคงสูงกว่าพื้นที่นอกเขตเทศบาล

ภาพรวมความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษามีทิศทางที่ดีขึ้น อัตราการเข้าเรียนสุทธิ (Net enrolment rate) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกระดับชั้น และมีความแตกต่างระหว่างภูมิภาคลดลง ยกเว้นในระดับปริญญาตรี (รวม ปวส.) มีความแตกต่างเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยมีความแตกต่างระหว่างภูมิภาคที่มีอัตราการเข้าเรียนสุทธิสูงที่สุดกับภาคที่มีอัตราต่ำที่สุดอยู่ที่ 1.87 เท่า เช่นเดียวกับ

ความแตกต่างระหว่างกลุ่มรายจ่าย กลุ่มเด็กที่เศรษฐานะดีที่สุด (Decile 10 มีอัตราการเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (รวม ปวช.) ร้อยละ 85.50 สูงกว่ากลุ่มเด็กที่เศรษฐานะต่ำที่สุด (Decile 1) ประมาณ 1.71 เท่า นอกจากนี้ อัตราการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (รวม ปวส.) ของกลุ่มเด็กที่เศรษฐานะดีที่สุด (Decile 10) อยู่ที่ร้อยละ 73.6 สูงกว่ากลุ่มเด็กที่เศรษฐานะต่ำที่สุด (Decile 1) ประมาณ 8.09 เท่า เพิ่มขึ้นจาก 5.79 เท่า ในปี 2564 ด้านคุณภาพการศึกษามีความเหลื่อมล้ำระหว่างสังกัดโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ที่ตั้ง และภูมิภาค โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงสุดทุกรายวิชา รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

### 3.3.2 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี<sup>4</sup>

พัฒนาการของเทคโนโลยีและสารสนเทศนับว่าเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ บริบทในโลกอนาคต แกนหลักที่เป็นองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นตัวเร่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ มิติมาจาก 4 เรื่องหลักๆ คือ Big Data, Internet of Things, Cloud Computing และ High Speed Communication ส่งผลให้มีการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการสังเคราะห์ที่นำไปสู่การตอบโต้เชิงซ้อนที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่ชัดเจน หรือการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมเพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่ต้องเฝ้าระวังและรวมไปถึงพฤติกรรมทางการตลาดและการทำนายอนาคต การพิจารณาทางเลือกจากข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งต้องดำเนินการในรูปแบบ Business Intelligence เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2563) ได้ทำการวิเคราะห์ “การคาดการณ์อนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลประเทศไทย 2035” โดยพบการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่น่าสนใจที่สามารถนำมาใช้ได้กับภาครัฐ ดังนี้

#### 1) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ Artificial Intelligence (AI) หมายถึง กลุ่มเทคโนโลยีที่ช่วยให้เครื่องจักรสามารถทำงานเลียนแบบสติปัญญาของมนุษย์ เช่น การรับรู้ภาพ การจดจำภาพ และการตัดสินใจ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทในหลายมิติของชีวิตมนุษย์ โดยในบรรดาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นั้น Machine Learning มีความโดดเด่นมากที่สุด เนื่องจากคอมพิวเตอร์สามารถกำหนดโปรแกรมการทำงานของตัวเองได้ ซึ่งภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 และแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นทั่วประเทศไทย ทำให้มีการคาดการณ์ว่าจะมีการใช้งาน AI หลากหลายในภาคการดูแลสุขภาพ การวินิจฉัย รวมไปถึงการรักษาผู้ป่วยหรือช่วยเหลือผู้สูงอายุ

<sup>4</sup> แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## 2) การพิมพ์สามมิติ (3D Printing)

เทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติ คือ กระบวนการผลิตที่เพิ่มเนื้อวัสดุหรือขึ้นรูปชิ้นส่วนสามมิติเป็นชั้นต่างๆ จากข้อมูล CAD (Computer Aided Design) เรียกได้ว่าเป็นกระบวนการสร้างวัตถุของแข็งสามมิติขึ้นมาจากไฟล์ดิจิทัล การพิมพ์สามมิติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้หลายรูปแบบ เช่น การสร้างต้นแบบอย่างรวดเร็ว (Rapid prototyping) แบบจำลองสถาปัตยกรรมเทียบสเกล อาทิ แขนขาเทียมสามมิติ

## 3) ระบบอัตโนมัติ (Automation)

โลกอยู่ระหว่างกระแสการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงพลวัตของระบบเศรษฐกิจ ในยุคการใช้งานระบบอัตโนมัติอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญคือการใช้ระบบอัตโนมัติผสานกับปัญญาประดิษฐ์ และ Machine Learning ที่ได้สร้างผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก โดยในแง่บวก ระบบอัตโนมัติจะทำให้ชีวิตของผู้คนง่ายขึ้น สะดวกสบายยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามการลดการมีส่วนร่วมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานหมายถึงการลดการจ้างงาน ระบบอัตโนมัติกำลังเข้ามาแทนที่งานทั่วไป ในหลายภาคส่วน อาทิ Cobot (Collaborative Robot) หรือหุ่นยนต์ชนิดที่สามารถทำงานร่วมกับมนุษย์ได้

## 4) Distributed Ledger Technology (DLT) หรือเทคโนโลยีการกระจายข้อมูลบัญชี

เป็นหนึ่งในรูปแบบของระบบเครือข่าย โดยอีกสองรูปแบบคือรูปแบบรวมศูนย์ (Centralized) และรูปแบบกระจายศูนย์ (Decentralized) ระบบเครือข่าย Centralized เป็นการเชื่อมต่อ Node ต่างๆ เข้าสู่ศูนย์กลาง เพื่อทำการตัดสินใจ ในขณะที่ระบบ Decentralized จะให้ Node ต่างๆ ตัดสินใจด้วยตนเองและรวบรวมผลเพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้าย ในขณะที่ระบบ Distributed Ledger เป็นเพียงระบบเดียวที่ฐานข้อมูลถูกเก็บกระจายไปใน Node ต่างๆ เป็นโครงข่ายแบบ peer-to-peer โดยระบบ Distributed Ledger เป็นที่รู้จักมากที่สุดในรูปแบบ Blockchain โดยยังมี DAG, Hashgraph, Holochain และ Tempo ที่อยู่ภายใต้ระบบ Distributed Ledger เช่นกัน ทั้งนี้ วิวัฒนาการของเทคโนโลยีภายใต้ Distributed Ledger ที่เป็นที่รู้จักที่สุดอย่าง Blockchain เปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการใช้งานที่เกิดขึ้นในการเข้าถึงสวัสดิการ และบริการต่างๆ ของภาครัฐ ด้วยคุณสมบัติของเทคโนโลยี Blockchain สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพระบบการลงทะเบียน (Registration System) เพื่อแจกจ่ายสวัสดิการภาครัฐ ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการทำงานร่วมกับระบบพิสูจน์ตัวตน (Identity Management) บนเทคโนโลยี Blockchain สามารถช่วยลดขั้นตอน และการใช้สำเนาเอกสารในการพิสูจน์ตัวตนได้ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการได้รับบริการ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษได้นำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการให้ความช่วยเหลือและการบริการประชาชนการจ่ายเงินสวัสดิการภาครัฐต่างๆ โดยประชาชนจะได้รับเงินโดยตรงผ่านทาง Digital Wallet ซึ่งช่วยลดค่าธรรมเนียมธนาคาร และลดโอกาสในการทุจริตจากหน่วยงานท้องถิ่นลงได้ ทำให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของภาครัฐได้

## 5) เครือข่าย (Networking)

เครือข่าย หรือ Networking คือ การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์แบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการแบ่งปันข้อมูลทรัพยากรใช้งานร่วมกัน ที่พบเห็นทั่วไปในการแบ่งปันในเครือข่าย ได้แก่ เอกสารหรือไฟล์ แอปพลิเคชัน เครื่องพิมพ์ และซอฟต์แวร์ ข้อดีของเครือข่ายที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ เรื่องความปลอดภัย ประสิทธิภาพความสามารถในการจัดการ และประสิทธิภาพด้านต้นทุน เนื่องจากสร้างช่องทางให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใช้งานในวงกว้าง

