



แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร กองกองทุนและส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาค
คนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-2
1.3 เป้าหมาย	1-2
1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน	1-2
1.5 ระยะเวลาดำเนินการ / สถานที่ดำเนินการ	1-3
1.6 แผนการดำเนินงาน	1-4
บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
2.1 ความเป็นมาของกองทุนฯ	2-1
2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์	2-1
2.3 อำนาจหน้าที่และภารกิจ	2-2
2.4 การบริหารกองทุน	2-3
2.5 รูปแบบการให้บริการ	2-4
2.6 โครงสร้างการบริหารงาน	2-5
2.7 อัตรากำลังของบุคลากรกองทุน	2-8
2.8 ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล	2-10
2.9 แผนงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ	2-11
2.10 การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2567	2-13
บทที่ 3 การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
3.1 สถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	3-1
3.2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย	3-3
3.3 การรวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต	3-10
บทที่ 4 การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2567 (ฉบับปรับปรุง 2567) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568	
4.1 วิสัยทัศน์	4-1
4.2 พันธกิจ	4-1
4.3 ค่านิยม	4-1
4.4 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	4-1
4.5 ผลลัพธ์	4-2
4.6 การกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	4-2
4.7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	4-2

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 การวิเคราะห์สถานการณ์ ตามสิ่งที่เข้ามามากดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
5.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	5-1
5.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix	5-2
5.3 วิเคราะห์สถานการณ์ ตามสิ่งที่เข้ามามากดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response)	5-2
บทที่ 6 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2567 (ฉบับปรับปรุง 2568)	
6.1 วิสัยทัศน์	6-1
6.2 พันธกิจ	6-1
6.3 ค่านิยม	6-1
6.4 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	6-1
6.5 ผลลัพธ์	6-1
6.6 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	6-2
6.7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	6-2
6.8 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการ ระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)	6-3
บทที่ 7 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569	
ภาคผนวก ก บรรยายากาการประชุม	
ภาคผนวก ข One Page สรุปแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3-1	สถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	3-1
ตารางที่ 3-2	สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 - 2567	3-1
ตารางที่ 3-3	การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปีงบประมาณ 2568	3-2
ตารางที่ 3-4	เป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2568	3-2
ตารางที่ 3-5	แสดงประเด็นสำคัญด้านแนวปฏิบัติการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ	3-39
ตารางที่ 6-1	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการ โครงการระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)	6-5
ตารางที่ 7-1	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569	7-2

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ 2-1	โครงสร้างการบริหารงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
รูปที่ 2-2	กรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
รูปที่ 3-1	สรุปหนี้คงค้าง
รูปที่ 3-2	สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย
รูปที่ 3-3	ระดับการศึกษาของคนพิการในประเทศไทย
รูปที่ 3-4	สถานการณ์แรงงานของคนพิการในประเทศไทย
รูปที่ 3-5	การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ
รูปที่ 3-6	จำนวนประชากรไทย ระหว่างปี ค.ศ. 1950 - 2100
รูปที่ 3-7	จำนวนประชากรไทย จำแนกตามช่วงอายุระหว่างปี ค.ศ. 1950 - 2100
รูปที่ 3-8	เส้นความยากจน สัดส่วนคนจน และจำนวนคนจน ปี 2554 - 2566
รูปที่ 3-9	ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ จำแนกตามเขตการปกครอง ปี 2531 - 2566
รูปที่ 3-10	แนวทางการออกแบบนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
รูปที่ 3-11	มาตรการเศรษฐกิจที่สำคัญของภาครัฐในช่วงครึ่งแรกปี 2568
รูปที่ 3-12	นโยบาย Flagship กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รูปที่ 3-13	แนวทางการทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รูปที่ 3-14	นโยบาย Flagship กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้น กองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ แผนระดับที่ 1 (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนระดับที่ 2 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง) และแผนระดับที่ 3 (แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมาย อาทิ แผนของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงแผนปฏิบัติการทุกระดับ)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 ประเด็นแผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงระยะเวลา 4 ช่วงช่วงละ 5 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) ดังนี้ ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2561-2565) ช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ช่วงที่ 3 (พ.ศ. 2571 - 2575) ช่วงที่ 4 (พ.ศ. 2576 - 2580) พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ในส่วนที่ 6 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ โดยการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงเห็นควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมปัจจุบันของกลุ่มเป้าหมาย ศักยภาพของกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ข้อจำกัดและเงื่อนไขต่างๆ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนากิจกรรม/โครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาองค์กร จึงควรมีการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการ

ด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.2.2 เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569

1.3 เป้าหมาย

1.3.1 ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.3.2 ผู้แทนคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และคนพิการ

1.3.3 ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน

1.3.4 ผู้สังเกตการณ์/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.4 ขอบเขตการดำเนินการ

1.4.1 ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ แผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569 โดยเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แนวโน้มสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แนวทางยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เกิดประโยชน์สูงสุดผ่านมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ผลผลิต และผลลัพธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการของแต่ละยุทธศาสตร์ ให้ครอบคลุมด้านพัฒนาบุคลากรและด้านแผนดิจิทัล โดยมีขอบเขตการดำเนินงานดังนี้

1.4.1.1 กำหนดแผนการดำเนินงาน

1.4.1.2 ดำเนินการศึกษาศถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.4.1.3 ดำเนินการศึกษอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการอัตรากำลังระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลและแผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

1.4.1.4 ดำเนินการวิเคราะห์แนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต

1.4.1.5 ทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570

1.4.1.6 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570

1.4.1.7 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570

1.4.1.8 จัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569

1.4.2 การจัดกิจกรรมทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569 จำนวน 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 16 - 18 มิถุนายน 2568 สถานที่กรุงเทพมหานคร หรือสถานที่ตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนด

1.4.2.1 ดำเนินกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมการสรุปแผนตามโครงการฯ

1.4.2.2 ดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ประกอบการฝึกปฏิบัติการต่างๆ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

1.4.2.3 ดำเนินการจัดให้มีแบบประเมินโครงการดังกล่าว

1.4.3 การจัดพิมพ์เล่มแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

1.4.3.1 จัดพิมพ์เล่มแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2569 จำนวน 6 เล่ม

1.4.3.2 จัดพิมพ์เล่มแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569 จำนวน 6 เล่ม

1.4.3.3 จัดพิมพ์เล่มแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านแผนดิจิทัลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569 จำนวน 6 เล่ม

1.5 ระยะเวลาดำเนินการ / สถานที่ดำเนินการ

วันที่ 16 - 18 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ณ โรงแรมเซ็นทารา ไกล์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร

1.6 แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569

ขั้นตอนที่ 1	ดำเนินการศึกษาอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการอัตรากำลัง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล และแผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
ขั้นตอนที่ 2	ดำเนินการศึกษาแนวโน้มสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แนวทางยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เกิดประโยชน์สูงสุดผ่านมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ผลผลิต และผลลัพธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด
ขั้นตอนที่ 3	ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุงปี 2567) โดยดำเนินการจัดประชุมทบทวนแผนฯ กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
ขั้นตอนที่ 4	ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ตามสิ่งที่เข้ามากดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
ขั้นตอนที่ 5	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569
ขั้นตอนที่ 6	จัดประชุมวิพากษ์แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนฯ และการนำเสนอแผนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานของ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.1 ความเป็นมาของกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ในมาตรา 16 โดยเรียกว่า “กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ การศึกษา และการประกอบอาชีพของคนพิการ 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

เงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุนฯ ให้ผู้บริจาคมำไปใช้หักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

“การบริหารจัดการเงินทุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมพลังคนพิการ มุ่งส่งเสริมสังคมแห่งความเท่าเทียม”

พันธกิจ

“สร้างการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมผ่านนวัตกรรม และความร่วมมือของทุกภาคส่วน ภายในหลักธรรมาภิบาล ด้วยใจบริการ โดยยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง”

วัตถุประสงค์

1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างสังคมกับคนพิการ เพื่อสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ของคนพิการต่อสังคม
2. เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการที่ดีแก่คนพิการ องค์กรคนพิการ หน่วยงานของรัฐสถานประกอบการ หรือผู้รับบริการอื่นๆ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนฯ สู่การบริหารจัดการสมัยใหม่
4. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ สมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์

1. สังคมและคนพิการมีเจตคติที่ดีต่อกัน และดำรงชีวิตอิสระในสังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน
2. บุคลากรของกองทุนฯ สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. บุคลากรมีทักษะในการติดตามและประเมินผล ตลอดจนสามารถนำระบบการติดตามมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนฯ
5. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3 อำนาจหน้าที่และภารกิจ

อำนาจหน้าที่

กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการและศูนย์บริการคนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเงินกองทุน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สิน การรับเงิน การจ่ายเงิน และการบริหารของกองทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ควบคุมดูแลการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการตามที่กฎหมายประกาศกำหนด
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการอื่นๆ
5. ติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน รวมทั้งบริหารจัดการหนี้สินและการให้กู้ยืมของกองทุน
6. ตรวจสอบและติดตามการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ
7. ดำเนินการรับคำร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท การจัดทำและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

8. ให้คำแนะนำ ความรู้ คำปรึกษา และประสานงานเกี่ยวกับการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วย การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
9. ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการซึ่งได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการสืบทรัพย์ आयัตทรัพย์สิน ดำเนินคดีและบังคับคดีตามกฎหมาย
11. พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งหรือการให้ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ

กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) เกี่ยวกับการเสนอนโยบายและจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งดำเนินการด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่คนพิการ การตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นได้ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

2.4 การบริหารกองทุน

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ บริหารโดย “คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ตามมาตรา 25 ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวน 9 คน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์กรคนพิการอย่างน้อย 7 คน เป็นอนุกรรมการ และให้ผู้อำนวยความสะดวก เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และมาตรา 26 ให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารกองทุนฯ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์ และการจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
 2. พิจารณานุมัติการจ่ายเงินกู้ยืมเงินกองทุนฯ อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงิน และรายการค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามที่คณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
 3. รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่กำหนด
- การดำเนินการตาม ข้อ 2. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริม

2.5 รูปแบบการให้บริการ

1. การให้บริการกู้ยืมเงินคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ รายละไม่เกิน 60,000.- บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) ทั้งนี้ หากมีผู้ประสงค์จะขอกู้ยืมเงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนด ให้มีการพิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยไม่เกิน 120,000.- บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน) รายกลุ่มๆ ละไม่เกิน 1,000,000.- บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน) ผ่อนชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่คิดดอกเบี้ย

2. การสนับสนุนโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ การคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และองค์กรคนพิการแต่ละประเภท และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนพิการ

3. การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนและภาครัฐจ้างงานคนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ 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) ดำเนินการร่วมประชุมคณะทำงานพิจารณากลับการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ของคนพิการในประเทศไทย

2) ส่งเสริม ให้กำลังใจต่อคนพิการที่ประสบความสำเร็จด้านการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ

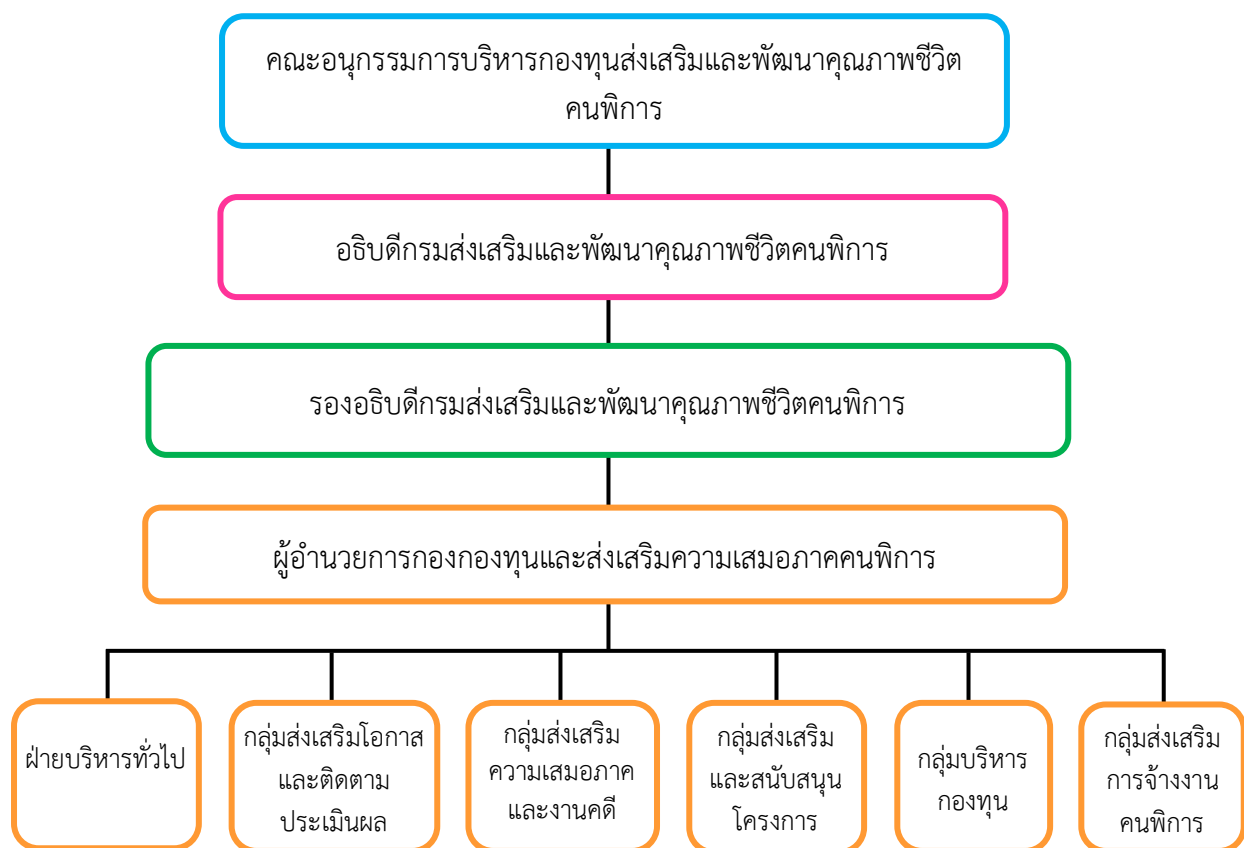
3) ผู้ดูแลคนพิการ ให้ได้กู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ

4) ร่วมผลักดันประเด็นการจ้างงานภาครัฐที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของภาครัฐตามมาตรา 35 และจัดทำข้อมูลคนพิการที่พร้อมสำหรับการทำงานและผลิตภัณฑ์ของคนพิการ รวมถึงส่งเสริมโครงการต่างๆ ในการให้ความรู้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ พร้อมรับสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้

2.6 โครงสร้างการบริหารงาน

การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีการแบ่งโครงสร้างตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ส่วนที่ 2 มาตรา 16 ให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบตามหน้าที่ด้านต่างๆ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1 ฝ่าย โดยมีเจ้าหน้าที่พนักงานกองทุนปฏิบัติงานและสนับสนุนงานของทุกส่วนประจำอยู่ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (ศูนย์บริการคนพิการจังหวัด) ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป (บท.)
2. กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล (สต.)
3. กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี (สค.)
4. กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ (สส.)
5. กลุ่มบริหารกองทุน (บก.)
6. กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ (สจ.)