## 6) ความมั่นคงปลอดภัย (Security)

ความปลอดภัยดิจิทัลเป็นการป้องกันอัตลักษณ์ในโลกออนไลน์ที่ผู้คนสร้างขึ้นแบบทวีคูณจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชันมือถือ การชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อาชญากรกำลังแสวงหาวิธีการใหม่ในการใช้ประโยชน์และลักขโมยข้อมูลจากผู้ใช้ดิจิทัล เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวความปลอดภัยดิจิทัลครอบคลุมเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย อัตลักษณ์ สิทธิประโยชน์ และเทคโนโลยีในโลกออนไลน์และโทรศัพท์มือถือ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการปกป้องอัตลักษณ์ เช่น ซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัส บริการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเว็บไซต์ การรักษาความปลอดภัยด้วยข้อมูลชีวภาพ การยืนยันตัวตนแบบหลายปัจจัย การยืนยันตัวตนด้วยเสียง ใบหน้า และเส้นเลือด รวมถึงอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น

## 7) โทรมนาคยุคใหม่ (Next Generation Telecom)

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีไร้สายในกระแสหลักที่สุด คือ เทคโนโลยี 4G ซึ่งเพิ่มความเร็วในการรับส่งข้อมูลรองรับการชมวิดีโอผ่านโทรศัพท์มือถือ โดยพัฒนาการในยุคต่อไปของการเชื่อมต่อไร้สาย คือ เทคโนโลยี 5G ที่คาดว่าจะเพิ่มแบนด์วิดท์อย่างมาก เพิ่มโอกาสในการเชื่อมต่อที่ดีขึ้นและยกระดับความน่าเชื่อถือของเครือข่าย และหากเริ่มใช้งานได้อย่างสมบูรณ์ จะช่วยเพิ่มความจุเครือข่าย (Capacity) และเพิ่มความเร็วในการดาวน์โหลดที่เร็วกว่าเครือข่ายปัจจุบันอย่าง 4G LTE หลายเท่าตัว

## 8) ความเป็นจริงดิจิทัล (Digital Reality)

เทคโนโลยีความเป็นจริงดิจิทัล ครอบคลุมเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality: AR) เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality: VR) และเทคโนโลยีความเป็นจริงผสม (Mixed Reality: MR) โดยเทคโนโลยี VR แทนที่โลกแห่งความเป็นจริงของผู้ใช้ด้วยวัตถุเสมือนเพื่อสร้างประสบการณ์สมจริงเต็มรูปแบบ แต่จำกัดการเคลื่อนไหวของผู้ใช้และผู้ใช้งานจำเป็นต้องสวมใส่อุปกรณ์ VR ในขณะที่เทคโนโลยี AR เสริมโลกแห่งความเป็นจริงด้วยการซ้อนภาพดิจิทัลซึ่งมีความสมจริงบางส่วน และทำให้สามารถมองเห็นผ่านและรอบๆ วัตถุอุปกรณ์ AR ส่วนเทคโนโลยี MR นำวัตถุเสมือนมาใส่ในโลกแห่งความเป็นจริงโดยถือเป็นแอปพลิเคชันผสมผสานระหว่าง AR และ VR

## 9) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing)

Cloud Computing คือ การส่งทรัพยากรการประมวลผลแบบ On demand (เช่น แอปพลิเคชัน ศูนย์ข้อมูล) ผ่านทางอินเทอร์เน็ต การบริการของ Cloud จะช่วยขจัดข้อจำกัดการขยายตัวของทรัพยากรประมวลผล on premise และขจัดความซับซ้อน ลดค่าใช้จ่ายในการใช้งาน และการจัดสรรทรัพยากรทาง

กายภาพ Cloud Computing ช่วยให้องค์กรที่มีงบประมาณจำกัดได้รับโอกาสในการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ที่มีราคาแพงและมีความซับซ้อน โดยจากบริการเพียง Software-as-a-Service (SaaS) ในช่วงเริ่มความก้าวหน้าในเทคโนโลยี Cloud Computing ทำให้มีการรวบรวมทรัพยากรการประมวลผลที่สำคัญเกือบทั้งหมดอยู่บน Cloud Computing เช่น โครงสร้างพื้นฐาน หน่วยเก็บข้อมูลแพลตฟอร์มและอื่นๆ รวมอยู่ใน XaaS (Everything / Anything-as-a-Service) ซึ่งนำเสนอสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเสมือนจริงที่สามารถผสมผสานเทคโนโลยีใหม่เข้าด้วยกัน

### 10) อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things)

อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง หรือ Internet of Things (IoT) คือ การที่วัตถุเซ็นเซอร์และอุปกรณ์ต่างๆ สามารถเชื่อมโยงหรือส่งข้อมูลถึงกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เกิดสถานะการเชื่อมต่อเสมือนของวัตถุต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้วัตถุทางกายภาพและเสมือนเหล่านั้นมีตัวตนทางดิจิทัลช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถตรวจสอบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุที่ได้รับการเชื่อมต่อเหล่านั้นได้ การเชื่อมต่อ IoT ไม่เพียงแต่ครอบคลุมอุปกรณ์อย่างคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ตเท่านั้น แต่ยังขยายการเชื่อมต่อไปยังอุปกรณ์อื่นๆ ที่มีการฝังเซ็นเซอร์เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อและสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้หมายความว่าวัตถุทางกายภาพในชีวิตประจำวันตั้งแต่ยานพาหนะไปจนถึงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในภาคการผลิตที่สามารถเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันและกันได้

### 11) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)

เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลคือกระบวนการของการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเสาะหารูปแบบด้วยการใช้ Computing Algorithms Programming และรูปแบบโมเดลทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ในข้อมูลซึ่งจะยังผลให้เกิดเป็นข้อมูลเชิงลึกในการขับเคลื่อนองค์กร เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้องค์กรสามารถเห็นถึงแนวโน้มและมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้น หากไม่มีเทคโนโลยีนี้แล้วข้อมูลเชิงลึกอาจหลุดหายไป ข้อมูลขนาดใหญ่ที่ไร้โครงสร้าง ยิ่งไปกว่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้องค์กรตัดสินใจในเวลาอันรวดเร็วได้มากขึ้น โดยสรุปคือ การวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่กระจายอยู่ทั่วไปและทำให้ข้อมูลที่ไม่สามารถเข้าถึงได้กลายมาเป็นข้อมูลสำคัญขององค์กร ทั้งนี้ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงหมายรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล Exploratory Data Analysis (EDA) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักในการหารูปแบบและความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล Confirmatory Data Analysis (CDA) ที่ประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อคำนวณหาว่าสมมติฐานของข้อมูลเป็นจริงหรือเท็จอีกด้วย

นอกจากนี้ จากการศึกษาข้อมูลการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับคนพิการ พบว่า คนพิการมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยความพิการหรือเทคโนโลยีในการสนับสนุนและช่วยในการดำรงชีวิต เพื่อลดอุปสรรคในการใช้ชีวิตประจำวัน ให้มีความสะดวกมากขึ้นสามารถดำรงชีวิตและเข้าถึงบริการต่างๆ ได้เหมือนคนทั่วไป ซึ่งหากจะกล่าวถึงเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น พบว่า ในปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อคนพิการเกือบทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการทางการเห็น และคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งต้องใช้

เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการรับรู้ เช่น Be My Eyes ที่มีในระบบ Mobile Application ที่ช่วยคนพิการทางการเห็น โดย Be My Eyes ถูกสร้างขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนพิการทางการเห็น หรือผู้ที่มีความผิดปกติทางการเห็น โดยเป็นแอปพลิเคชันที่ถูกสร้างขึ้นโดยชุมชนของคนพิการทางการเห็น ผู้ที่มีความผิดปกติทางการมองเห็น และอาสาสมัครที่มีความสามารถทางการมองเห็นเป็นปกติ Be My Eyes มุ่งหวังที่จะใช้เทคโนโลยีและเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อผู้มีสายตาปกติและผู้ที่มีความผิดปกติทางด้านสายตาเข้าหากัน โดยใช้การวิดีโอคอลอาสาสมัครจะให้การช่วยเหลือคนพิการทางการเห็นและผู้ที่มีความผิดปกติทางการมองเห็น โดยจะช่วยเหลือเป็นดวงตาเพื่อช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การจับคู่สี การตรวจสอบหลอดไฟว่าเปิดอยู่หรือไม่ หรือการเตรียมอาหารเย็น แอปพลิเคชันนี้สามารถใช้งานได้ฟรี ทั้งในระบบ iOS และระบบ Android หรือ GPS Accessibility ซึ่งช่วยคนพิการในการเดินทางด้วยระบบ GPS โดยทำงานด้วยเสียง บอกทิศทางและเส้นทางให้คนพิการทางการเห็น เป็นต้น หรือในคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ในประเทศไทยได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันเอสคิวอาร์ (SQR) สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการอ่านสำหรับคนพิการทางการได้ยิน และพัฒนาหนังสือที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ โดยจัดทำหนังสือเรียน และเอกสารความรู้ที่ติดบาร์โค้ดสองมิติสำหรับการใช้งานผ่านช่องทางแอปพลิเคชันสำหรับคนพิการทางการได้ยิน แอปพลิเคชันจะรองรับการใช้งานพื้นฐานของคนหูหนวกและตอบสนองต่อผู้ใช้ในกรณีที่ผู้ใช้ต้องการเข้าถึงข้อมูลที่มีวีดิโอภาษามือเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เอกสารทางราชการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

คนพิการทุกประเภทในปัจจุบันมีการเปิดรับและมีความสามารถ รวมถึงความต้องการในการใช้ Mobile Application ในการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น เนื่องจากแอปพลิเคชันและระบบบนมือถือสามารถช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกรวดเร็ว ลดการเดินทางซึ่งเป็นข้อจำกัดหนึ่งของคนพิการ และช่วยลดอุปสรรคของการสื่อสาร รวมทั้งช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของคนพิการทางสติปัญญา คนพิการทางการเรียนรู้ และคนพิการด้านออทิสติก ซึ่งใช้สื่อการเรียนการสอนในระบบ Mobile Application เป็นต้น อย่างไรก็ตามสำหรับคนพิการทางจิตใจและพฤติกรรมให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มและการสื่อสารแบบพบปะทางสังคมมากกว่า เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสังคม ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเยียวยาบำบัดผู้ป่วยที่พิการทางจิตใจ นอกจากนี้ รัฐบาลยังสนับสนุนการออกแบบพัฒนาเว็บไซต์ให้คนพิการสามารถเข้าถึงได้โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานรัฐใช้มาตรฐาน Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) ตาม Web Accessibility Initiative (WAI)-W3C โดยมีเกณฑ์ความสำเร็จตามระดับ AA และ AAA อย่างไรก็ตามคนพิการมีความต้องการให้ผู้ให้บริการแอปพลิเคชันต่างๆ พัฒนาระบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบให้คนทั่วไปและคนพิการใช้งานได้ง่ายเข้าถึงในระบบเดียวกันโดยไม่ต้องแยกเป็นแอปพลิเคชันเฉพาะสำหรับคนพิการเป็นอย่างเดียว

### 3.3.3 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

จากรายงานวิจัยกรุงศรี (กุมภาพันธ์ 2567)<sup>5</sup> พบว่า เศรษฐกิจโลกในปี 2567 มีแนวโน้มเติบโตต่ำใกล้เคียงกับปีก่อนที่ 3.1% ซึ่งเป็นอัตราการขยายตัวที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 10 ปี ในช่วงก่อนโควิด-19 ที่เฉลี่ยราว 3.7% เนื่องจากผลเชิงบวกจากการเปิดประเทศและมาตรการกระตุ้นช่วงโควิด-19 จะทยอยหมดลง ขณะที่ผลเชิงลบจากหลายปัจจัยอาจบั่นทอนการเติบโต ทั้งการชะลอตัวของเศรษฐกิจจีน ความเสี่ยงต่อภาวะชะงักงันทางเศรษฐกิจในยุโรป ภาวะภัยแล้งจากปรากฏการณ์เอลนีโญ (El Niño) สงครามรัสเซีย-ยูเครนและความตึงเครียดในตะวันออกกลาง การแบ่งขั้วทางเศรษฐกิจซึ่งนำโดยสหรัฐฯ และจีน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานโลก และอาจทำให้กระแสโลกาภิวัตน์ที่แตกเป็นเสี่ยงเสี่ยง (Fragmented Globalization) สร้างแรงกระตุ้นต่อการค้าและการลงทุนทั่วโลก นอกจากนี้ การใช้นโยบายอัตราดอกเบี้ยสูงในหลายประเทศในช่วงปี 2566-2567 จะกระทบต้นทุนและภาระหนี้ของภาครัฐและเอกชน ดังนั้น โดยภาพรวมแล้วเศรษฐกิจโลกยังมีความเสี่ยงที่จะซบเซา อย่างไรก็ตามแรงกดดันเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มบรรเทาลงในปี 2567 จะช่วยเปิดทางให้ประเทศแกนหลักสามารถปรับลดดอกเบี้ยเพื่อประคองไม่ให้เศรษฐกิจอ่อนแอยาวนาน

สำหรับเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มเติบโตตามวัฏจักรเศรษฐกิจ แม้การฟื้นตัวจะยังไม่กระจายตัวและยังมีความไม่แน่นอนสูง โดยคาดว่าจะขยายตัวที่ 2.7% ในปี 2567 เติบโตขึ้นจาก 1.9% ในปี 2566 ด้วยแรงส่งส่วนใหญ่จากปัจจัยภายในประเทศ ได้แก่ (1) การฟื้นตัวต่อเนื่องของภาคการท่องเที่ยว จากมาตรการสนับสนุนของภาครัฐและความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวที่ปรับดีขึ้น โดยคาดว่าจะจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติจะเพิ่มขึ้นจาก 28.2 ล้านคนในปี 2566 เป็น 35.6 ล้านคนในปี 2567 แม้จะยังไม่กลับสู่ระดับก่อนเกิดการระบาดของโควิด-19 ที่ 40 ล้านคน (2) การบริโภคภาคเอกชนยังคงเติบโตต่อเนื่องที่ 3.1% แรงหนุนจากการฟื้นตัวของภาคท่องเที่ยวและการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น กอปรกับยังมีผลเชิงบวกจากนโยบายของภาครัฐที่ช่วยบรรเทาภาระค่าครองชีพและมาตรการกระตุ้นการใช้จ่าย (3) การใช้จ่ายภาครัฐจะมีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตั้งแต่ไตรมาส 2 ของปี 2567 หลังจาก พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีวงเงิน 3.48 ล้านล้านบาท (เพิ่มขึ้น 9.3% จากปีงบประมาณก่อน) ได้รับอนุมัติ ซึ่งจะส่งผลให้การบริโภคและการลงทุนภาครัฐกลับมาขยายตัวที่ 1.5% และ 2.4% ตามลำดับ จากที่หดตัวในปี 2566 และ (4) การลงทุนภาคเอกชนคาดว่าจะเติบโต 3.3% ตามการเติบโตของภาคบริการ และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมสำคัญ อย่างไรก็ตาม ภาคส่งออกยังคงมีแนวโน้มเติบโตต่ำเนื่องจากยังเผชิญแรงกดดันจากความอ่อนแอของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า แม้จะมีปัจจัยเฉพาะที่หนุนการส่งออกในบางกลุ่ม เช่น วัฏจักรการฟื้นตัวของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ อานิสงส์จากการรักษาความมั่นคงทางด้านอาหาร และความร่วมมือทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาค (Regionalization) เป็นต้น โดยคาดว่าจะการส่งออกของไทยจะขยายตัวเพียง 2.5% ในปี 2567 จากที่หดตัว -1.7% ในปีก่อนหน้า

<sup>5</sup> <https://www.krungsri.com/th/newsandactivities/krungsri-banking-news/krungsri-research-global-thai-economic-trends-2024>