รูปที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

โดยแต่ละกลุ่มงานมีภารกิจ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

1) งานสารบรรณ ควบคุมดูแลงานธุรการทั่วไปของกองบริหารกองทุนฯ งานเลขานุการผู้บริหารประสานงานกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกกองบริหารกองทุนฯ

2) งานการเจ้าหน้าที่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร ศึกษาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบรวม ทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานกองทุน

3) งานพัสดุ ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์ จัดทำบัญชีคุมพัสดุ จัดทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ รายงานความเสียหายหรือชำรุด ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง วิธีเฉพาะเจาะจง วิธีคัดเลือก วิธีประกาศเชิญชวนจ้างที่ปรึกษา

4) งานพัฒนาระบบบริการ การวิเคราะห์การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงของกองบริหารกองทุนภายใต้การดำเนินงานทุนหมุนเวียน จัดทำรายงาน ผลทุนหมุนเวียนประจำปี จัดทำรายงานผลคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

2. กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล

1) งานให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพแก่คนพิการทั่วประเทศ

2) พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบกู้ยืมเงินกองทุน ระบบติดตามหนี้ การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของกองทุน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนสนับสนุนทุนประกอบอาชีพสำหรับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการทั่วประเทศ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลของกองทุน

5) ดำเนินการจัดทำแผนการติดตามหนี้สินของกองทุน

6) วิเคราะห์/สถิติข้อมูลการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนและการติดตามหนี้สิน

3. กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี

1) งานฟ้องคดี การบังคับคดีเพื่อชำระหนี้ การดำเนินการก่อนฟ้องคดีกับลูกหนี้กองทุน ผู้รับเงินอุดหนุน สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย และคณะอนุกรรมการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการ

3) พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่ง หรือการให้ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

4) ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการซึ่งได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการและจัดหาทนายความว่าต่างแก้ต่างคดีให้แก่คนพิการ

5) ให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานเกี่ยวกับการใช้บังคับว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิทักษ์สิทธิและความเสมอภาคของคนพิการจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

6) งานตรวจสอบการเข้าถึงสิทธิและได้รับประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด อาทิเช่น สิทธิการมีงานทำ การศึกษา เบี้ยความพิการ ฯลฯ

7) งานพัฒนากฎหมาย และการให้ความรู้ด้านกฎหมายคนพิการ

4. กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ

- 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดสรรเงินสนับสนุนแผนงานหรือโครงการประจำปี
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน สามารถเข้าถึงกองทุนฯ ได้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- 3) การสนับสนุนแผนงานหรือโครงการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 4) กำกับดูแลการให้เงินสนับสนุนแผนงานหรือโครงการแก่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ที่ยื่นเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- 5) ตรวจสอบ วิเคราะห์การใช้จ่ายเงินตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 6) ติดตามตรวจสอบหลักฐานการใช้จ่ายเงินและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ที่ได้รับเงินสนับสนุนให้เป็นไปด้วยความถูกต้องและครบถ้วน
- 7) กำกับดูแลและบริหารสัญญารับเงินอุดหนุนแผนงานหรือโครงการ
- 8) รวบรวมสถิติข้อมูลการให้เงินสนับสนุนแผนงานหรือโครงการ
- 9) วิเคราะห์สถานการณ์ และประเมินผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเพื่อพัฒนางานด้านการสนับสนุนแผนงานหรือโครงการให้มีประสิทธิภาพ
- 10) งานเลขานุการคณะทำงาน/คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- 11) ให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนแผนงานหรือโครงการในส่วนภูมิภาค

5. กลุ่มบริหารกองทุน

- 1) จัดทำประมาณการรายจ่ายกองทุนประจำปี
- 2) การรับ-จ่ายเงินกองทุนทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่าย/ใบสำคัญ ให้ถูกต้องตามระเบียบฯ และจัดทำบัญชีรายการทางการเงินต่างๆ
- 3) รายงานทางการเงินต่างๆ ให้ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐ ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด
- 4) การวางแผนการพัฒนา ดูแล และบำรุงรักษาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของกองทุนฯ
- 5) การให้คำปรึกษาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ

6. กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

- 1) ประสานเชื่อมโยงการจ้างงานคนพิการทั้งในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 2) กำกับดูแลระบบการเชื่อมโยงการรายงานผลการจ้างงานคนพิการ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่ให้บริการนายจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
- 3) สืบรวจข้อมูลประจำปีโดยสำรวจรายชื่อสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในบังคับกฎหมายและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่สถานประกอบการทุกแห่งให้ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 ทั่วประเทศ

4) รวบรวมรายชื่อคนพิการและสถานประกอบการที่ทำงานตามมาตรา 35 และรับเงินตามมาตรา 34 พร้อมตรวจสอบหลักฐานการจ้าง ส่งเงินลงในฐานข้อมูล

5) ติดตาม ตรวจสอบผลจ้างงานคนพิการของแต่ละสถานประกอบ ทวงถาม เร่งรัด และคัดลอกเบี้ยกรณีไม่รายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมาย

6) ตรวจสอบผลการปฏิบัติ และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วประกาศโฆษณาตามมาตรา 39 ลงราชกิจจานุเบกษา

7) นิเทศและติดตามประเมินผลการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ

8) รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

9) เลขานุการคณะทำงานจัดทำรายได้และผลประโยชน์กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

10) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

11) กำกับดูแล และติดตามประเมินผล การให้บริการของ 1479 สายด่วนเพื่อคนพิการ

2.7 อัตราค่าจ้างของบุคลากรกองทุน

สภาพด้านอัตราค่าจ้างกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น 834 อัตรา เป็นบุคลากรที่จ้างโดยเงินกองทุนฯ หรือพนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา และจ้างจากแหล่งเงินอื่นๆ อีก 44 อัตรา แบ่งเป็น

1. ข้าราชการ จำนวน 16 อัตรา

2. พนักงานราชการ จำนวน 28 อัตรา

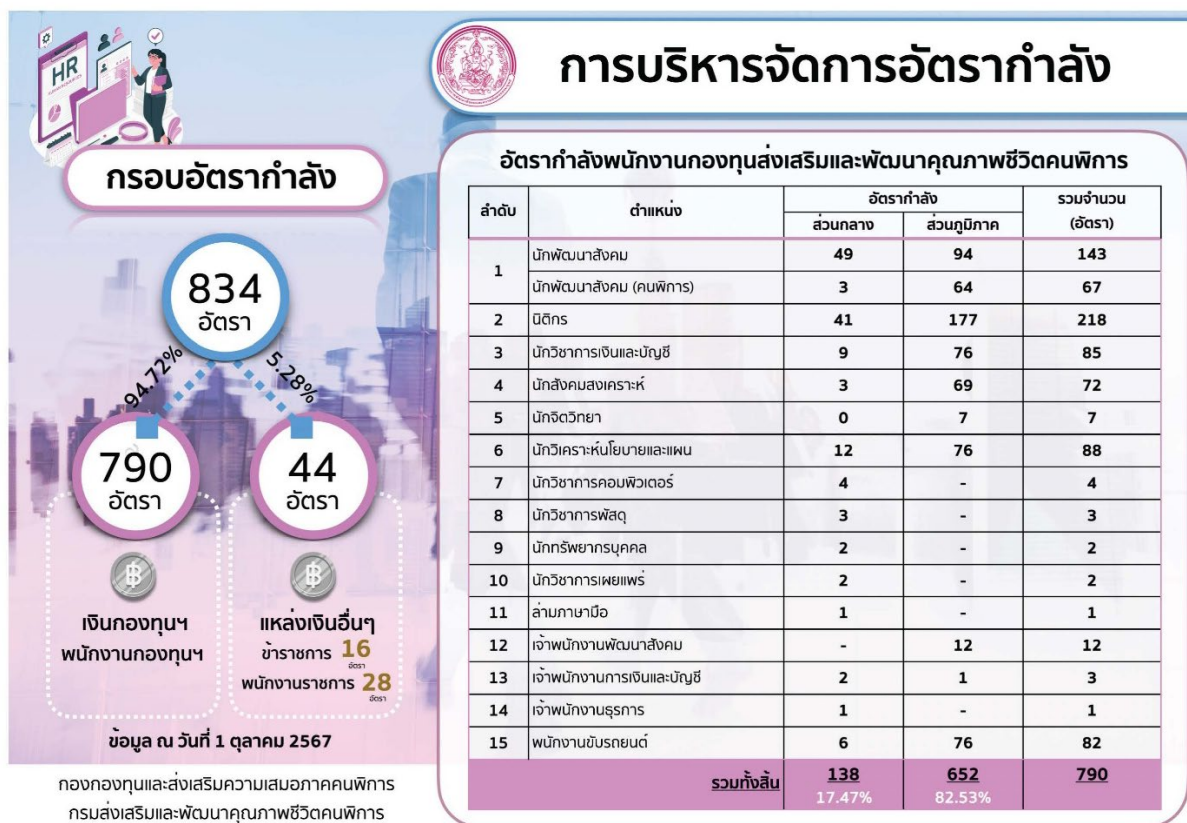
3. พนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา แบ่งเป็น

3.1 ส่วนกลาง จำนวน 138 อัตรา

3.2 ส่วนภูมิภาค จำนวน 652 อัตรา

ทั้งนี้ ในส่วนของพนักงานกองทุนฯ เป็นคนพิการ จำนวน 67 อัตรา

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)



รูปที่ 2-2 กรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

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
	รวม	138	652	790
16	บุคลากรที่จ้างจากแหล่งเงินอื่นๆ			
	ข้าราชการ			16
	พนักงานราชการ			28
	รวมทั้งสิ้น	-	-	834

2.8 ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล

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

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

3) 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 และข้อ 13/6 ของข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

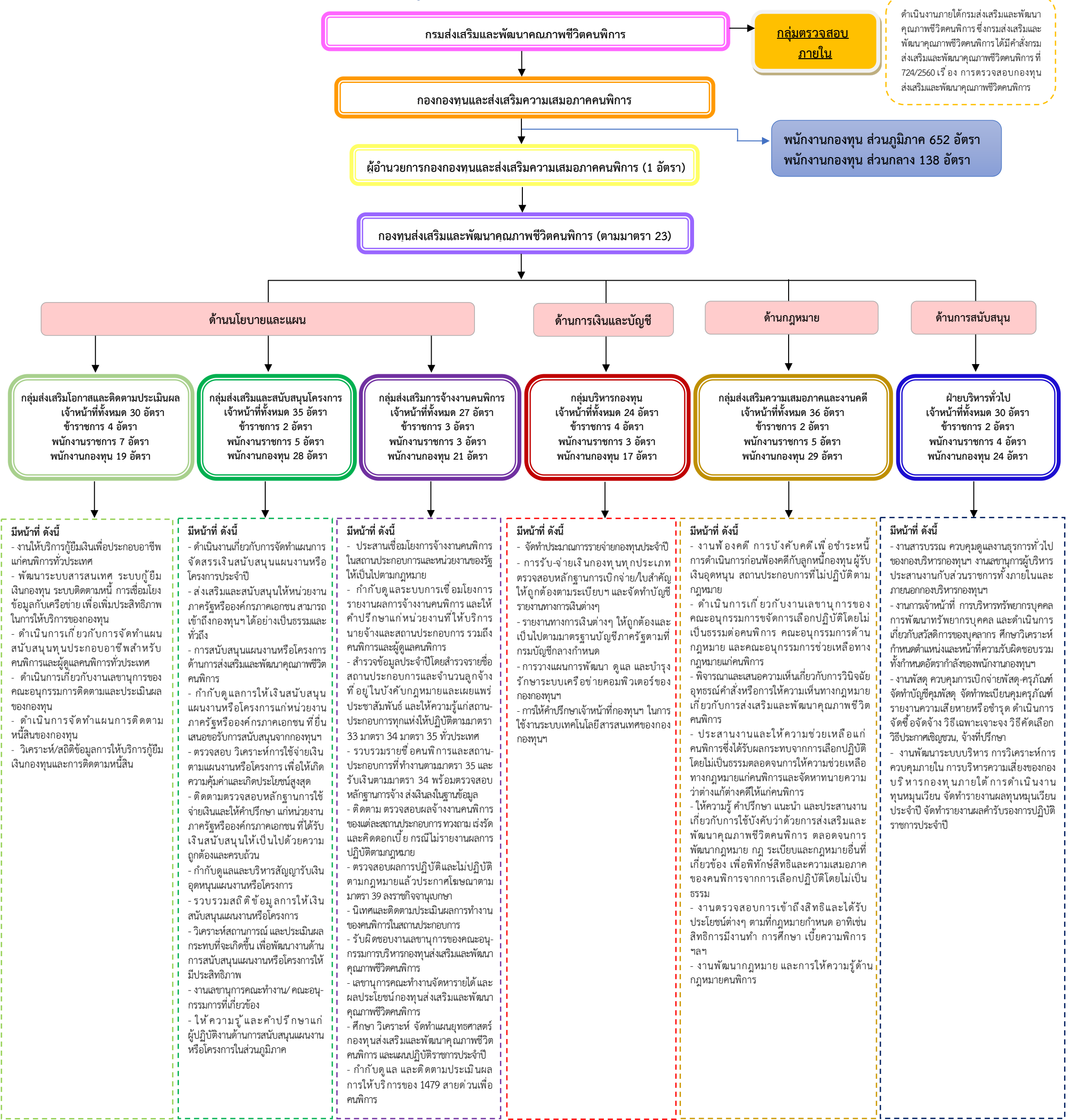
2.9 แผนงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

การทบทวนโครงสร้างการบริหารของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557 (ข้อ 23) กำหนดไว้ว่าให้หน่วยงานเจ้าของทุนหมุนเวียน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยด้านนโยบายและแผนงานด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และฐานะการเงินของทุนหมุนเวียน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง โดยที่กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2567) โดยแบ่งตามกลุ่ม ดังนี้

<u>ด้านนโยบายและแผน</u>	ประกอบด้วย	กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
<u>ด้านการเงินและบัญชี</u>	ประกอบด้วย	กลุ่มบริหารกองทุน
<u>ด้านกฎหมาย</u>	ประกอบด้วย	กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี
<u>ด้านการสนับสนุน</u>	ประกอบด้วย	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ดังแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร 2568 (790 อัตรา)



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

ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2567

2.10 การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2567¹

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

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

ดังนั้น กองทุนฯ ควรมีทิศทางสำหรับการดำเนินงานในอนาคตและการแก้ไขปัญหที่กำลังประสบอยู่ได้อย่างถูกต้อง โดยเน้นทั้งในเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการเชิงรุก เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับคนพิการได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรม และยั่งยืน มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้คนพิการเอง องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย และการสนับสนุนแก่องค์กรภาครัฐและเอกชนในการดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้บริบทสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ และการดำเนินงานของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมทั้งให้การบริหารจัดการภายในของกองทุนฯ การปล่อยกู้เงิน และการเรียกเก็บเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ

¹ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2567

บทที่ 3

การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3.1 สถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3.1.1 สถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พบว่า ในปี 2568 มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุนจำนวน 7,061 ราย จำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 360,965,865 บาท แบ่งออกเป็น กรุงเทพมหานคร มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุนจำนวน 389 ราย จำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 19,827,700 บาท ส่วนภูมิภาค มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุนจำนวน 6,672 ราย จำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 341,138,165 บาท

ตารางที่ 3-1 สถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ปีงบประมาณ	กรุงเทพมหานคร		ส่วนภูมิภาค		รวมทั้งสิ้น	
	ราย	จำนวนเงิน	ราย	จำนวนเงิน	ราย	จำนวนเงิน
2538 - 2566	10,384	372,101,929	268,683	9,838,112,308	279,067	10,210,214,237
2567	524	26,711,100	14,283	731,290,696	14,807	758,001,796
2568	389	19,827,700	6,672	341,138,165	7,061	360,965,865
รวม	11,297	418,640,729	289,638	10,910,541,169	300,935	11,329,181,898

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2568

3.1.2 สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 3-2 สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 - 2567

สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ						
ปีงบประมาณ	เอกชน		ภาครัฐ		รวมทั้งสิ้น	
	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน
2538-2566	9,156	4,661,329,006	14,842	6,924,994,784	23,998	11,586,323,790
2567	885	574,558,091.50	2,202	790,515,002.92	3,087	1,365,073,094.42
2568	604	635,305,214.36	1,400	1,083,823,745.10	2,004	1,719,128,959.46
รวม	10,645	5,871,192,311.86	18,444	8,799,333,532.02	29,089	14,670,525,843.88

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2568

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ 2567 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 3,087 โครงการ และในปี 2568 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 2,004 โครงการ โดยจำนวนเงินที่สนับสนุนแผนงาน/โครงการในภาพรวมจะเห็นได้ว่า งบประมาณการสนับสนุนภาครัฐสูงกว่าภาคเอกชน

3.1.3 การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปี 2568

ตารางที่ 3-3 การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	ประเภทความพิการ	โครงการ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
1	ทุกประเภทความพิการ	1,488	855,908,899.10	49.79
2	ทางการเห็น	170	161,377,290.00	9.39
3	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	30	378,457,678.20	22.01
4	ทางสติปัญญา	84	94,026,840.00	5.47
5	ทางอหิสติก	75	113,328,227.16	6.59
6	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	125	78,894,544.00	4.59
7	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	22	32,650,949.00	1.90
8	ทางการเรียนรู้	10	4,484,532.00	0.26
รวม		2,004	1,719,128,959.46	100

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2568

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประเภทความพิการ ในปีงบประมาณ 2568 ที่ขอรับการสนับสนุนเงินตามแผนงาน/โครงการ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,004 โครงการ คิดเป็นมูลค่า 1,719,128,959.46 บาท โดยทุกประเภทความพิการ มีการขอรับเงินสนับสนุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.79 รองลงมา คือ ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 22.01 ความพิการทางการเห็น ร้อยละ 9.39 และความพิการทางอหิสติก ร้อยละ 6.59 ตามลำดับ โดยที่ความพิการทางการเรียนรู้มีการขอรับเงินสนับสนุนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.26

3.1.4 เป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2568

พบว่า จากจำนวนโครงการทั้งหมด 2,200 โครงการ อนุมัติแล้ว 2,004 โครงการ คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 1,719,128,959.46 บาท จากงบประมาณทั้งหมด 3,392 ล้านบาท โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 955,727 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 145,000 คน ดังตารางที่ 3-4

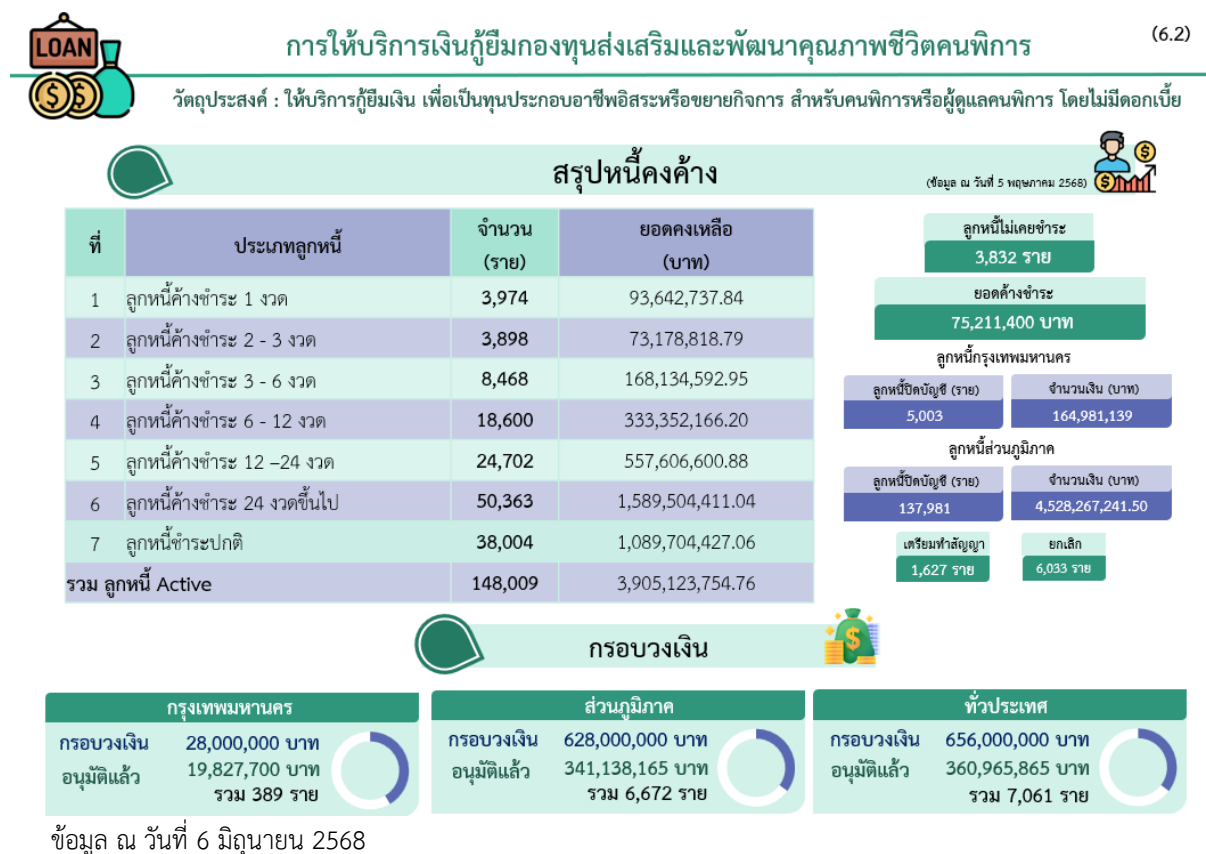
ตารางที่ 3-4 เป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2568

จำนวนโครงการ	2,200 โครงการ
อนุมัติแล้ว	2,004 โครงการ
จำนวนเงิน	3,392 ล้านบาท
อนุมัติแล้ว	1,719,128,959.46 บาท
กลุ่มเป้าหมาย	145,000 คน
ดำเนินการแล้ว	955,727 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2568

3.1.5 สรุปหนี้ค้ำ

จากรายงานสถิติการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2568 พบว่า มีลูกหนี้ที่ยังมีการชำระเงิน Active จำนวน 148,009 ราย ยอดเงินคงเหลือจำนวน 3,905,123,754.76 บาท มีลูกหนี้ที่ไม่เคยชำระเงิน จำนวน 3,832 ราย มียอดค้างชำระ จำนวน 75,211,400 บาท ดังแสดงในรูปที่ 3-1



รูปที่ 3-1 สรุปหนี้ค้ำ

3.2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

3.2.1 จำนวนคนพิการในประเทศไทย

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 30 เมษายน 2568 พบว่ามีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการแล้ว จำนวน 2,242,693 คน หรือร้อยละ 3.39 ของประชากรทั้งประเทศ แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,150,890 คน หรือร้อยละ 51.32 เพศหญิง จำนวน 1,091,803 คน หรือร้อยละ 48.68 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-2

3.2.2 จำนวนคนพิการจำแนกตามประเภทความพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ เป็น 7 ประเภท คือ 1) ความพิการทางการเห็น จำนวน 171,477 คน หรือร้อยละ 7.65 2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน

432,495 หรือร้อยละ 19.28 3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 1,165,795 คน หรือร้อยละ 51.98 4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 164,535 คน หรือร้อยละ 7.34 5) ความพิการทางสติปัญญา จำนวน 144,936 คน หรือร้อยละ 6.46 6) ความพิการทางการเรียนรู้ จำนวน 17,863 คน หรือร้อยละ 0.80 7) ความพิการทางอภิสติ จำนวน 27,460 คน หรือร้อยละ 1.22 นอกจากนี้ยังมีคนพิการที่มีความพิการมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 118,132 คน หรือร้อยละ 5.27 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-2

3.2.3 จำนวนคนพิการแบ่งตามช่วงอายุ

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,242,693 คน หากแบ่งตามช่วงอายุพบว่า ช่วงอายุที่มีคนพิการมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1,351,436 คน หรือร้อยละ 60.26 รองลงมา คือ วัยแรงงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี จำนวน 807,879 คน หรือร้อยละ 36.02 วัยเด็ก ช่วงอายุ 6-15 ปี จำนวน 70,324 คน หรือร้อยละ 3.14 ตามลำดับ และช่วงอายุที่มีคนพิการจำนวนน้อยที่สุด คือ วัยแรกเกิด 0-6 ปี จำนวน 13,054 คน หรือร้อยละ 0.58 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-2

3.2.4 จำนวนคนพิการแบ่งตามภูมิภาค

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,242,693 คน แบ่งตามภูมิภาคพบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนคนพิการมากที่สุด จำนวน 856,266 คน หรือร้อยละ 38.18 รองลงมา คือ ภาคเหนือ จำนวน 506,759 คน หรือร้อยละ 22.60 ภาคกลาง จำนวน 479,696 คน หรือร้อยละ 21.39 ภาคใต้ จำนวน 290,045 คน หรือร้อยละ 12.93 และกรุงเทพมหานคร มีคนพิการจำนวน 109,925 คน หรือร้อยละ 4.90 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-2

3.2.5 จำนวนคนพิการจำแนกตามระดับการศึกษา

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,242,693 คน พบว่าคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษามีจำนวน 431,727 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และคนพิการที่ได้รับการศึกษามีจำนวน 1,784,378 คน คิดเป็นร้อยละ 79.56 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 1,435,727 คน หรือร้อยละ 80.46 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 246,327 คน หรือร้อยละ 13.80 ประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ มีจำนวนรวมกัน 53,265 คน หรือร้อยละ 2.99 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 42,877 คน หรือร้อยละ 2.40 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5,953 คน หรือร้อยละ 0.33 ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 207 คน หรือร้อยละ 0.01 และอนุปริญญา จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 0.001 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-3

3.2.6 จำนวนคนพิการที่ประกอบอาชีพ

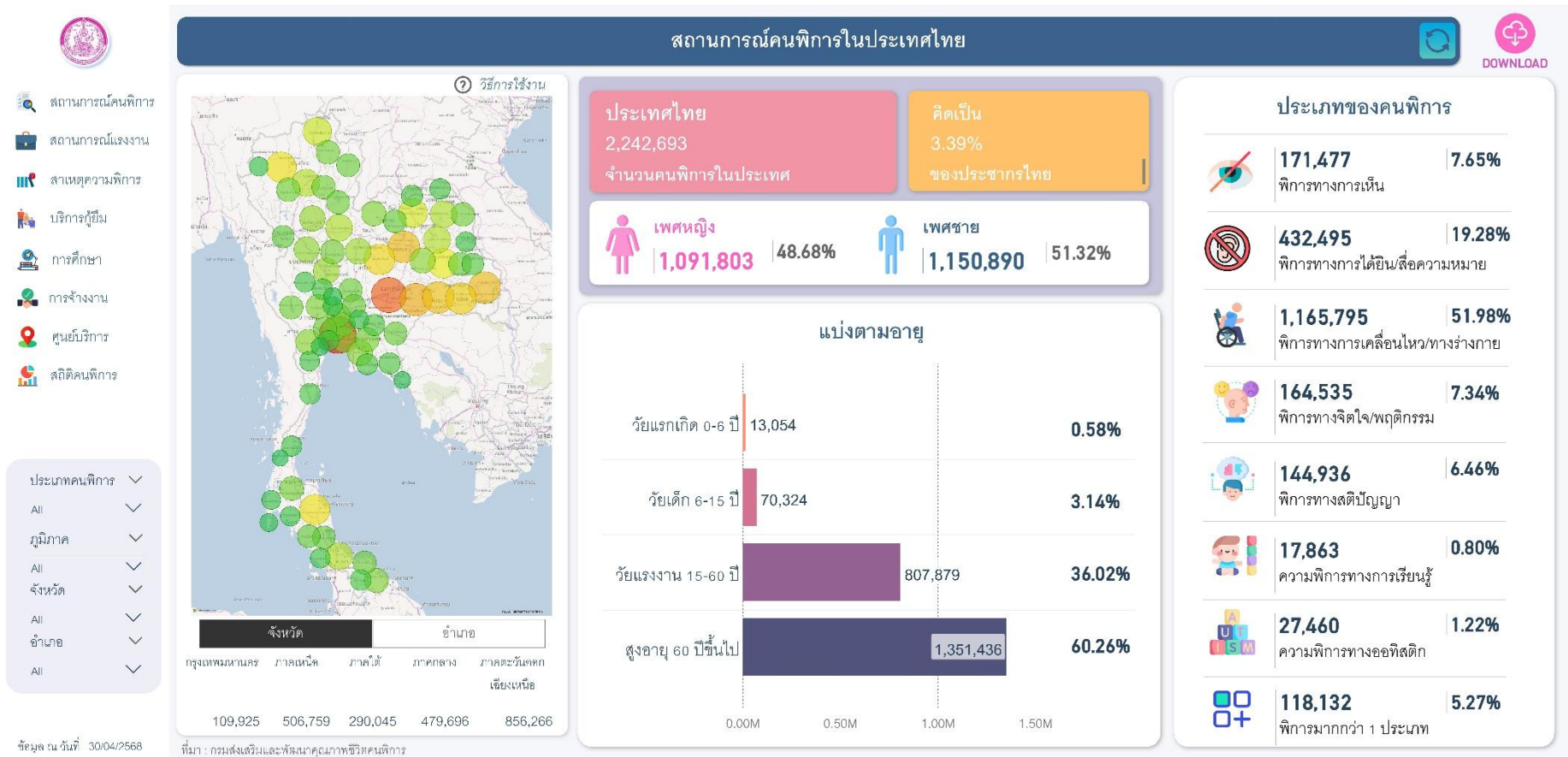
คนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี มีจำนวนทั้งหมด 807,879 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 499,996 คน คิดเป็นร้อยละ 61.89 ของคนพิการวัยทำงานทั่วประเทศ เพศหญิง จำนวน 307,883 คน คิดเป็นร้อยละ 38.11 ของคนพิการวัยทำงานทั่วประเทศ ส่วนใหญ่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 390,533 คน หรือร้อยละ 48.34 รองลงมา เป็นคนที่พิการมากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน 219,372 คน หรือร้อยละ 27.15 มีคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 196,018 หรือร้อยละ 24.26 และไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 1,956 คน หรือร้อยละ 0.24

สำหรับคนพิการที่ประกอบอาชีพ สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 กลุ่ม ส่วนใหญ่คนพิการประกอบอาชีพอื่น ๆ จำนวน 402,367 คน หรือร้อยละ 49.81 รองลงมา คือ ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน 63,016 คน

หรือร้อยละ 7.80 อาชีพเกษตรกรรม จำนวน 50,047 คน หรือร้อยละ 6.19 ไม่ระบุอาชีพ จำนวน 39,023 คน หรือร้อยละ 4.83 อาชีพลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท จำนวน 15,959 หรือร้อยละ 1.98 กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ จำนวน 15,104 คน หรือร้อยละ 1.87 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 2,991 คน หรือร้อยละ 0.37 ตามลำดับ และมีคนพิการมากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน 219,372 คน หรือร้อยละ 27.15 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-4