แม้เศรษฐกิจโดยรวมทยอยฟื้นตัว แต่อัตราการเติบโตยังคงมีแนวโน้มต่ำกว่าระดับ 3% ต่อเนื่องนับตั้งแต่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ขณะที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยทั้งปี 2567 คาดว่าจะยังอยู่ในระดับต่ำต่อเนืองที่ 1.1% ชะลอลงเล็กน้อยจาก 1.2% ในปีก่อน ปัจจัยดังกล่าวเพิ่มโอกาสที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจะเริ่มปรับลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายลงตั้งแต่ช่วงกลางปีเป็นต้นไป เพื่อสนับสนุนให้การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจมีความต่อเนื่อง

โดยภาพรวมแล้ว เศรษฐกิจไทยในปี 2567 จะมีแนวโน้มปรับดีขึ้น แต่อัตราการเติบโตยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน สำหรับปัจจัยภายในประเทศที่อาจกดดันการเติบโตของเศรษฐกิจไทย ได้แก่ ปัญหาหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูงท่ามกลางต้นทุนการกู้ยืมที่สูงขึ้น ผลกระทบจากภัยแล้งที่อาจรุนแรงขึ้น รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ประชากรสูงวัย การขาดแคลนแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันที่ลดลงในหลายอุตสาหกรรม ส่วนปัจจัยภายนอกที่อาจสร้างความเสี่ยงในปี 2567 ได้แก่ ผลกระทบจากอัตราดอกเบี้ยในประเทศแกนหลักของโลกที่สูงสุดในรอบกว่าสองทศวรรษอาจกดดันเศรษฐกิจโลกและภาคการเงิน การชะลอตัวของเศรษฐกิจจีนท่ามกลางความเปราะบางในภาคอสังหาริมทรัพย์ การแบ่งขั้วทางเศรษฐกิจระหว่างสหรัฐฯ และจีน รวมถึงความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่อาจขยายวงกว้างในระยะต่อไป

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์หนี้ครัวเรือนไทยในปัจจุบัน พบว่า หนี้ครัวเรือนไทยพุ่งสู่ระดับ 91.3% ต่อ GDP ด้วยคุณภาพสินเชื่อและความสามารถในการชำระหนี้ที่ลดลง โดยที่การฟื้นตัวของเศรษฐกิจตลอดจนมาตรการแก้หนี้ต่างๆ อาจช่วยบรรเทาปัญหาหนี้ในภาพรวม แต่คาดว่าหนี้ครัวเรือนจะยังอยู่ในระดับสูง และจะเป็นแรงกดดันการบริโภคต่อเนื่อง วิจัยกรุงศรีคาดว่า ระดับหนี้ครัวเรือนต่อ GDP ของไทยจะค่อยๆ ทยอยปรับลดลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟื้นตัวที่ต่อเนื่องของเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว จะช่วยให้รายได้ของครัวเรือนค่อยๆ ปรับตัวดีขึ้น 2) ตลาดแรงงานที่ทยอยแข็งแกร่งมากขึ้นหลังการฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สะท้อนจากตัวเลขการจ้างงานและอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในกลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่สูงกว่าช่วงก่อนเกิดโควิด ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มครัวเรือนมีศักยภาพในการชำระหนี้ที่สูงขึ้น และ 3) มาตรการของรัฐบาลและ ธปท. ที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนทั้งการก่อหนี้ใหม่และแก้ปัญหาหนี้เดิม จะช่วยบรรเทาปัญหาหนี้ครัวเรือนไม่ให้เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด อีกทั้งคุณภาพของหนี้ยังมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป

อย่างไรก็ตาม คาดว่าสัดส่วนหนี้ครัวเรือนต่อ GDP จะยังคงอยู่ในระดับสูงไปอีกระยะ เนื่องจาก 1) ข้อจำกัดทางการเงินจากอัตราดอกเบี้ยนโยบายที่ปัจจุบัน (ณ สิ้นเดือนเมษายน 2567) อยู่ในระดับสูงสุดในรอบทศวรรษ 2) รายได้ของภาคครัวเรือนในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยยังคงมีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งนำไปสู่การออมที่ต่ำและภาระทางการเงินที่สูงในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย 3) ภัยแล้งรุนแรงที่อาจส่งผลกระทบต่อรายได้เกษตรกร ซึ่งเป็นครัวเรือนกลุ่มใหญ่ของไทย และ 4) ความล่าช้าตลอดจนความไม่แน่นอนของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจจากภาครัฐ ทั้งนี้ ระดับหนี้ครัวเรือนของไทยที่สูงกว่า 90% ต่อ GDP คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่สร้างแรงกดดันต่อภาพรวมการบริโภคและการเติบโตของเศรษฐกิจไทยในระยะถัดไป ทั้งนี้ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีบริการให้กู้ยืมแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ หากเกิดภาวะหนี้ครัวเรือนสูงและจะทำให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้รับผลกระทบในการชำระหนี้ และเกิดเป็นหนี้เสียได้



### 3.3.4 ปัจจัยทางด้านการเมืองและกฎหมาย

#### ด้านการเมือง<sup>6</sup>

การเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยปัจจัยด้านการเมืองจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ จากทางภาครัฐ ความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นที่มีต่อรัฐ ทั้งนี้ สถานการณ์ด้านการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน มีประเด็นหลักที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจและการดำเนินงาน คือ แนวนโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบาง “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบาง และกลุ่มคนด้อยโอกาส โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบครัวมั่นคงมีความสุข สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ลดความเหลื่อมล้ำ และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง พร้อมทั้งวางแผนให้ความช่วยเหลือและพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือให้สามารถเข้าถึงสวัสดิการ

#### ด้านนโยบาย กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ<sup>7</sup>

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 ทำให้สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐจะต้องยื่นรายงานการจ้างงานคนพิการประจำปีโดยการจ้างงานคนพิการและการชำระเงินทดแทนเข้ากองทุนฯ มีบทบาทสำคัญมาก ทั้งเป็นการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และเป็นรายได้เข้ากองทุนฯ เพื่อนำเงินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและบริหารจัดการกองทุนฯ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจดังกล่าวให้สำเร็จอย่างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ทั้งในด้านการบริหารรายได้ที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการและการปฏิบัติตามกฎหมายที่สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการบังคับคดีหากละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายดังกล่าว ซึ่งจากสถิติรายงานการจ้างงานของสถานประกอบการ พบว่า แนวโน้มในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 ลดลงอย่างต่อเนื่อง

<sup>6</sup> แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

<sup>7</sup> สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2566. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567. [online]. เข้าถึงได้จาก <https://pa-ebook-f5.com/books/ylkq/#p=1>

### 3.3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน: แนวทางการปฏิบัติงานจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ<sup>8</sup>

ตารางแสดงประเด็นสำคัญด้านแนวปฏิบัติการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ