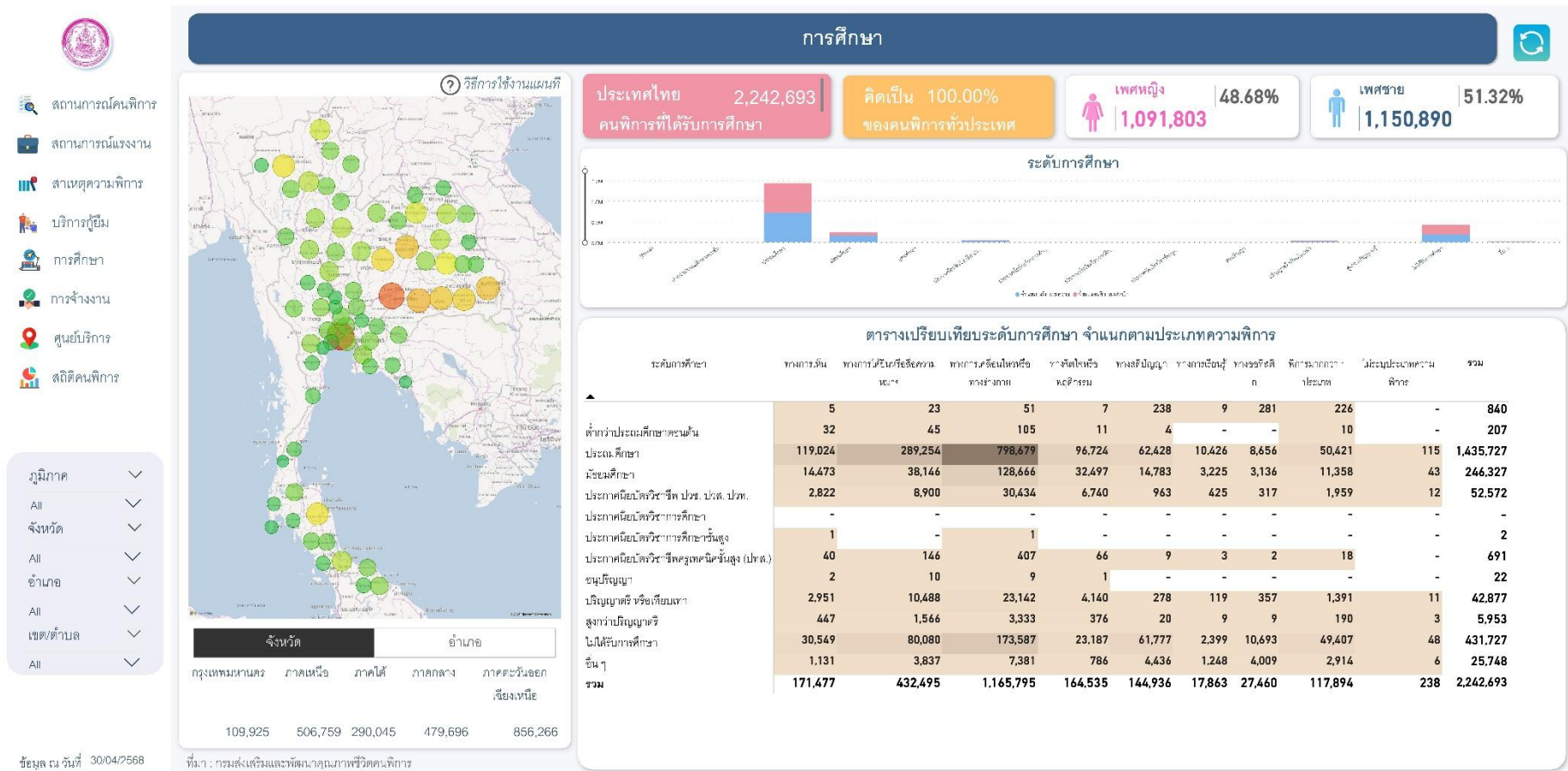
3.2.7 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

จากข้อมูลการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แยกตามประเภทความพิการ พบว่าความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ได้รับการจ้างงานมากที่สุด จำนวน 27,495 คน หรือร้อยละ 56.41 รองลงมา คือ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 9,273 คน หรือร้อยละ 19.03 ความพิการทางการเห็น จำนวน 4,316 คน หรือร้อยละ 8.86 ความพิการทางสติปัญญา จำนวน 3,821 คน หรือร้อยละ 7.84 ไม่ได้ระบุความพิการ จำนวน 2,049 คน หรือร้อยละ 4.20 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 1,266 คน หรือร้อยละ 2.60 ความพิการทางออทิสติก จำนวน 515 คน หรือร้อยละ 1.06 และความพิการทางการเรียนรู้ ได้รับการจ้างงานน้อยที่สุด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 0.008 รายละเอียดแสดงดังรูปที่ 3-5



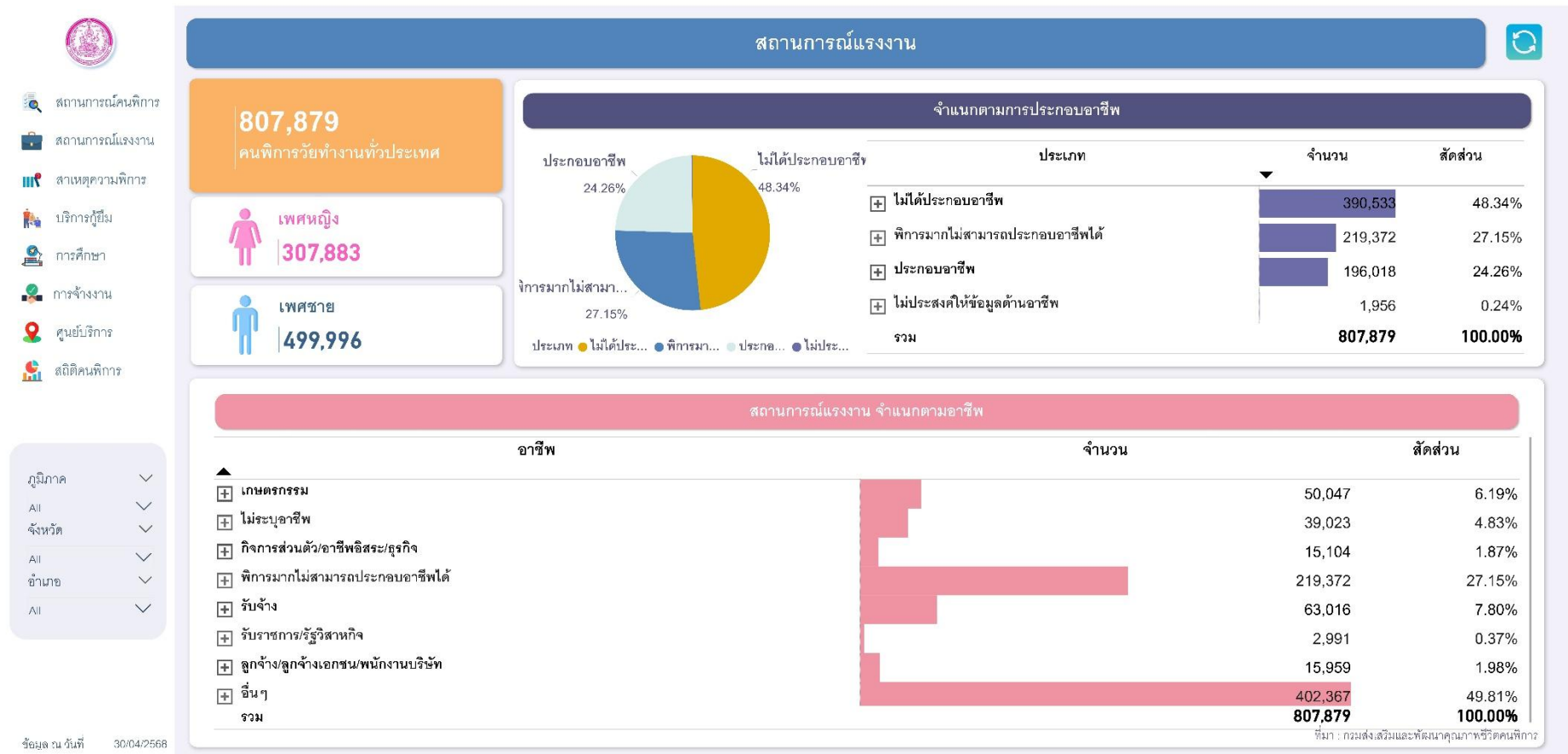
ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 30 เมษายน

รูปที่ 3-2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย



ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 30 เมษายน

รูปที่ 3-3 ระดับการศึกษาของคนพิการในประเทศไทย



เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

เพศหญิง

307,883

เพศชาย

499,996

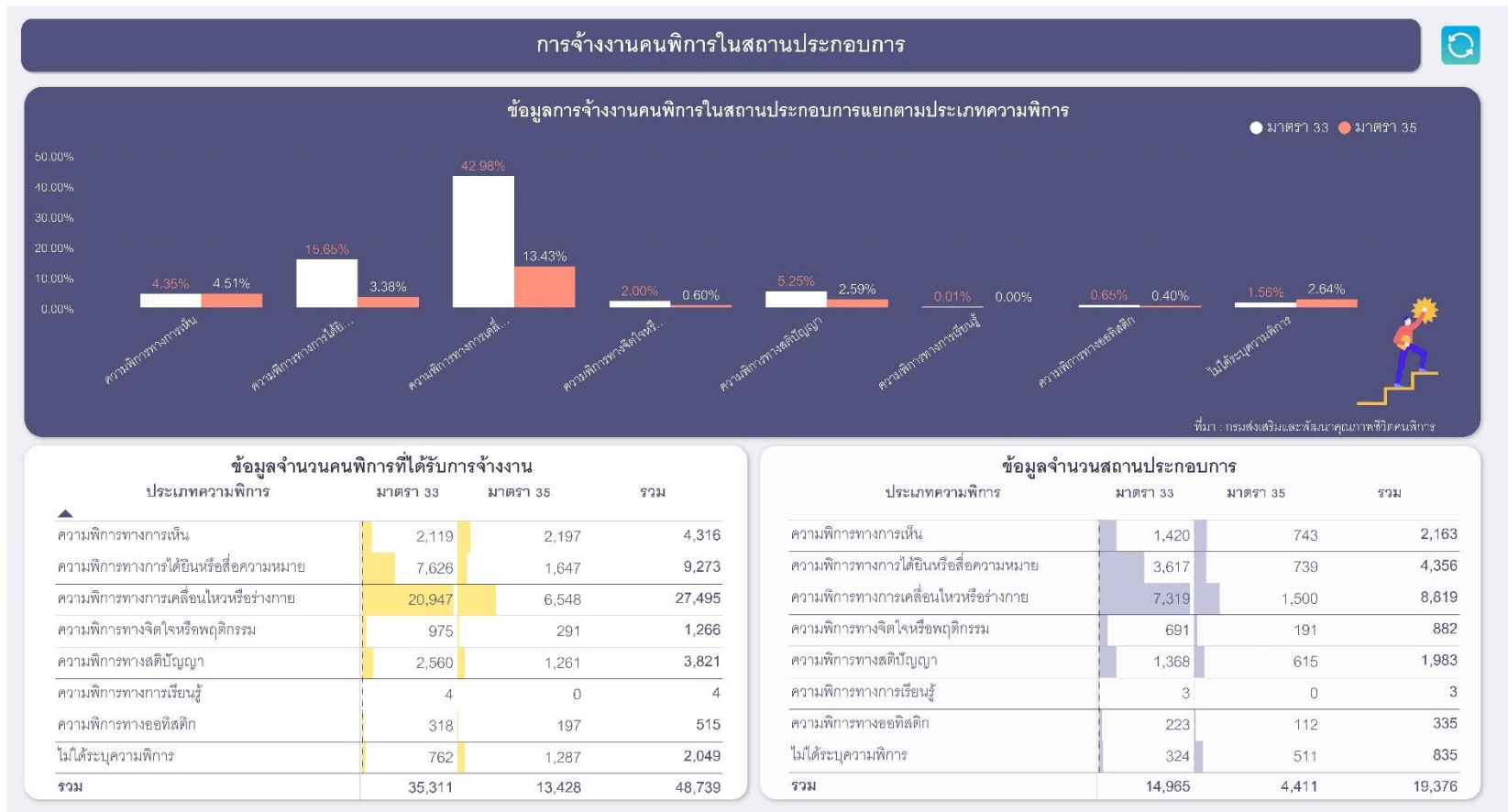
เพศหญิง

307,883



ปี 2568

ข้อมูล ณ วันที่ 30/04/2568



ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 30 เมษายน

รูปที่ 3-5 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

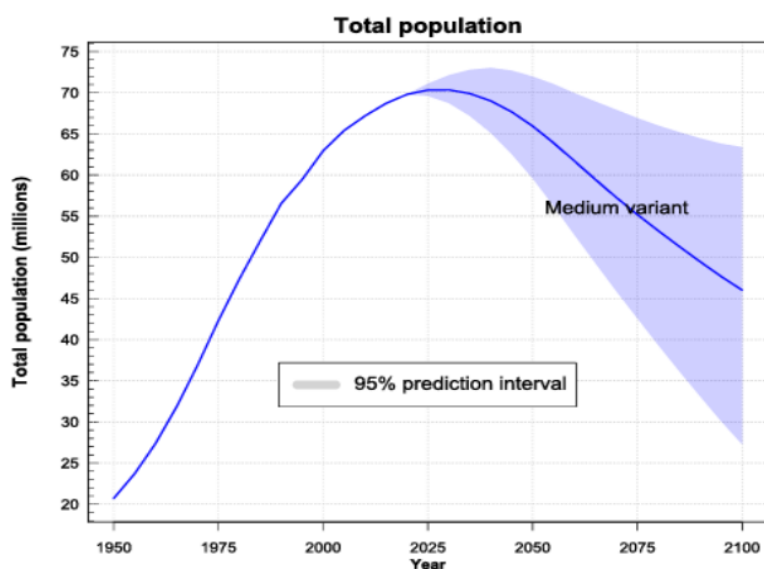
3.3 การรวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต

3.3.1 ปัจจัยทางด้านสังคม

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประชากรโลกได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ โดยพบว่ามีสาเหตุมาจากอัตราการเกิดสูงและอัตราการตายลดต่ำลง จากความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข 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 ภายใต้อาณัติภาวะการเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง หลังจากนั้นจำนวนประชากรของไทยจึงจะเริ่มลดลงโดยในปี ค.ศ. 2100 คาดว่าประเทศไทยจะมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 46,016,000 คน และมีแนวโน้มที่จำนวนประชากรของไทยจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังรูปที่ 3-6

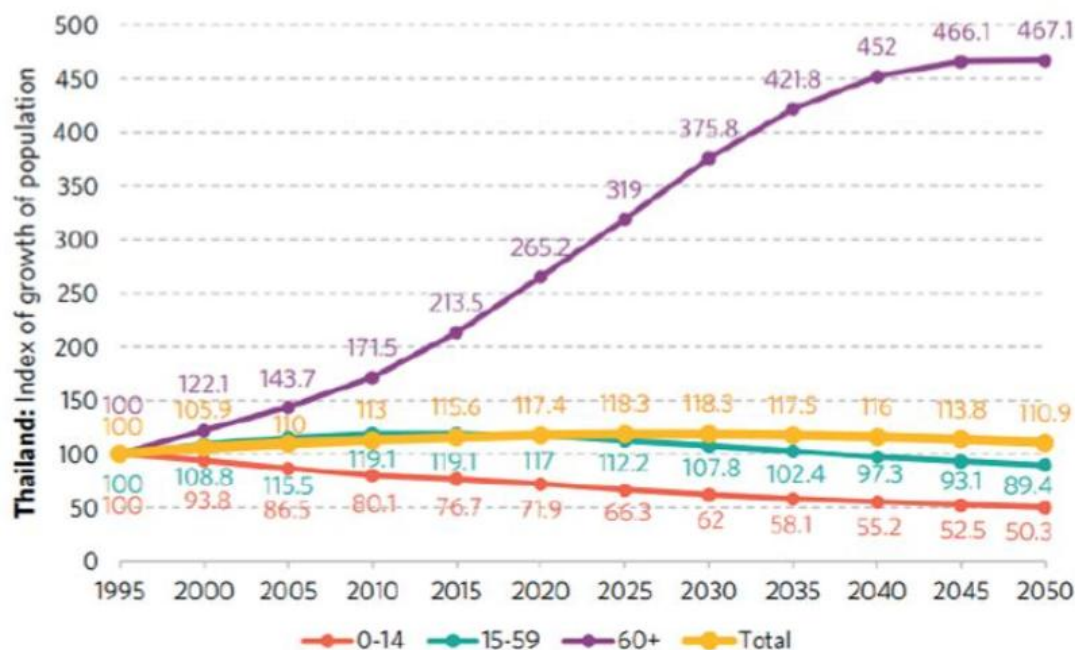


ที่มา : United Nations, 2019

รูปที่ 3-6 จำนวนประชากรไทย ระหว่างปี ค.ศ. 1950 - 2100

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบทางด้านอายุของประชากรของประเทศไทยในอนาคตเปรียบเทียบกับระหว่างปี ค.ศ. 1995 - 2050 พบว่า ประชากรในกลุ่มอายุน้อย (0 - 14 ปี) จะมีแนวโน้มลดลงในขณะที่ประชากรในกลุ่มอายุสูง (มากกว่า 60 ปีขึ้นไป) จะมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้

การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากรในวัยต่างๆ โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไปจนถึงปี ค.ศ. 2020 และจะค่อยๆ ลดลง ส่วนประชากรในวัยเด็กจะลดลงอย่างรวดเร็วในขณะที่ประชากรสูงวัยจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังแสดงในรูปที่ 3-7



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

รูปที่ 3-7 จำนวนประชากรไทย จำแนกตามช่วงอายุระหว่างปี ค.ศ. 1950 - 2100

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 ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ทำให้ภาวะการเจริญพันธุ์ มีแนวโน้มลดลง (United Nations Population Fund and National Economic and Social Development Board, 2011) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ อาจกล่าวได้โดยกว้าง ดังนี้

(1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุมีความสามารถในการผลิตลดลงตามสมรรถภาพของร่างกายที่ค่อยๆ เสื่อมถอย ยิ่งอายุมากขึ้นก็ยิ่งต้องการความช่วยเหลือมากขึ้น

(2) ด้านสุขภาพอนามัย ร่างกายของผู้สูงอายุจะอ่อนแอเพิ่มขึ้น โอกาสเกิดโรคภัยไข้เจ็บมีมากขึ้น แม้ไม่เกิดโรคภัยร่างกายก็เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพธรรมชาติและเกิดความพิการในที่สุดซึ่งสังคมโดยรวม

จะต้องช่วยเหลือโดยเฉพาะแบบแผนการเกิดโรคเรื้อรังที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น เช่น โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน สมอเสื่อม ทำให้รัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณในการรักษาผู้สูงอายุมากขึ้น

(3) ด้านสังคมและครอบครัว ย่อมเป็นภาระที่จะให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุในด้านต่างๆ โดยจากสถิติอัตราการเป็นภาระการดูแลเปรียบเทียบระหว่างปี ค.ศ. 2010, 2020 และ 2030 ของไทย พบว่า ผู้สูงอายุมีแนวโน้มอัตราการเป็นภาระ เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด จากเดิมปี ค.ศ. 2020 ร้อยละ 26.6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.9 ในปี ค.ศ. 2030

สิ่งที่ควรคำนึงถึงเมื่อเกิดสภาวะที่ประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้นแต่ประชากรวัยแรงงานลดน้อยลง ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานในอนาคต เนื่องจากภาวะของอุปทานด้านแรงงานมีน้อยลง แต่การขยายตัวของประเทศภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมกลับมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดอุปสงค์ทางด้านแรงงานในกลุ่มดังกล่าวสูง จนเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกินทำให้แรงงานดังกล่าวมีราคาค่าแรงงานสูงมากขึ้นในตลาดแรงงาน จากภาวะดังกล่าวประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในการปรับตัว เพื่อหากลยุทธ์และทิศทางที่เหมาะสมในการจัดจ้างแรงงานและการธำรงรักษานักงานเอาไว้ให้ได้โดยการปรับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ รวมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่จะมีภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคต

2) ภาวะความเป็นเมือง

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

3) โครงสร้างครัวเรือนไทยมีแนวโน้มขนาดเล็กลง

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

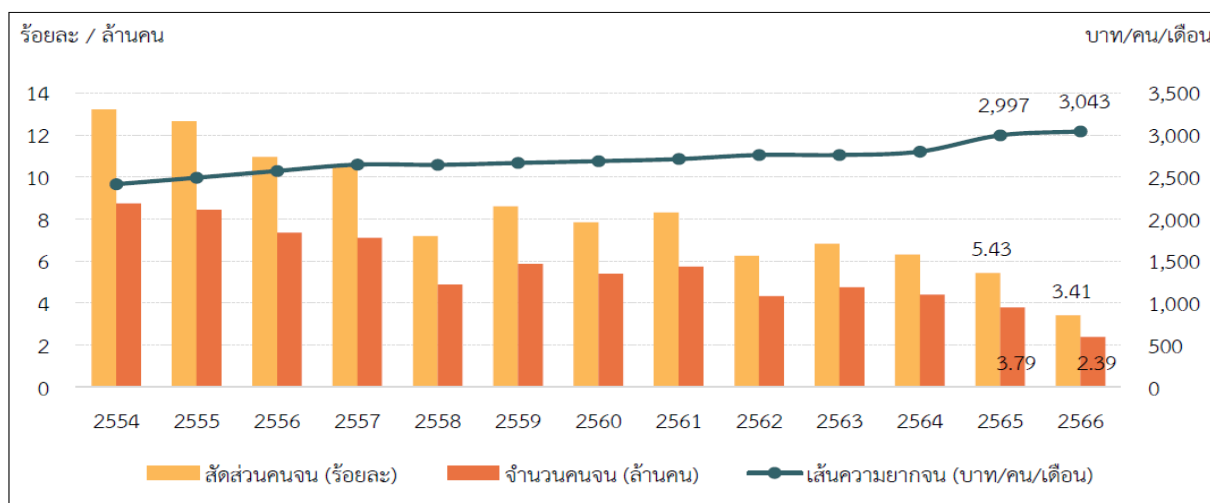
4) จำนวนคนพิการมีแนวโน้มลดลง

จากการสำรวจของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 30 เมษายน 2568 พบว่า มีจำนวนคนพิการในประเทศไทยทั้งสิ้น 2,242,693 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.39 ของประชากรทั้งประเทศ) ในขณะที่การสำรวจ ณ วันที่ 30 เมษายน 2567 มีจำนวนคนพิการในประเทศไทยทั้งสิ้น 2,304,068 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.49 ของประชากรทั้งประเทศ) จำนวนและสัดส่วนคนพิการในประเทศ

ไทยจึงมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามคนพิการยังคงมีสัดส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับและโดยส่วนใหญ่เป็นคนพิการประเภทการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด เช่นเดิม

5) สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ

จากรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า สถานการณ์ความยากจนของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2566 มีคนจนทั้งสิ้นประมาณ 2.39 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนคนจนร้อยละ 3.41 ของประชากรทั้งหมด ลดลงจากปี 2565 ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 5.43 โดยเส้นความยากจนปรับตัวสูงขึ้นเล็กน้อย อยู่ที่ 3,043 บาทต่อคนต่อเดือน จากภาวะเงินเฟ้อชะลอตัว ทั้งนี้คาดว่าสาเหตุสำคัญของการปรับตัวดีขึ้นของสถานการณ์ความยากจนในช่วงที่ผ่านมา เป็นผลมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนแรงงานยากจนสูงที่สุด ประกอบกับโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ ปี 2565 ซึ่งเปิดโอกาสให้คนจน โดยเฉพาะผู้ที่เคยตกหล่นจากการลงทะเบียนรอบก่อนหน้า สามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการต่างๆ ของภาครัฐมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาพรวมสถานการณ์ความยากจนจะมีทิศทางที่ดีขึ้น แต่กลุ่มคนเปราะบางต่อความยากจนยังคงต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงในการกลายเป็นคนจนเพราะมีระดับความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับเส้นความยากจน รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ไม่สามารถหลุดพ้นจากความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมภายในครัวเรือน การประกอบอาชีพ และการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน แสดงดังรูปที่ 3-8

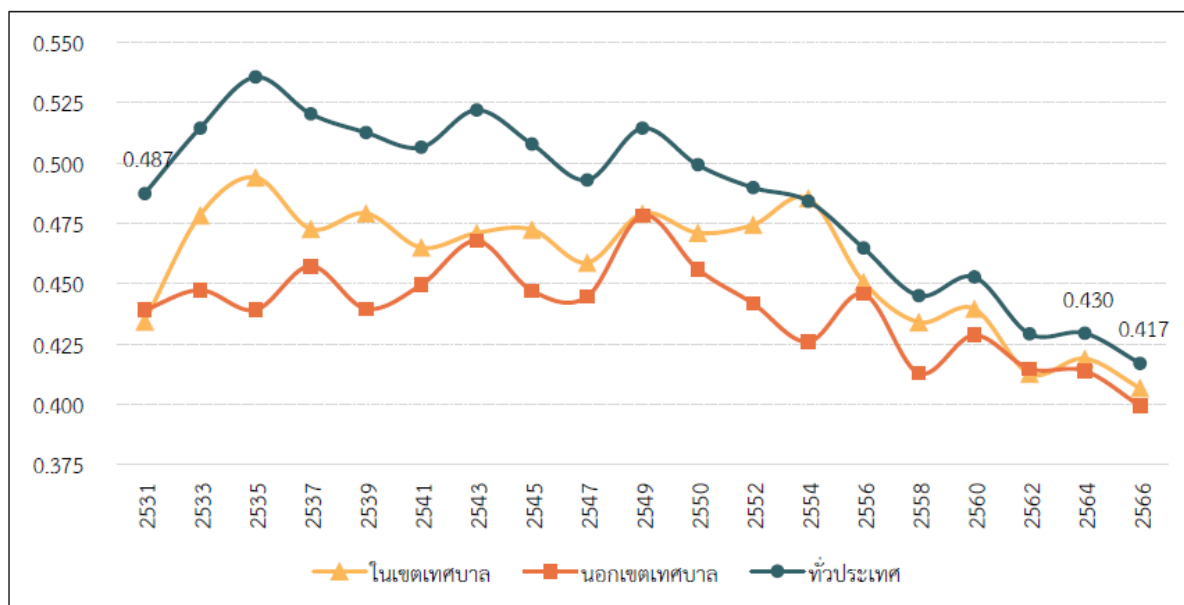


ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

รูปที่ 3-8 เส้นความยากจน สัดส่วนคนจน และจำนวนคนจน ปี 2554 - 2566

ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์จินี (Gini coefficient) ซึ่งเป็นดัชนีวัดความไม่เสมอภาค ลดลงจาก 0.430 ในปี 2564 มาอยู่ที่ 0.417 ในปี 2566 โดยแนวโน้มการปรับตัวลดลงของความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ดังกล่าวสอดคล้องกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากภาคเกษตรกรรมที่มีผู้มียาได้น้อยส่วนใหญ่ทำงาน ยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมที่มีผู้มียาได้สูงส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกลับปรับตัวลดลงจากช่วงก่อนหน้า ทำให้ภาพรวมของประชากรกลุ่มที่มีรายได้สูงสุด (Decile 9 - 10)

มีระดับอัตราการขยายตัวของรายได้เฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า (Decile 1 - 8) อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การลดลงของช่องว่างความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีรายได้สูงและกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ แสดงดังรูปที่ 3-9



ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

รูปที่ 3-9 ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ จำแนกตามเขตการปกครอง ปี 2531 - 2566

6) การพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และนโยบายที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Inclusive Policy Design)

แนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นวาระการพัฒนาภายหลังปี 2015 ระยะ 15 ปี (ค.ศ. 2016-2030) ที่ผู้นำประเทศสมาชิกสหประชาชาติ จำนวน 193 ประเทศ ได้ร่วมกันลงนามรับรองพันธสัญญาทางการเมืองระดับผู้นำในเอกสาร “Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development” เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก 15 ปี ข้างหน้า ขจัดความเหลื่อมล้ำ และสร้างหลักประกันว่าจะไม่ทอดทิ้งใครอยู่ข้างหลังรวมถึงคนพิการด้วย ให้มีสิทธิเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะผลักดันและขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนในทุกมิติและทุกรูปแบบ โดยมีเป้าหมายหลัก 17 ข้อ ครอบคลุม 3 เสาหลักด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นการสานต่อภารกิจที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จภายใต้เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) (ค.ศ. 2000 - 2015)

คนพิการถูกระบุถึงใน SDGs หลายเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นสำคัญที่เห็นได้ชัด เช่น เป้าหมายที่ 10 การลดความเหลื่อมล้ำ และเป้าหมายที่ 8 งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพราะข้อจำกัดของคนพิการส่งผลเป้าหมายข้างต้นยังมีช่องว่างในการพัฒนาอยู่มาก อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเชิงลึกถึงระดับเป้าหมายย่อยจะพบว่าเป้าหมายที่ระบุเกี่ยวกับผู้พิการไว้ทั้งสิ้นกว่า 9 เป้าหมายย่อย ภายใต้ 7 เป้าหมายหลัก ได้แก่

- **เป้าหมายย่อยที่ 1.3** ดำเนินการให้ทุกคนมีระบบและมาตรการการคุ้มครองทางสังคม ระดับประเทศที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงฐาน การคุ้มครองทางสังคม (floors) โดยให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรยากจน และกลุ่มเปราะบางให้มากพอ ภายในปี พ.ศ. 2573

- เป้าหมายย่อยที่ 4.5 จัดความเหลื่อมล้ำและทำให้ผู้พิการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม
- เป้าหมายย่อยที่ 4.8 สร้างและยกระดับสถานศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์การศึกษาที่อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้พิการ และเพศภาวะ และจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรง ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน
- เป้าหมายย่อยที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ภายในปี พ.ศ. 2573
- เป้าหมายย่อยที่ 10.2 เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมความครอบคลุมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ ภายในปี พ.ศ. 2573
- เป้าหมายย่อยที่ 11.2 จัดให้ทุกคนเข้าถึงระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ ปลอดภัย ในราคาที่สมารถจ่ายได้ พัฒนาความปลอดภัยทางถนน ขยายการขนส่งสาธารณะและคำนึงถึงกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ผู้หญิง เด็กผู้พิการ และผู้สูงอายุ ภายในปี พ.ศ. 2573
- เป้าหมายย่อยที่ 11.7 ทำให้ผู้พิการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะสีเขียวที่ปลอดภัย ครอบคลุม และเข้าถึงได้
- เป้าหมายย่อยที่ 16.7 สร้างหลักประกันว่าจะมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุม มีส่วนร่วม และมีความเป็นตัวแทนที่ดี ในทุกระดับการตัดสินใจ
- เป้าหมายย่อยที่ 17.18 ยกระดับการสนับสนุนด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศพัฒนาน้อยที่สุดและรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ให้เพิ่มการมีอยู่ของข้อมูลที่มีคุณภาพ ทันเวลาและเชื่อถือได้ จำแนกตามรายได้ เพศ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สถานะการอพยพ ความพิการ ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามบริบทของประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2563¹