ประเด็นสำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ					
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
<b>1. แนวทางการจ้างงานคนพิการในสภาพจริง</b>						
<b>การเตรียมความพร้อมคนพิการ</b>	1. มีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ และศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของผู้ประสบอุบัติเหตุทางการได้ยินที่ต่าง ๆ ให้บริการในพื้นที่ต่าง ๆ	1. มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทดลองงานโดยภาครัฐ 2. มีการให้สวัสดิการค่าใช้จ่ายเพื่อทดแทนความเสียหายเบียบในการทำงานของคนพิการ	1. มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของรัฐและเอกชน 2. สถานศึกษาตั้งต่างๆ จะให้คำแนะนำต่อผู้เรียนพิการในการทำงาน 3. มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการเริ่มต้นทำงาน (National Careers Service Centre) ทั่วประเทศ	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคนพิการ หรือศูนย์อาชีพของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้บริการทั่วประเทศ	1. ยังไม่มีองค์กรผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจรโดยเฉพาะ 2. มีองค์กรภาคประชาสังคมและกิจการเพื่อสังคมให้บริการเตรียมความพร้อมคนพิการ	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของภาครัฐให้บริการ 2. มีศูนย์อาชีพคนพิการของภาคเอกชนให้บริการฝึกงานในรูปแบบโรงงานในฮาร์ภัส
<b>การสนับสนุนให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงาน</b>	1. การให้ประโยชน์ชนทางภาษีแก่นายจ้างเพื่อการจ้างงานคนพิการและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน	1. การปรับสถานที่ทำงานของนายจ้าง 2. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีจากรัฐแก่นายจ้างเพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงาน 3. มีบริการที่ปรึกษาแก่นายจ้างเกี่ยวกับการจัดตั้ง	1. มีองค์กรด้านการจัดหางาน (Access to Work = AtW) และ Job Centre Plus ที่ให้บริการทั้งคนพิการและนายจ้างที่ช่วยเหลือจนถึงกระบวนการสัมภาษณ์งาน	1. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่รับคนพิการเกินสัดส่วนที่กำหนด 2. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่จ้างงานคนพิการที่ทำงานอยู่ที่บ้านการจ้างงานคนพิการรุนแรง และการจ้างงาน	1. มีกองทุนสนับสนุนปรับสถานที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง 2. มีการสนับสนุนค่าจ้างคนพิการให้แก่ นายจ้างในอัตรา 16-23% ของค่าจ้างรายเดือนของคนพิการเฉพาะที่ได้รับไม่เต็ม 4,000 เหรียญ	1. มีบริการจัดหางานสำหรับคนพิการ 2. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงาน 3. มีการให้เงินสนับสนุนการปรับปรุงสถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อรองรับการจ้างงาน

<sup>8</sup> ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมวิจัยแรงงาน กองเศรษฐกิจกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. "ฐานข้อมูลวิจัยแรงงาน". เข้าถึงได้จาก <http://nlrc.mol.go.th/research/QCRNVh0/05QCRNVh0.pdf>

ประเด็นสำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเภท					
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
การรักษาคณพิการให้อยู่กับองค์กร	1. มีการยกเว้นภาษี 1.9 แสนบาทแรกให้แก่คนพิการที่มีรายได้น้อย เป็นการสนับสนุนทางอ้อมให้คนพิการที่ทำงานและยังมีรายได้ไม่มากได้ลดภาระภาษี	1. มีการใช้ Job Coach ในสถานประกอบการ ให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การสนับสนุนเงินตามแผนช่วยเหลือให้คนพิการประสบความสำเร็จในการทำงาน 3. มีการช่วยเหลือและให้คำแนะนำฝึกอบรมจากนายจ้างเพื่อนร่วมงาน 4. การมีบริการที่ปรึกษาเฉพาะด้านแก่นายจ้าง 5. มีการสนับสนุนที่ดีจากครอบครัวคนพิการ	1. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่คนพิการที่มีงานทำ	พนักงานเดิมที่กลายเป็นคนพิการ 3. มีการสนับสนุนตัวจ้างช่วงทดลองงานคนพิการแก่นายจ้าง 4. มี job coach ในศูนย์อาชีพต่างๆ ให้คำแนะนำคนพิการในการสมัครงาน	3. มีศูนย์บริการจัดการทางคนพิการของภาครัฐ 4. มีองค์กรในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมเพื่อเป็นแหล่งงานให้แก่คนพิการ	4. มีการโครงการส่งเสริมการให้คนพิการรับงานไปทำที่บ้าน (Home Working)

สาระสำคัญของแต่ละประเภท						
ประเด็นสำคัญ	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
<b>2. ปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการ</b>						
เปรียบเทียบปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ	<p>1. การมีอาชีพคนพิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>2. คุณวุฒิการศึกษาของคนพิการไม่ตรงหรือไม่มีเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>3. นายจ้างไม่ชอบการใช้ระบบสัดส่วนที่บังคับให้มีการจ้างงานคนพิการ</p> <p>4. คนพิการเชื่อว่าการทำงานในภาคเอกชนไม่มั่นคงเพราะรายได้ไม่พอจายราย/มักถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p>	<p>1. ขาดการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพในช่วงเปลี่ยนผ่าน (transition) เนื่องจากคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วเกินไป</p> <p>2. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ</p> <p>3. คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงงานที่ใช้ทักษะหรืองานฝีมือ (Skill position /job)</p>	<p>1. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ</p> <p>2. นายจ้างยังขาดความเข้าใจในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการทำงานกับคนพิการให้เพียงพอ</p>	<p>1. กฎหมายเปิดช่องให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ จึงเกิดการเลือกปฏิบัติได้แก่ การจ่ายค่าจ้างคนพิการบางประเภทต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ หรือการยกเหตุการขาดคุณสมบัติ เพื่อพิจารณาไม่รับคนพิการเข้าทำงาน</p> <p>2. มีปัญหาการกำหนดสัดส่วนคนพิการที่ในการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทธุรกิจ (ปัจจุบันใช้อัตราเดียวกัน)</p>	<p>1. ยังไม่มีองค์กรผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจรโดยเฉพาะ</p> <p>2. นายจ้างยังขาดความตระหนักในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในทำงาน</p>	<p>1. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ</p> <p>2. การขาดความพร้อมของสภาพแวดล้อมทั้งโครงสร้างสาธารณะและในสถานประกอบการที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ</p> <p>3. นายจ้างยังมีความกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของคนพิการ</p>

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน : แนวทางปฏิบัติการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ ในบริบทของประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยมีการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ ผ่านการมีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการและศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของผู้ประกันตนให้บริการในพื้นที่ต่างๆ พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างเพื่อการจ้างงานคนพิการและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และมีการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร โดยมีมาตรการยกเว้นภาษี 1.9 แสนบาทแรกให้แก่คนพิการที่มีรายได้น้อย ทั้งนี้ จุดอ่อนของประเทศไทย คือ ยังมีการฝึกอาชีพคนพิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือคุณสมบัติของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงคนพิการรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงานกับภาคเอกชน จึงเป็นความท้าทายของประเทศในการสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือคนพิการผ่านการกำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับคนพิการในอนาคต



## ส่วนที่ 4

### การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567

#### ทิศทางของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ<sup>9</sup>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ (กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ, 2565) ประกอบไปด้วย 4 ประการหลัก ได้แก่

1. เร่งเสริมองค์ความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3 เรื่องหลักในช่วงครึ่งแผนแรก ได้แก่ การให้บริการกู้ยืมเงิน การสนับสนุนโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
2. พัฒนาเคสตัวอย่างต่างๆ เพื่อให้สามารถประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการซึ่งได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการ และจัดหาทนายความว่าต่างแก่ต่างคดี เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาศูนย์ในช่วงครึ่งแผนหลังให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการพัฒนากระบวนการให้บริการดิจิทัลและการบริหารจัดการฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล Big data ในการติดตาม วิเคราะห์สถานการณ์ได้แบบ Real time
4. เน้นการอบรมให้ความรู้ และพัฒนาทักษะของบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถตัดสินใจให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่คนพิการได้อย่างฉับไว

#### แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570

##### 1. วิสัยทัศน์

“พัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรให้เป็นที่มืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

##### 2. พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปลุกนิสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

<sup>9</sup> แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2566)

### 3. ค่านิยม

#### “TEAMWORK”

- T: Technological Savvy (เก่งเทคโนโลยี)
- E: Efficiency (ประสิทธิภาพ)
- A: Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์)
- M: Morality (มีคุณธรรม)
- W: Willingness (เต็มใจให้บริการ)
- O: Open mind (ทำงานด้วยใจที่เปิดกว้าง)
- R: Responsiveness (ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง)
- K: Know-how (รู้ในสิ่งที่ควรรู้)

### 4. เป้าหมายหลัก

1. พัฒนาทักษะ ความรู้ขั้นพื้นฐานและเฉพาะทาง และความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้ง ส่วนกลางและระดับจังหวัด ในด้านการเงิน ดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และด้านกฎหมาย เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
2. สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมเพื่อรองรับการใช้งานจากผู้ให้บริการในทุกภาคส่วน
3. ทบทวนโครงสร้างองค์กร บทบาท และความรับผิดชอบของส่วนงานต่างๆ เพื่อให้มีการประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ ลดกระบวนการซ้ำซ้อน โดยมุ่งเน้นเป้าประสงค์กองทุนฯ เป็นหลัก
4. กำหนดแนวทางและดำเนินการสร้างความเข้าใจต่อคนพิการให้กับคนในสังคม

### 5. ผลผลิตและผลลัพธ์

#### ผลผลิต (Output)

1. มีการจัดอบรมให้ความรู้ขั้นพื้นฐานและเฉพาะทาง ในด้านการเงิน ดิจิทัล การสื่อสาร การทำงาน เป็นทีม และด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรจากส่วนกลาง และระดับจังหวัด
2. มีการจัดอบรมพัฒนาทักษะในการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับผู้รับบริการที่หลากหลาย
3. มีช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงบริการ ในทั้งส่วนกลางและระดับจังหวัด
4. มีการกำหนดคุณค่าหลักขององค์กร ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่กองทุนฯ ต้องการ
5. ได้โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่เอื้อให้เกิดการประสานระหว่างหน่วยงานลด ขั้นตอนซ้ำซ้อน
6. มีเนื้อหาและช่องทางในการสื่อสารให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับคนพิการ



## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรมีความรู้ขั้นพื้นฐานและเฉพาะทาง ในด้านการเงิน ดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และด้านกฎหมาย ตามสายงานและตำแหน่งของตนเอง
2. บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับบริการมากขึ้น
3. จำนวนผู้รับบริการมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
4. บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าหลัก และปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมเพื่อตอบสนองคุณค่าหลักตามแนวทางของกองทุนฯ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การให้บริการมีความรวดเร็วขึ้น
6. บุคคลภายนอกมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ยอมรับในศักยภาพและโอกาสที่เท่าเทียมโดยไม่ได้แบ่งแยก

## 6. ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ และโครงการ

จากการประชุมเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เมื่อวันที่ 28 - 30 กรกฎาคม 2566 ณ โรงแรมไมด้า ทวารวดี จังหวัดนครปฐม นำมาสู่การพิจารณายุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการดำเนินงานในระยะ 5 ปี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 K: Knowledge **รู้**ขีด

**เป้าประสงค์:** เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ดีอันส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาในเรื่องความรู้พื้นฐาน และข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพของบุคลากร รวมทั้งการมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และตามความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

**ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่**

**กลยุทธ์ที่ 1.1** เสริมสร้างความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร มี 2 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
2. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575

**กลยุทธ์ที่ 1.2** เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ มี 4 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ

2. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
  - 2.1 กิจกรรมอบรมความรู้เรื่องหลักการเขียน การวิเคราะห์โครงการ และติดตามประเมินผล
  - 2.2 กิจกรรมอบรมเพิ่มพูนความรู้เรื่องการบริหารจัดการหนี้สิน แบ่งเป็น 3 กิจกรรม ได้แก่
    - 2.2.1 การเจรจาต่อรองเรื่องการบริหารจัดการหนี้สินและการทวงถามหนี้
    - 2.2.2 การเจรจากับเครือข่ายเรื่องการบริหารและช่วยเหลือแนะนำการบริหารงานโครงการ
    - 2.2.3 การเจรจาต่อรองเรื่องการจัดจ้างงาน
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
4. โครงการปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 S: Skill ปฏิบัติถูก

**เป้าประสงค์:** เพื่อพัฒนาทักษะที่จะช่วยให้รับมือกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการและคาดการณ์ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงความสามารถอันเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้การทำงานในโลกยุคดิจิทัล และทักษะสำคัญของที่ทำงานในอนาคต ทั้ง Soft Skills และ Hard skills

**ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่**

**กลยุทธ์ที่ 2.1** พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้แก่บุคลากร มี 2 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการพัฒนาจิตวิทยาการสื่อสาร
2. โครงการอบรมทักษะการใช้ภาษามือเพื่อการสื่อสารเบื้องต้นกับผู้รับบริการที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน

**กลยุทธ์ที่ 2.2** พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละกลุ่มงานที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการส่งเสริมความรู้ด้าน Digital Security ให้กับเจ้าหน้าที่

**กลยุทธ์ที่ 2.3** เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล

**กลยุทธ์ที่ 2.4** สร้างบุคลากรมีอาชีพในการร่วมยกระดับการให้บริการของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการพัฒนาและยกระดับการบริการอย่างมืออาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด

**กลยุทธ์ที่ 2.5** ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คิดค้นนวัตกรรมใหม่สนับสนุนองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) มี 2 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมสร้างภาวะผู้นำ
2. โครงการอบรมเสริมทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 A: Attitude ปลุกนิสัย**

**เป้าประสงค์:** เสริมสร้างลักษณะนิสัยและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตนเรื่องงานและการทำงานร่วมกันกับสังคม รู้คิดและรู้สึกกับคนรอบข้าง พัฒนาทัศนคติเชิงบวกใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาเพื่อแสวงหาข้อมูล และข้อเท็จจริงเพื่อการทำงาน รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม

**ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่**

**กลยุทธ์ที่ 3.1** การเสริมสร้างจิตสาธารณะและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมมนุษยสัมพันธ์และเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (Work Relationship)

**กลยุทธ์ที่ 3.2** สร้างนิสัยการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงานและชีวิต มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมการคิดเชิงบวก ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และจัดการความเครียดจากการทำงาน

**กลยุทธ์ที่ 3.3** สร้างบุคลากรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง คุณธรรม จริยธรรม มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 M: Management ใส่ใจการบริหารจัดการ**

**เป้าประสงค์:** มุ่งสู่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน และองค์กรมีศักยภาพ

**ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่**

**กลยุทธ์ที่ 4.1** ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาระบบงานและการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มี 4 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลกองทุนฯ พ.ศ. 2563
2. โครงการศึกษาโครงสร้าง และจัดทำแผนอัตรากำลังกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
3. โครงการทบทวนโครงสร้าง และอัตรากำลังกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. โครงการศึกษาความเป็นไปได้เรื่องอัตรากำลัง ค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงาน และรายชื่องาน

**กลยุทธ์ที่ 4.2** สร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการกีฬาเพื่อความสำเร็จ
2. โครงการอบรมทักษะการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)
3. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”

## แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2567

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย 6 โครงการ จาก 4 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 K: Knowledge รู้ชัด

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1.1 เสริมสร้างความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

กลยุทธ์ที่ 1.2 เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ มี 2 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 S: Skill ปฏิบัติถูก

ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้แก่บุคลากร

ไม่มีโครงการ

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละกลุ่มงานที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป

ไม่มีโครงการ

กลยุทธ์ที่ 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร

ไม่มีโครงการ

กลยุทธ์ที่ 2.4 สร้างบุคลากรมีอาชีพในการร่วมยกระดับการให้บริการของศูนย์บริการคนพิการ

ระดับจังหวัด มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการพัฒนาและยกระดับการบริการอย่างมีอาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2.5 ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คิดค้นนวัตกรรมใหม่สนับสนุนองค์กร

สมรรถนะสูง (HPO)

ไม่มีโครงการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 A: Attitude plugged

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 3.1 การเสริมสร้างจิตสาธารณะและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการอบรมมนุษยสัมพันธ์และเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (Work Relationship)

กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างนิสัยการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงานและชีวิต

ไม่มีโครงการ

กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างบุคลากรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง คุณธรรม จริยธรรม

ไม่มีโครงการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 M: Management ใส่ใจการบริหารจัดการ

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาระบบงานและการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

ไม่มีโครงการ

กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 1 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”



## ส่วนที่ 5

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ TOWS Matrix ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผลจากการศึกษาอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการอัตรากำลัง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล และแผนงานของกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ/ การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ/ รวมไปถึงการศึกษารวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต/ และการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ตลอดจนผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix ในการช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดแบบใหม่ สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

##### จุดแข็ง (Strengths)

S1 มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจ

S2 มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

S3 บุคลากรในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงบูรณาการกับ พมจ. ในด้านภารกิจอื่นๆ

ของกระทรวง พม.