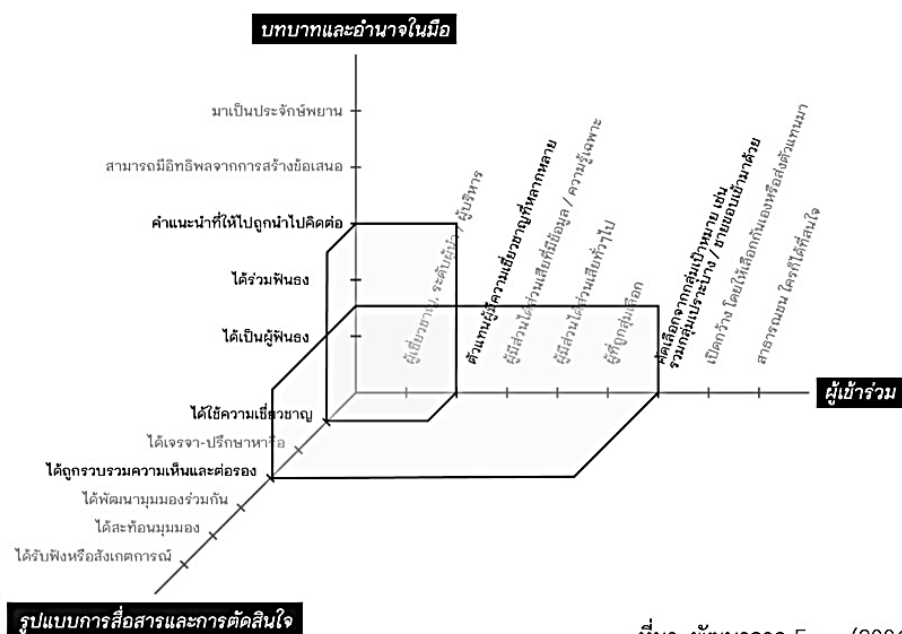
ในขณะที่การออกแบบนโยบายที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Inclusive Policy Design) เริ่มต้นจากความหมายของคำว่า **Inclusive Society** หมายถึง การสร้างสรรค์สังคมที่เท่าเทียมและทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ภายใต้ความแตกต่างหลากหลาย โดยที่ผู้ที่อยู่ร่วมในสังคมยังสามารถรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งได้ ในขณะที่ความหมายของ “Inclusive” แปรออกมาได้ใน 3 ความหมาย ได้แก่ “นับรวม” “ทั่วถึง” “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ความหมายนั้นลึกซึ้งไปถึงการนับรวมชุดความหลากหลายในสังคม ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างของคุณค่า ปทัสถาน เรื่องราว ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน หมายรวมไปถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่กว้างขวาง และในส่วนของความไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ยังหมายถึงการสนับสนุนเสริมพลังให้กลุ่มคนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนการพัฒนาต่างๆ ด้วยตนเองได้

¹ <https://www.sdgmove.com/2023/12/04/person-with-disabilities-sdg/>, คิดคำนึงผู้พิการในทุกสมการของการพัฒนา เพื่อ ‘ร้อย-เร่ง-สร้าง’ โลกที่ยั่งยืนของคนทุกคน

แนวคิดแบบ Inclusive ยังเกี่ยวข้องกับหลักการของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ พ.ศ.2558 ที่ได้กล่าวถึงหลักการ “**ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง**” (Leaving no one behind) โดยกล่าวว่า การจะทำให้บรรลุเป้าหมาย SDG นั้น จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่ง นั่นคือ การคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ อีกทั้งเป้าหมายทั้งหมดจะต้องไปให้ถึงในทุกๆ ประเทศ และในทุกภาคส่วนของสังคม ที่สำคัญที่จะต้องเข้าไปให้ถึงก่อนกลุ่มอื่นๆ คือพวกที่อยู่ข้างหลังที่สุด ซึ่งหมายถึง บรรดาผู้ด้อยโอกาสในสังคม ตัวอย่างเช่น เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้สูงอายุ คนพื้นเมือง ผู้ลี้ภัย คนพลัดถิ่น และคนอพยพ เป็นต้น

แนวคิดในการออกแบบนโยบายแบบ Inclusive นั้น ให้ความสำคัญกับทฤษฎีนโยบายความทั่วถึง และการนับรวมซึ่งไม่ขึ้นในการมองหานโยบายที่ดีที่สุด แต่ให้แสวงหาการออกแบบนโยบายที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องของความเหมาะสมหรือความสอดคล้องในแต่ละบริบทมากกว่าหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานกลางใดๆ และยังต้องมาจากการผสมผสานการให้ความหมายหรือการให้คุณค่าที่แตกต่างหลากหลายด้วย นอกจากนี้ เกณฑ์ในการพิจารณานโยบายยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับ 1) การสร้างความเสมอภาค (Equality) ที่ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคพร้อมๆ กับการลดความเหลื่อมล้ำไปโดยปริยาย โดยสามารถจำแนกความเหลื่อมล้ำออกเป็น 7 มิติที่ซ้อนกันอยู่ กล่าวคือ ความเหลื่อมล้ำทางการเมือง (Political inequality) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ (Economic inequality) ความเหลื่อมล้ำทางสังคม (Social inequality) ความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรม (Cultural inequality) ความเหลื่อมล้ำทางสิ่งแวดล้อม (Environmental inequality) ความเหลื่อมล้ำทางในพื้นที่ (Spatial inequality) และ ความเหลื่อมล้ำทางของความรู้ (Knowledge inequality) 2) ความเป็นธรรม (Equity) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) จริยธรรม (Ethics) 5) ความยั่งยืน (Sustainability) 6) สิทธิมนุษยชน (Human rights) และ 7) การให้ความสำคัญกับคุณค่าของวิถีประชาธิปไตย (Democratic values)

แนวทางการออกแบบนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง



ที่มา: พัฒนาจาก Fung (2006)

ที่มา: การออกแบบนโยบายที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง, ปิยะพงษ์ บุษบก และ พบสุข ชำช่อง

รูปที่ 3-10 แนวทางการออกแบบนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

7) ความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล (Digital Divide)

อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของ Digital Disruption ที่ส่งผลกระทบให้เกิด Digital Transformation ครั้งใหญ่ ซึ่งพลิกโฉมครั้งสำคัญของโลก ส่งผลให้พฤติกรรมและสังคมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การมีทักษะดิจิทัลจึงสำคัญอย่างมาก ซึ่งในกลุ่มคนพิการนอกจากความเหลื่อมล้ำต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แล้ว ความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล (Digital Divide) กำลังจะกลายมาเป็นทั้งความได้เปรียบและเสียเปรียบ สำหรับคนทุกกลุ่มไม่เว้นแม้แต่คนพิการก็ตาม

7.1) การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)

นิยามของคำว่า การรู้หนังสือ หรือ Literacy แบบดั้งเดิมนั้น เน้นทักษะซึ่งเกี่ยวข้องกับ การคิดคำนวณ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้วยเป้าหมายคือการ พัฒนานักคิดและผู้เรียนผู้ซึ่งสามารถเข้าร่วมสังคมในวิธีที่มีประสิทธิภาพ ทักษะทั้งหมดดังกล่าว จำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล อย่างไรก็ตามมันเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชุดทักษะและความสามารถทั้งหมดซึ่งจำเป็น

7.2) ความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) และสร้าง (Create)

ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิค ขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ สู่วิธีขั้นสูงขึ้นสำหรับการ เข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

เข้าใจ (Understand) คือชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำได้และพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่ จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเขาเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการ ตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียม ผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

สร้าง (Create) คือความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านเครื่องมือสื่อสารที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้ โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียน สร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วย การใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่นๆ

7.3) ลักษณะและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัล

สิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาการรู้ดิจิทัลคือกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเฉพาะที่มี ความจำเป็นสำหรับการรู้ดิจิทัลจะแตกต่างจากคนหนึ่งถึงอีกคนหนึ่งโดยขึ้นอยู่กับความต้องการ

และสถานการณ์ของผู้เรียน ซึ่งอาจครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้ขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมสู่การประยุกต์ใช้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรู้ดิจิทัลเกินความมากกว่าแค่การรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่มันยังครอบคลุมถึงประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรม สังคม และการสะท้อน (Reflection) ซึ่งฝังอยู่ในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และชีวิตประจำวัน

“Multi-literacies” คือคำที่มักใช้เพื่ออธิบายถึงความถนัดและความสามารถที่แตกต่างและหลากหลายซึ่งจำเป็นต่อการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัลที่กล่าวถึงข้างต้น จากตรงนี้ช่วยให้เราได้คิดว่า “การรู้ดิจิทัลไม่ใช่ชุดทักษะที่ตายตัวแต่คือกรอบแนวคิด (Framework) ซึ่งดึงและขยายมาจากการรู้และความสามารถมากมายหลายหลายด้าน”

ภายใต้ “การรู้ดิจิทัล” คือความหลากหลายของทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

การรู้สื่อ (Media Literacy)

การรู้สื่อสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับการเข้าถึง การวิเคราะห์ และการผลิตสื่อผ่านความเข้าใจและการตระหนักเกี่ยวกับ 1. ศิลปะ ความหมาย และการส่งข้อความในรูปแบบต่างๆ 2. ผลกระทบและอิทธิพลของสื่อมวลชนและวัฒนธรรมที่เป็นที่นิยม 3. สื่อข้อความถูกสร้างขึ้นอย่างไรและทำไมถึงถูกผลิตขึ้น และ 4. สื่อสามารถใช้ในการสื่อสารความคิดของเราเองได้อย่างไร มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)

ความชำนาญในเทคโนโลยีส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับความรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้นเช่นการแก้ไขภาพยนตร์ดิจิทัลหรือการเขียนรหัสคอมพิวเตอร์

การรู้สารสนเทศ (Information literacy)

การรู้สารสนเทศเป็นอีกสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัลซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการที่จะค้นหาสารสนเทศที่ต้องการออนไลน์ และการรู้การประเมินและการใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด มันยังสามารถเข้าได้ดีกับยุคดิจิทัลซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลสารสนเทศออนไลน์มหาศาลซึ่งไม่ได้มีการกรอง ดังนั้นการรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหาจำเป็นเป็นสิ่งจำเป็น

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy)

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจ การแปลความหมายสิ่งที่เห็น การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการใช้สิ่งที่เห็นนั้นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความภาพไม่ว่าจะผ่านวัตถุ การกระทำ หรือสัญลักษณ์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารในสังคมสมัยใหม่

การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)

การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในสังคม เครือข่าย ทุกวันนี้เด็กและเยาวชนไม่เพียงจำเป็นต้องเข้าใจการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่างๆ

เช่น เพลง วิดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่นๆ พวกเขายังจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

การรู้สังคม (Social literacy)

การรู้สังคม หมายถึง วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่ายเยาวชนต้องการทักษะสำหรับการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวมความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการผสานความขัดแย้งของข้อมูล²

8) พื้นที่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาวะและสุขภาพจิต

8.1) ความไม่เป็นธรรมทางสุขภาพ (Health inequity)

แม้ว่าพัฒนาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศไทยจะก้าวหน้าไปมากเพียงใด แต่สิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้คือ ความไม่เป็นธรรมทางสุขภาพ (Health inequity) ที่ยังมีอยู่ในบริบทปัจจุบันโดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง ซึ่งในประชากรกลุ่มเปราะบาง คนพิการเป็นหนึ่งในกลุ่มประชากรที่ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพมากที่สุด ประเทศไทยมีคนพิการจำนวนถึง 3.7 ล้านคน โดยส่วนใหญ่มีความบกพร่องทางการมองเห็น การเคลื่อนไหว และการได้ยิน อีกทั้งพบความเชื่อมโยงระหว่างความพิการและสถานะทางเศรษฐกิจโดยร้อยละ 22 ของคนพิการทั้งหมดเป็นผู้ที่มีฐานะยากจน ทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก มีการเสนอแนวทางในการสร้างความเป็นธรรมทางสุขภาพไว้ 3 ประการ ได้แก่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวัน แก้ไขการกระจายอำนาจงบประมาณ และทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงตั้งวัดและประเมินผลกระทบของภารกิจ

โดยพบสัญญาณการเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการที่คนทุกกลุ่มในประเทศไทยมีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น จึงมีวิจักษณ์ญาณในการเลือกสรรและเข้าถึงการบริการสุขภาพได้ง่ายขึ้น เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะมากขึ้นทั้งโภชนาการ อาหารเสริม สมุนไพร รวมไปถึงเกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางทางการแพทย์และสุขภาพ การผนวกรวมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เช่นการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมไปถึงการออกแบบสุขภาพในเมืองนำไปสู่การสร้างองค์รวมทางสุขภาพ เพื่อยกระดับสุขภาพและความเป็นอยู่ เกิดความเป็นเมืองที่น่าอยู่ เป็นมิตรกับคนทุกกลุ่ม และยังต่อยอดในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการกระจายอำนาจในการเข้าถึงบริการสุขภาพ เพื่อมาเติมเต็มแนวคิดสุขภาพดีถ้วนหน้า (Health for All) ที่ให้คุณค่ากับความหลากหลาย ความเสมอภาค การนับรวม และความเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ

สิ่งที่เห็นได้ชัดเจน คือ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำมาแก้ไขช่องว่างของความเป็นธรรมทางสุขภาพได้อย่างไร ดังนั้น การเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกแก่เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีความต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของนวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถและส่งเสริมความเป็นอิสระของคนพิการ เพื่อให้ช่องว่างที่พบว่า คนพิการร้อยละ 15 ที่มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยผู้พิการแต่ยังไม่ได้รับ ซึ่งเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการดำรงชีวิตอย่างอิสระและมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนั้นแล้ว ประเด็นที่น่าสนใจคือ ปัญหาทางสุขภาวะที่มักเกิดขึ้นทั้งองค์รวมทางสุขภาพทั้งหมดกลายเป็นความท้าทายที่จะลดอุปสรรคทางสุขภาวะในกลุ่มเปราะบางและคนพิการ เช่น นอกจากความบกพร่องทางร่างกายแล้ว ปัญหาทางกายยังนำไปสู่

² <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>, สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (ที่มา MediaSmarts. (n.d.). Digital literacy fundamentals. Retrieved March 11, 2015 from <http://mediasmarts.ca/digital-media-literacy-fundamentals/digital-literacy-fundamentals>)

ปัญหาสุขภาพจิต เมื่อไม่ได้รับการรักษาหรือเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างทันท่วงที สิ่งที่มาคือความเปราะบางทางเศรษฐกิจเนื่องจากโอกาสทางงานและรายได้ที่ลดลงไป การเป็นคนพิการจึงถูกกดทับให้เป็นกลุ่มเปราะบางอย่างยิ่งที่สุด และการที่ลดความไม่เป็นธรรมทางสุขภาพในคนกลุ่มนี้ จึงจำเป็นต้องมองไกลกว่ามิติทางกายภาพ ต้องคำนึงถึงปัจจัยรอบด้านทั้งเชิงโครงสร้าง สังคม จิตใจ และเศรษฐกิจด้วย³