##### จุดอ่อน (Weaknesses)

W1 ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลัง/สายอาชีพเพื่อให้ภารกิจสอดคล้องกับสถานการณ์ในระยะ 3 - 5 ปีของทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

W2 ขาดการทบทวนบทบาทของหน่วยงานภายในกองทุนฯ เพื่อการกำหนดเป็น OKR ระยะสั้น และการนำเป้าหมายดังกล่าวสู่การกำหนด KPI รายบุคคล เพื่อการบริหารผลงาน และการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

### โอกาส (Opportunities)

- O1 ทิศทางการใช้เทคโนโลยีมีมากยิ่งขึ้น เป็นโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง
- O2 บุคลากรของกองทุนฯ มีโอกาสทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัด เพิ่มโอกาสในการเชื่อมโยงเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### อุปสรรค (Threats)

- T1 สถานะการจ้างงานบางตำแหน่งไม่มีความมั่นคง และมีโอกาสที่บุคลากรที่มีความสามารถจะลาออก
- T2 เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับ Mindset, Skillset และ Toolset ของบุคลากร

## 5.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) สามารถวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix ในการช่วยแก้ปัญหา ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)	<p>SO กลยุทธ์เชิงรุก</p> <p>SO1 (S1-S3, O1-O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ</li> </ul>	<p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <p>WO1 (W1, O1-O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน</li> </ul>
อุปสรรค (T)	<p>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <p>ST1 (S1-S2, T1-T2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การยกระดับ Mindset &amp; Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ</li> <li>● ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า</li> </ul>	<p>WT กลยุทธ์เชิงรับ</p> <p>WT1 (W2, T1-T2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน</li> </ul>



## ส่วนที่ 6

### สาระสำคัญของ

### แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

#### 1. วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

#### 2. พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปฏิบัตินิสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

#### 3. ค่านิยม

“TEAMWORK”

T: Technological Savvy (เก่งเทคโนโลยี)

E: Efficiency (ประสิทธิภาพ)

A: Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์)

M: Morality (มีคุณธรรม)

W: Willingness (เต็มใจให้บริการ)

O: Open mind (ทำงานด้วยใจที่เปิดกว้าง)

R: Responsiveness (ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง)

K: Know-how (รู้ในสิ่งที่ควรรู้)

#### 4. เป้าหมายหลัก/ผลผลิต

1. การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร
2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
3. การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

## 5. ผลลัพธ์

1. องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

## 6. การกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน
	1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า
2. การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการและองค์กรคนพิการ
	2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ
3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

## 7. ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ มีดังนี้

เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
1. การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร	1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน	1. องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
		1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า	
2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	2. การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ	2. องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
		2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ	
3. การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น	3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน	3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

### 8. รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกลาง และส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกลาง และส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ		
						ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน	<p>1. โครงการศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และค่าตอบแทนของบุคลากรกองทุน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมจัดประชุมทบทวนโครงสร้างองค์กร และการวางแผนอัตรากำลังอย่างยั่งยืน</li> </ul>	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกลางและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	<p>1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>2. กองทุนฯ มีจำนวนพนักงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจงาน</p> <p>3. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปีอย่างต่อเนื่องและมิได้ส่งผลกระทบต่อจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ</p>	ฝ่ายบริหารทั่วไป	5.0	-	-

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
	1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า	1. โครงการพัฒนาแนวทางการทำงานจากข้อมูล ด้านโครงการและด้านเงินกู้) เพื่อการออกแบบแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมและพัฒนากิจการ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	กองทุนฯ มีแนวทางการทำงาน จากข้อมูล (ด้านการจ้างงาน ด้านโครงการ และด้านเงินกู้) เพื่อการ ออกแบบแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.5
2. การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และองค์กร คนพิการ	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุน	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมและพัฒนากิจการ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	กองทุนฯ มีหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ และมีผลการดำเนินการตามหลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.5

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)		
						ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
		2. โครงการฝึกอบรมแนวทางการส่งเสริม การจ้างงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการตามเป้าหมาย SDG	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการ อบรมได้รับความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการ จ้างงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการตามเป้าหมาย SDG 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการ ทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การ ประเมินของแต่ละหลักสูตร ฝึกอบรมโดยผลทดสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.5	1.5
		3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้ พิจารณา และติดตามนี้แบบมุ่งเป้า	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมพัฒนา	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการ อบรมได้รับความรู้และความเข้าใจ ด้าน Credit Scorecard และ พัฒนาศักยภาพกระบวนการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	2.0	2.0

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
			คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ให้ กู้ พิจารณา และติดตามนี้ แบบมุ่งเป้า 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายผ่าน การทดสอบความรู้ตามเกณฑ์ การประเมินของแต่ละหลักสูตร ฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test			
		4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการ เพื่อการกู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ และความเข้าใจ ด้าน IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการกู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการ ทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การ ประเมินของแต่ละหลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.0

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
				ฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test			
		5. โครงการฝึกอบรมการบริหารโครงการและแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการ/องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้ที่มีภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจด้านการบริหารโครงการ และแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการ/องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.5
		6. โครงการพัฒนาบุคลากรในด้านกรปฏิบัติการ (จัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ การพัฒนาโครงการและการติดตามและประเมินผล)	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 210 คน	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.05
							0.5
							1.05



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569 ปี 2570
			ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการ อบรมได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้างที่สุดภาครัฐเพิ่มขึ้น รวมไปถึง ถึงความรู้ด้านหลักการเขียน วิเคราะห์และพัฒนาโครงการ และการ การติดตามและประเมินผล			
		7. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายด้านการ ทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การ ประเมินของแต่ละหลักสูตร ฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	5.576590	7.0 7.0
		● กิจกรรมที่ 1 การอบรมทักษะ เฉพาะของบุคลากรกองกองทุน และส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ 4 ภาค		<u>ตัวชี้วัดหลัก</u> 1. ความพึงพอใจร้อยละ 85 ของผู้เข้าอบรม 2. ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการ อบรมเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนเข้าอบรม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569 ปี 2570
		<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมที่ 2 การอบรม Cyber Security รู้เท่าทันภัยไซเบอร์ for End User</li> <li>กิจกรรมที่ 3 การอบรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย 7Q และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</li> <li>กิจกรรมที่ 4 การพัฒนางานบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ</li> </ul>	<p>ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>				
		8. โครงการถอดบทเรียน “การดำเนินงาน การขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	<p>ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1. มีแนวทางการถอดบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” จำนวน 1 รายงาน</p> <p>2. ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำแนวทาง ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา งานอย่างต่อเนือง และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>	ฝ่ายบริหารทั่วไป	1.996100	3.0

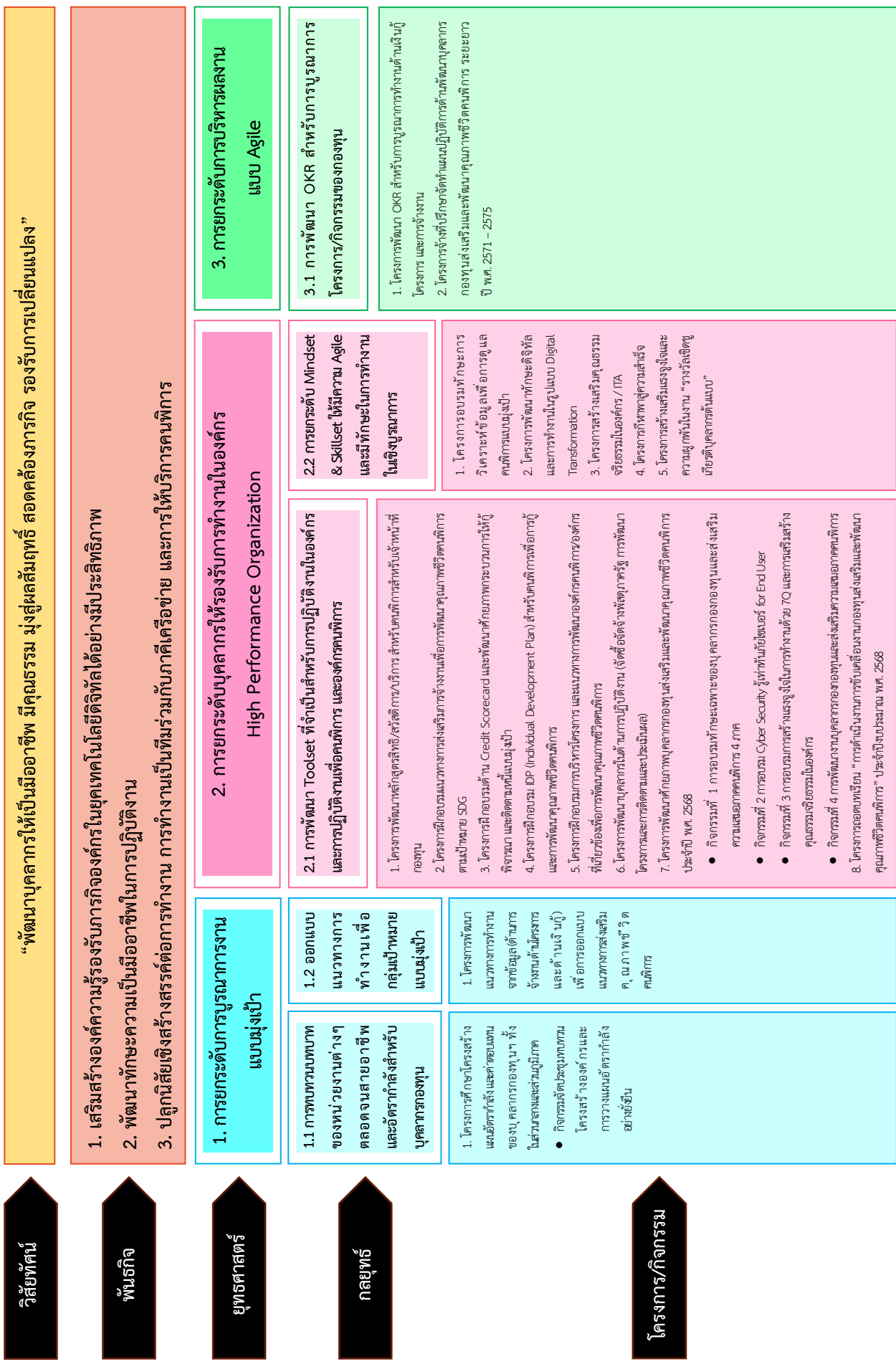
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
ยุทธศาสตร์	2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และ มีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ	1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายด้านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินขั้นสูงและทดสอบโดยทดสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.3
		2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจในทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.0

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
		3. โครงการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร / ITA	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามเป้าหมายมีผลการ ประเมินภายหลังการอบรม 6 เดือน จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ชี้ให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม อย่างชัดเจนในทุกๆ สถานการณ์	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.1
		4. โครงการกีฬาพหุความสำเร็จ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	2.0

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
						ปี 2568	ปี 2569
			ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทูนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจ และมีความผูกพันในงานในระดับ ที่สูงขึ้นกว่าเดิม	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.1
3. การยกระดับการบริหารผลงาน แบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการ/ กิจกรรมของกองทูน	1. โครงการพัฒนา OKR สำหรับการ บูรณาการทั้งด้านเงินผู้โครงการ และ การทำงาน	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทูนและ ส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนโครงการ ที่มีการพัฒนา ร่วมกัน ทั้งด้านเงินผู้โครงการ และ การทำงาน อย่างน้อย 1 โครงการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1.0
							0.5

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)		
						ปี 2568	ปี 2569 ปี 2570	
		2.โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทูลส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทูลและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทูลส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	กองทูลฯ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทูลส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575 จำนวน 1 ฉบับ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	-	3.0
<b>รวมงบประมาณ ประจำปีงบประมาณทั้งสิ้น (ล้านบาท)</b>						<b>12.57</b>	<b>23.55</b>	<b>25.55</b>

## แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกลางและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)







## ส่วนที่ 7

### แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

---

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 3 โครงการ จาก 2 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า</b>							
<b>เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร</b>							
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน</b>							
1. โครงการศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรา กำลัง และค่าตอบแทนของบุคลากร กองทุน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	เพื่อจัดทำแผนอัตราจ้างระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี โดยนำข้อมูล จากการวิเคราะห์อัตราจ้างมา วางแผนอัตราจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มี และส่งเสริมคุณภาพ และสภาพชีวิตคนพิการ ได้มี ความพร้อมด้านบุคลากรรองรับ การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัย ต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนให้ กองทุนสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุน และส่งเสริมคุณภาพ และสภาพชีวิตคนพิการ และส่งเสริมคุณภาพ และสภาพชีวิตคนพิการ	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ความ เข้าใจการวิเคราะห์ สถิติ ปริมาณงาน (Workload) ทบทวนภารกิจความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน และกำหนดกรอบอัตราจ้าง และนำผลการ วิเคราะห์ มาจัดทำแผน อัตราจ้าง กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และปริมาณ	ระหว่างเดือน ธันวาคม 2567	0.629100 (วงเงินขบ 50)	1. ระดับความสำเร็จของกองจัดทำ แผนอัตราจ้างที่เหมาะสมต่อการ บริหารภารกิจของหน่วยงาน 2. กองทุนฯ มีจำนวนพนักงานที่ เพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจ และภารกิจงาน 3. มีการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง 3 ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มเติม หรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ	ฝ่ายบริหารทั่วไป
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมาย</b>							
ไม่มีโครงการ							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization</b>							
<b>เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กร ที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</b>							
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับกรปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ</b>							
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568	1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากลไกให้ บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้อง กับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของกรมส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ รวมทั้งสอดคล้อง แผนพัฒนาบุคลากรของกอง กองทุนและส่งเสริมความเสมอ ภาคคนพิการ 3. เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา มีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับหลัก สมรรถนะและแนวทางการ ดำเนินงานตามภารกิจของกอง กองทุนและส่งเสริมความเสมอ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุน และส่งเสริม ม.ความ เสมอภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	การฝึกอบรมในหลักสูตรฯ เป็นการผสมผสาน หลายวิธี ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติ การ ซึ่งการผสมผสาน รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นจะทำให้ ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้และเกิดความคิด และสามารถวิเคราะห์ที่ซึ่งจะสามารถทำให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ กำหนดไว้	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	5.576590	<b>ตัวชี้วัดหลัก</b> 1. ความพึงพอใจร้อยละ 85 ของผู้ฝึกอบรม 2. ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหัวข้ออบรม เพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าอบรม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	ฝ่ายบริหารทั่วไป
● กิจกรรมที่ 1 การอบรมทักษะ เฉพาะของบุคลากรกองกองทุน และส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ 4 ภาค							
● กิจกรรมที่ 2 การอบรม Cyber Security รู้เท่าทันภัยไซเบอร์ for End User							
● กิจกรรมที่ 3 การอบรมการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานด้วย 7Q และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร							
● กิจกรรมที่ 4 การพัฒนา บุคลากรกองกองทุนและส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการถอดบทเรียน “การดำเนินงาน การขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ภาคคนพิการ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 4. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุน และส่งเสริม สตรี มีความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อให้มีแนวทางการถอดบทเรียน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง มาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำความเข้าใจและตระหนักใน การทำงานของภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุน และส่งเสริม สตรี มีความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนฯ รวมถึงวิธีประชุมในรูปแบบการบรรยาย การอภิปราย และการฝึกอบรม 2. สรุปรายงานการประชุมฯ	1. มีแนวทางการถอดบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” จำนวน 1 รายงาน 2. ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำแนวทางฯ ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา งานอย่าง ต่อเนื่อง และมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ไม่มีโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile</b>							
เป้าหมายหลัก การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และมีความยืดหยุ่น							
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมของกองทุน							
ไม่มีโครงการ							