8.2) สุขภาพจิต (Mental Health) และสุขภาพองค์รวม (Holistic Health)

ในขณะที่ การให้คุณค่ากับสุขภาพและสุขภาวะที่ดี (Health & Wellness) ในสังคมปัจจุบันรวมถึงเทรนด์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจและสังคม เนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์ด้านสุขภาพจิตและความเจ็บป่วยทางจิตเวชสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกวัย และประชาชนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นภาวะเครียด ภาวะ Burn Out เป็นต้น “โรคจิตเวช” หรือ การเจ็บป่วยทางจิต หมายถึง กลุ่มอาการทางการแพทย์ที่รบกวนอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม จนทำให้ผู้ที่เจ็บป่วยมีความบกพร่องในศักยภาพและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสามารถรักษาให้อาการดีขึ้นหรือหายได้ หากได้รับการวินิจฉัยที่ถูกต้อง รักษาตามแผนการรักษาที่รวมไปถึงการจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม โดยหากวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของสุขภาพจิตในเชิงลึก พบว่ามีปัจจัยหลักจาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยที่ปัญหาด้านสุขภาพจิตมักไม่เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่อาจเกิดจากหลายปัจจัยส่งผลร่วมกัน ดังนั้น การลดผลกระทบของโรคจิตเวชจึงจำเป็นต้องลดอิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งหมดไปพร้อมกัน

หนึ่งในแนวโน้มที่เป็นการแก้ปัญหาที่น่าสนใจคือ การสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาวะและสุขภาพจิต โดยมีเป้าหมายคือการสร้างพื้นที่ที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับคนทุกกลุ่ม เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรคเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีสุขภาวะและสุขภาพทางจิตที่ดีของคนทั้งสังคม ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อกลุ่มเปราะบางและคนพิการ ประกอบกับการให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การให้ความเป็นธรรม การนับรวม และการเป็นส่วนหนึ่ง (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging) เป็นแนวโน้มสำคัญของโลกอนาคต โดยได้รับรู้อย่างชัดเจนว่า "ความพิการ" เป็นหนึ่งในมิติของความหลากหลายที่สังคมต้องให้การยอมรับและปราศจากการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมผลักดันโดยคำนึงถึงสุขภาวะองค์รวมเป็นสิ่งที่ควรจะทำให้เกิดขึ้นได้ในสังคม ในประเด็นหลักๆ ต่อไปนี้

- (1) การบูรณาการนโยบายสุขภาพจิตและนโยบายคนพิการ: ภาครัฐควรออกแบบนโยบายที่เชื่อมโยงกันระหว่างการดูแลสุขภาพจิตและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยตระหนักว่าปัญหาสองสิ่งนี้มักเกิดขึ้นควบคู่กัน
- (2) การส่งเสริมการออกแบบเพื่อทุกคน (Universal Design): ภาครัฐควรกำหนดมาตรการและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการออกแบบสิ่งปลูกสร้าง บริการ และเทคโนโลยีที่เป็นไปตามหลักอารยสถาปัตย์อย่างกว้างขวาง เพื่อลดอุปสรรคในการใช้ชีวิตของคนพิการ ผู้สูงอายุ และทุกคนในสังคม

³ Future of Health and Wellness in Thailand 2033 อนาคตสุขภาพและสุขภาวะสังคมไทย พ.ศ. 2576

- (3) การต่อต้านการตีตราและส่งเสริมการนับรวม: ควรมีการผลักดันนโยบาย DEI&B อย่างจริงจังในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสังคมที่เคารพในความแตกต่างและจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ
- (4) การใช้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง: การพัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพจิตและนวัตกรรมเพื่ออำนวยความสะดวก ต้องคำนึงถึงการเข้าถึงของคนพิการ เพื่อให้แน่ใจว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการได้อย่างแท้จริง⁴

8.3) สภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในขณะที่ เมื่อเรามองมิติของสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศแล้วนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อประชากรทุกกลุ่ม แต่คนพิการเป็นหนึ่งในกลุ่มที่ “ได้รับผลกระทบในเหตุฉุกเฉิน” มากที่สุด ตามรายงานของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Human Rights Council) และเหตุฉุกเฉินเหล่านั้น (ตั้งแต่ไฟป่าไปจนถึงน้ำท่วม) มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากวิกฤตสภาพภูมิอากาศ⁵ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นทำให้เกิดทั้งปัญหาเร่งด่วนและอาการเรื้อรังแก่มนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ปัญหามลภาวะ PM 2.5 ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยเรื้อรัง แผ่นดินไหว อุทกภัย หรือแม้กระทั่งภัยอุบัติใหม่ เช่น โรคระบาดโควิด-19 สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของทุกคนรวมถึงคนพิการ โดยเฉพาะในกรณีของคนพิการเห็นได้ชัดมาก เพราะเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินการเคลื่อนย้ายเป็นเรื่องลำบากเป็นไปได้ยาก และต้องการสนับสนุนความช่วยเหลือในส่วนนี้

แนวโน้มที่เกิดขึ้นทำให้ต้องหาแนวทางปฏิบัติที่จะมาช่วยลดผลกระทบหรือทำให้ความเสียหายเป็นไปได้น้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบส่งเสริมพื้นที่สีเขียว การลดคาร์บอนฟุตพริ้น การยกระดับเมืองสู่สถานะ “เมืองเพื่อสุขภาพ” ภายในปี 2570 และการคำนึงถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากภัยอุบัติใหม่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงการคิดค้นนวัตกรรมที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทนต่อสภาพอากาศ โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้งานพื้นที่ นำมาออกแบบระบบโครงสร้างพื้นฐานของเมืองที่ทนทานและยืดหยุ่นต่อสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติ รวมถึงโรคอุบัติใหม่ เพื่อให้เมืองเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้ทุกกลุ่ม และยังรวมไปถึงการออกแบบนโยบาย/กิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการคำนึงถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อสุขภาพของคนพิการด้วย

3.3.2 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี⁶

พัฒนาการของเทคโนโลยีและสารสนเทศนับว่าเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ บริบทในโลกอนาคต แกนหลักที่เป็นองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นตัวเร่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ มิติมาจาก 4 เรื่องหลักๆ คือ Big Data, Internet of Things, Cloud Computing และ High Speed Communication ส่งผลให้มีการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการสังเคราะห์ที่นำไปสู่การตอบโจทย์เชิงซ้อนที่สำคัญๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่ชัดเจน หรือ

⁴ Futures of Mental Health in Thailand 2033 อนาคตสุขภาพจิตสังคมไทย พ.ศ. 2576

⁵ <https://www.seub.or.th/blogging/news/global-news/cop26-disability/>, วิกฤตสภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อคนพิการอย่างไร

⁶ แผนปฏิรูปการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมเพื่อป้องกันเหตุการณั้ที่ต้องเฝ้าระวังและรวมไปถึงพฤติกรรมทางการตลาด และการทำนายอนาคต 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

2) การพิมพ์สามมิติ (3D Printing)

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

3) ระบบอัตโนมัติ (Automation)

โลกอยู่ระหว่างกระแสการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงพลวัตของระบบเศรษฐกิจในยุคการใช้งานระบบอัตโนมัติอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญคือการประยุกต์ใช้งานระบบอัตโนมัติผสมผสานกับปัญญาประดิษฐ์ และ Machine Learning ที่ได้สร้างผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก โดยในแง่บวก ระบบอัตโนมัติจะทำให้ชีวิตของผู้น่ายง่ายขึ้น สะดวกสบายยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามการลดการมีส่วนร่วมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานหมายถึงการลดการจ้างงาน ระบบอัตโนมัติกำลังเข้ามาแทนที่งานทั่วไปในหลายภาคส่วน 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 ที่เป็นที่ยอมรับที่สุดอย่าง Blockchain เปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการใช้งานที่เกิดขึ้นในการเข้าถึงสวัสดิการ และบริการต่างๆ ของภาครัฐ ด้วยคุณสมบัติของเทคโนโลยี Blockchain สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพระบบการลงทะเบียน (Registration System) เพื่อแจกจ่ายสวัสดิการภาครัฐ ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อีกทั้งการทำงานร่วมกับระบบพิสูจน์ตัวตน (Identity Management) บนเทคโนโลยี Blockchain สามารถช่วยลดขั้นตอน และการใช้สำเนาเอกสารในการพิสูจน์ตัวตนได้ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการได้รับบริการ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษได้นำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการให้ความช่วยเหลือและการบริการประชาชนการจ่ายเงินสวัสดิการภาครัฐต่างๆ โดยประชาชนจะได้รับเงินโดยตรงผ่าน ทาง Digital Wallet ซึ่งช่วยลดค่าธรรมเนียมธนาคาร และลดโอกาสในการทุจริตจากหน่วยงานท้องถิ่นลงได้ ทำให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของภาครัฐได้

5) เครือข่าย (Networking)

เครือข่าย หรือ Networking คือ การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์แบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการแบ่งปัน ข้อมูล ทรัพยากรใช้งานร่วมกัน ที่พบเห็นทั่วไปในการแบ่งปันในเครือข่าย ได้แก่ เอกสารหรือไฟล์ แอปพลิเคชัน เครื่องพิมพ์ และซอฟต์แวร์ ข้อดีของเครือข่ายที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ เรื่องความปลอดภัย ประสิทธิภาพ ความสามารถในการจัดการ และประสิทธิภาพด้านต้นทุน เนื่องจากสร้างช่องทางให้เกิดการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้ใช้งานในวงกว้าง

6) ความมั่นคงปลอดภัย (Security)

ความปลอดภัยดิจิทัลเป็นการป้องกันอัตลักษณ์ในโลกออนไลน์ที่ผู้คนสร้างขึ้นแบบทวีคูณจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชันมือถือ การชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อาชญากรกำลังแสวงหาวิธีการใหม่ในการใช้ประโยชน์และลักขโมยข้อมูลจากผู้ใช้ดิจิทัล เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวความปลอดภัยดิจิทัล ครอบคลุมเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย อัตลักษณ์ สิทธิประโยชน์ และเทคโนโลยีในโลกออนไลน์ และโทรศัพท์มือถือ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการปกป้องอัตลักษณ์ เช่น ซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัส บริการด้าน ความมั่นคงปลอดภัยทางเว็บไซต์ การรักษาความปลอดภัยด้วยข้อมูลชีวภาพ การยืนยันตัวตนแบบหลายปัจจัย การยืนยันตัวตนด้วยเสียง ใบหน้า และเส้นเลือด รวมถึงอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น

7) โทรคมนาคมยุคใหม่ (Next Generation Telecom)

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีไร้สายในกระแสหลักล่าสุด คือ เทคโนโลยี 4G ซึ่งเพิ่มความเร็วในการรับส่ง ข้อมูล รองรับการชมวิดีโอผ่านโทรศัพท์มือถือ โดยพัฒนาการในยุคต่อไปของการเชื่อมต่อไร้สาย คือ เทคโนโลยี 5G ที่คาดว่าจะเพิ่มแบนด์วิดท์อย่างมาก เพิ่มโอกาสในการเชื่อมต่อที่ดีขึ้นและยกระดับความน่าเชื่อถือของ เครือข่าย และหากเริ่มใช้งานได้อย่างสมบูรณ์ จะช่วยเพิ่มความจุเครือข่าย (Capacity) และเพิ่มความเร็วในการ ดาวน์โหลดที่เร็วกว่าเครือข่ายปัจจุบันอย่าง 4G LTE หลายเท่าตัว

8) ความเป็นจริงดิจิทัล (Digital Reality)

เทคโนโลยีความเป็นจริงดิจิทัล ครอบคลุมเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality: AR) เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality: VR) และเทคโนโลยีความเป็นจริงผสม (Mixed Reality: MR) โดยเทคโนโลยี VR แทนที่โลกแห่งความเป็นจริงของผู้ใช้ด้วยวัตถุเสมือนเพื่อสร้างประสบการณ์ สมจริงเต็มรูปแบบแต่จำกัดการเคลื่อนไหวของผู้ใช้และผู้ใช้จำเป็นต้องสวมใส่อุปกรณ์ VR ในขณะที่ เทคโนโลยี AR เสริมโลกแห่งความเป็นจริงด้วยการซ้อนภาพดิจิทัลซึ่งมีความสมจริงบางส่วน และทำให้สามารถ มองเห็นผ่านและรอบๆ ตัวอุปกรณ์ AR ส่วนเทคโนโลยี MR นำวัตถุเสมือนมาใส่ในโลกแห่งความเป็นจริงโดย ถือเป็นแอปพลิเคชันผสมผสานระหว่าง AR และ VR

9) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing)

Cloud Computing คือ การส่งทรัพยากรการประมวลผลแบบ On demand (เช่น แอปพลิเคชัน ศูนย์ข้อมูล) ผ่านทางอินเทอร์เน็ต การบริการของ Cloud จะช่วยจัดซื้อจำกัดการขยายตัวของทรัพยากร ประมวลผล on premise และขีดความซับซ้อน ลดค่าใช้จ่ายในการใช้งาน และการจัดสรรทรัพยากร

ทางกายภาพ 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 ที่มีการฝังเซ็นเซอร์เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อและสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ หมายความว่าวัตถุทางกายภาพในชีวิตประจำวันตั้งแต่ยานพาหนะไปจนถึงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในภาคการผลิตที่สามารถเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันและกันได้

11) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)

เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลคือกระบวนการของการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาหารูปแบบด้วยการใช้ 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 พบว่าคนพิการมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยความพิการหรือเทคโนโลยีในการสนับสนุนและช่วยในการดำรงชีวิตเพื่อลดอุปสรรคในการใช้ชีวิตประจำวัน ให้มีความสะดวกมากขึ้นสามารถดำรงชีวิตและเข้าถึงบริการต่างๆ ได้เหมือนคนทั่วไป ซึ่งหากจะกล่าวถึงเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น พบว่า ในปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อคนพิการเกือบทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการทางการเห็น และคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งต้องใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการรับรู้ เช่น Be My Eyes ที่มีในระบบ Mobile Application ที่ช่วยคนพิการทางการเห็น โดย Be My Eyes ถูกสร้างขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนพิการทางการเห็นหรือผู้ที่มีความผิดปกติทางการเห็น โดยเป็นแอปพลิเคชันที่ถูกสร้างขึ้นโดยชุมชนของคนพิการทางการเห็น ผู้มีความผิดปกติทางด้านการมองเห็น และอาสาสมัครที่มีความสามารถทางการมองเห็นเป็นปกติ Be My Eyes มุ่งหวังที่จะใช้เทคโนโลยีและเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อผู้มีสายตาปกติและผู้มีความผิดปกติทางด้านการมองเห็นเข้าหากัน โดยใช้การวิดีโอคอล อาสาสมัครจะให้การช่วยเหลือคนพิการทางการเห็นและผู้มีความผิดปกติทางด้านการ

มองเห็น โดยจะช่วยเหลือเป็นดวงตาเพื่อช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การจับคู่สี การตรวจสอบหลอดไฟว่าเปิดอยู่หรือไม่ หรือการเตรียมอาหารเย็น แอปพลิเคชันนี้สามารถใช้งานได้ฟรี ทั้งในระบบ iOS และระบบ Android หรือ GPS Accessibility ซึ่งช่วยคนพิการในการเดินทางด้วยระบบ GPS โดยทำงานด้วยเสียงบอกทิศทางและเส้นทางให้คนพิการทางการเห็น เป็นต้น หรือในคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมายในประเทศไทยได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันเอสคิวอาร์ (SQR) สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการอ่านสำหรับคนพิการทางการได้ยิน และพัฒนาหนังสือที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ โดยจัดทำหนังสือเรียน และเอกสารความรู้ที่ติดบาร์โค้ดสองมิติสำหรับการใช้งานผ่านช่องทางแอปพลิเคชันสำหรับคนพิการทางการได้ยิน แอปพลิเคชันจะรองรับการใช้งานพื้นฐานของคนหูหนวกและตอบสนองต่อผู้ใช้ในกรณีที่ใช้ต้องการเข้าถึงข้อมูลที่มีวิธีโอเพนซอร์สเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เอกสารทางราชการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

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

3.3.3 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

จากรายงานวิจัยกรุงศรี (กุมภาพันธ์ 2567)⁷ 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 โดยภาพรวมแล้วเศรษฐกิจโลกยังมีความเสี่ยงที่จะชะงักงัน อย่างไรก็ตามแรงกดดันเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มบรรเทาลงในปี 2567 จะช่วยเปิดทางให้ประเทศแกนหลักสามารถปรับลดดอกเบี้ยเพื่อประคองไม่ให้เศรษฐกิจอ่อนแอยาวนาน

⁷ <https://www.krungsri.com/th/newsandactivities/krungsri-banking-news/krungsri-research-global-thai-economic-trends-2024>

สำหรับเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มเติบโตตามวัฏจักรเศรษฐกิจ แม้การฟื้นตัวจะยังไม่กระจายตัวและยังมีความไม่แน่นอนสูง โดยคาดว่าจะขยายตัวที่ 2.7% ในปี 2567 เติบโตขึ้นจาก 1.9% ในปี 2566 ด้วยแรงส่งส่วนใหญ่จากปัจจัยภายในประเทศ ได้แก่ (1) การฟื้นตัวต่อเนื่องของภาคการท่องเที่ยว จากมาตรการสนับสนุนของภาครัฐและความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวที่ปรับตัวดีขึ้น โดยคาดว่าจะมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติจะเพิ่มขึ้นจาก 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. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 3.48 ล้านล้านบาท (เพิ่มขึ้น 9.3% จากปีงบประมาณ ก่อน) ได้รับอนุมัติ ซึ่งจะส่งผลให้การบริโภคและการลงทุนภาครัฐกลับมาขยายตัวที่ 1.5% และ 2.4% ตามลำดับ จากที่หดตัวในปี 2566 และ (4) การลงทุนภาคเอกชนคาดว่าจะเติบโต 3.3% ตามการเติบโตของภาคบริการ และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมสำคัญ อย่างไรก็ตาม ภาคส่งออกยังคงมีแนวโน้มเติบโตต่ำเนื่องจากยังเผชิญแรงกดดันจากความอ่อนแอของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า แม้อาจมีปัจจัยเฉพาะที่หนุนการส่งออกในบางกลุ่ม เช่น วัฏจักรการฟื้นตัวของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ อาศัยจากการรักษาความมั่นคงทางด้านอาหาร และความร่วมมือทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาค (Regionalization) เป็นต้น โดยคาดว่าจะการส่งออกของไทยจะขยายตัวเพียง 2.5% ในปี 2567 จากที่หดตัว -1.7% ในปีก่อนหน้า

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

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

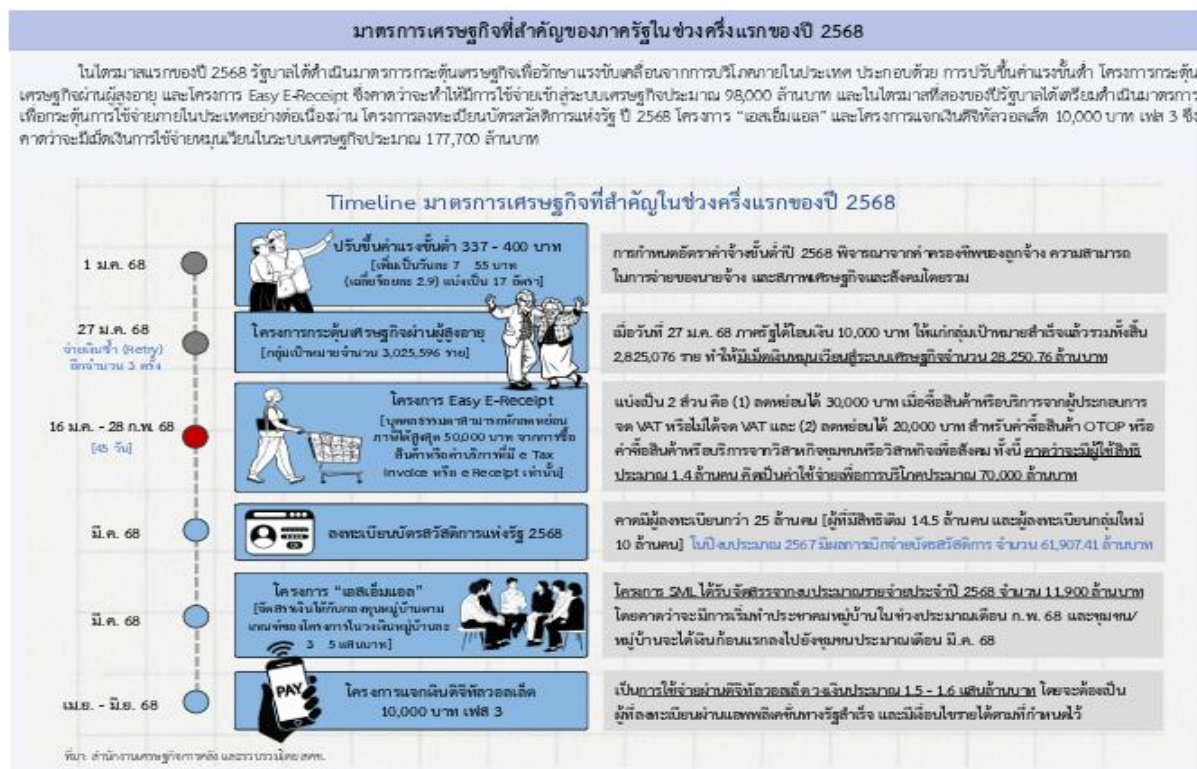
ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์หนี้ครัวเรือนไทยในปัจจุบัน พบว่า หนี้ครัวเรือนไทยพุ่งสู่ระดับ 91.3% ต่อ GDP ด้วยคุณภาพสินเชื่อและความสามารถในการชำระหนี้ที่ลดลง โดยที่การฟื้นตัวของเศรษฐกิจตลอดจนมาตรการแก้หนี้ต่างๆ อาจช่วยบรรเทาปัญหานี้ในภาพรวม แต่คาดว่าหนี้ครัวเรือนจะยังอยู่ในระดับสูง และจะเป็นแรงกดดันการบริโภคต่อเนื่อง วิจัยกรุงศรีคาดว่า ระดับหนี้ครัวเรือนต่อ GDP ของไทยจะค่อยๆ ทยอยปรับลดลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟื้นตัวต่อเนื่องของเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว จะช่วยให้รายได้ของครัวเรือนค่อยๆ ปรับตัวดีขึ้น 2) ตลาดแรงงานที่ทยอยแข็งแกร่งมากขึ้นหลังการฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สะท้อนจากตัวเลขการจ้างงานและอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในกลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่สูงกว่าช่วงก่อนเกิดโควิด ซึ่งจะช่วยให้อัตราการออมมีศักยภาพใน

การชำระหนี้ที่สูงขึ้น และ 3) มาตรการของรัฐบาลและ ธปท. ที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนทั้งการก่อหนี้ใหม่ และแก้ปัญหาหนี้เดิม จะช่วยบรรเทาปัญหาหนี้ครัวเรือนไม่ให้เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด อีกทั้งคุณภาพของหนี้ ยังมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป

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

สำนักงานสภาพัฒนาการสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ 2568 รายงานว่า เศรษฐกิจโลกในปี 2568 มีแนวโน้มชะลอตัวลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจสหรัฐ เนื่องจากการชะลอตัวของการลงทุนในหมวดเครื่องมือเครื่องจักรสอดคล้องกับการส่งออกสินค้าที่ชะลอตัวเช่นเดียวกับเศรษฐกิจจีนที่ชะลอตัวตามการบริโภคภายในประเทศและการลงทุนในภาคอสังหาริมทรัพย์

เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวดีขึ้นโดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญคือ การเพิ่มขึ้นของค่าแรงสนับสนุนจากรายจ่ายภาครัฐโดยเฉพาะรายจ่ายลงทุน การขยายตัวของอุปสงค์ภาคเอกชนภายในประเทศ การฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องของภาคการท่องเที่ยว และการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคการส่งออก



ที่มา: รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 4 ทั้งปี 2567 และแนวโน้มปี 2568 ของกองยุทธศาสตร์และการวางแผนมหภาค สำนักงานสภาพัฒนาการสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ 2568

รูปที่ 3-11 มาตรการเศรษฐกิจที่สำคัญของภาครัฐในช่วงครึ่งแรกของปี 2568

3.3.4 ปัจจัยทางด้านการเมืองและกฎหมาย

ด้านการเมือง⁸

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

ด้านนโยบาย

นโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นโครงการลำดับที่ 4 จาก 9 โครงการ Flagship ต่อยอดแนวคิด 5 X 5 ฝ่าวิกฤตประชากร เป็นโครงการที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (การเข้าถึงสิทธิ, Friendly Design) และมีการกำหนดแนวทางการทำงานในปีที่ 2 จะเร่งต่อยอดงานที่ดำเนินงาน พร้อมเร่งพัฒนางานใหม่ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานต่อเนื่องตามนโยบายรัฐบาล ในส่วนคนพิการ จะมุ่งเน้นการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ โดยความพิการไม่เป็นข้อจำกัด



รูปที่ 3-12 นโยบาย Flagship กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

⁸ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



รูปที่ 3-13 แนวทางการทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



รูปที่ 3-14 นโยบาย Flagship กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

นโยบายกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2568
มีแนวทางดำเนินโครงการ Flagship ต่อยอดแนวคิด 5 X 5 ฝ่าวิกฤตประชากร เพื่อเพิ่มโอกาสและเสริมสร้างคุณค่าคนพิการ ด้วยโครงการ 3 โครงการสำคัญ คือ โครงการ 10 Top สร้างภาวะผู้นำของคนพิการ ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจก้าวข้ามความพิการสู่การเป็นคนพิการที่ประสบความสำเร็จ โครงการสร้างอาชีพเพิ่มรายได้สำหรับคนพิการ และโครงการเสริมสร้างความเข้าใจต่อคนพิการและความพิการ

กำหนดให้มี 3 Agenda ดังนี้คือ

Agenda ที่ 1 “ยกระดับคนพิการและครอบครัวสู่ความเข้มแข็ง” ด้วยสิทธิ สวัสดิการ การพัฒนา ศักยภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการสาธารณะ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(1) ก้าวข้ามความพิการ สร้าง “Productive Welfare” 800 คน ใน 25 นิคมฯ และทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(2) คนพิการต้นแบบเพื่อสังคม (Flagship) เชิดชูเกียรติคนพิการต้นแบบสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ ด้านกีฬา และอาชีพ “TOP 10”

Agenda ที่ 2 “ปรับระบบพลิกโฉม ศูนย์/สถาน สู่มาตรฐานเพื่อคนพิการอยู่ร่วมกับสังคม”

(1) พัฒนาศูนย์อาชีพต้นแบบ

(2) ยกระดับสถานสู่มาตรฐานสากล เพื่อฟื้นฟูคนพิการคืนสู่ครอบครัวและชุมชน

(3) ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด เป็นหน่วยงานคนพิการระดับพื้นที่ ช่วยเหลือ เชื่อมประสาน จัดบริการ ให้คนพิการ เข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ

Agenda ที่ 3 “ครบเครื่องเรื่องการพัฒนาคนและงาน”

(1) สร้างบุคลากรยุคใหม่ เก่งคิด เก่งพัฒนา เก่ง PR พก. Smart

(2) เร่งพัฒนาระบบบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(3) ยกระดับศักยภาพ อพม. สู่ “ผู้ช่วยคนพิการ” มีอาชีพ

การจัดประชุมเวทีสมัชชาเครือข่ายคนพิการระดับชาติในปี พ.ศ. 2567 เพื่อยกร่างเป็นประเด็น สมัชชาเครือข่ายคนพิการระดับชาติ พ.ศ. 2568 สรุปได้ 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมการเข้าถึงระบบการศึกษาของคนพิการ

ประเด็นที่ 2 การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และการดำเนินการตามมาตรา 35 เพื่อเป็นทางเลือกให้เกิดการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพและมีรายได้

ประเด็นที่ 3 การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ด้านกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ⁹

1) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 ทำให้สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐจะต้องยื่นรายงานการจ้างงานคนพิการประจำปีโดยการจ้างงานคนพิการและการชำระเงินทดแทนเข้ากองทุนฯ มีบทบาทสำคัญมาก ทั้งเป็นการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และเป็นรายได้เข้ากองทุนฯ เพื่อนำเงินมาพัฒนาคุณภาพชีวิต

⁹ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2566. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567. [online]. เข้าถึงได้จาก <https://pa-ebook-f5.com/books/ykq/#p=1>

คนพิการและบริหารจัดการกองทุนฯ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจดังกล่าวให้สำเร็จอย่างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ทั้งในด้านการบริหารรายได้ที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการและการปฏิบัติตามกฎหมายที่สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการบังคับคดีหากละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายดังกล่าว ซึ่งจากสถิติรายงานการจ้างงานของสถานประกอบการ พบว่า แนวโน้มในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 ลดลงอย่างต่อเนื่อง

2) พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 มีเจตนารมณ์หลักเพื่อวางกลไกในการป้องกัน รับมือ และลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กองทุนฯ) ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Personal Data) และให้บริการสาธารณะที่สำคัญแก่คนพิการทั่วประเทศ จึงมีสถานะเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้บังคับแห่ง พ.ร.บ. ฉบับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่อาจถูกจัดเป็น "หน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ" (Critical Information Infrastructure - CII) โดยมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1: มาตรการเชิงป้องกัน (Proactive Measures) กลุ่มมาตรการนี้กำหนดภาระหน้าที่ให้หน่วยงาน CII ต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดเหตุการณ์ ประกอบด้วย

มาตรา 49 และ 50: การประเมินความเสี่ยงและมาตรฐานขั้นต่ำ โดยมาตรา 49 บัญญัติให้หน่วยงาน CII มีภาระหน้าที่ในการดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Risk Assessment) อย่างสม่ำเสมอ ควบคู่ไปกับมาตรา 50 ที่กำหนดให้หน่วยงานดังกล่าวต้องจัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานขั้นต่ำด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Minimum Security Standard) ตามที่คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (กคม.) ประกาศกำหนด โดยกองทุนฯ จำเป็นต้องทบทวนและจัดทำนโยบายภายในด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดหาเทคโนโลยีป้องกันและเฝ้าระวัง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด การไม่ปฏิบัติตามอาจนำไปสู่ความรับผิดชอบทางปกครอง

มาตรา 54: การจัดทำแผนรับมือเหตุการณ์ กำหนดให้หน่วยงาน CII ต้องจัดทำแผนการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Incident Response Plan) ที่ระบุขั้นตอนและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และต้องดำเนินการฝึกซ้อมหรือทดสอบแผนดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอโดยกองทุนฯ ต้องยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยต้องมีเอกสารแผนรับมือที่เป็นลายลักษณ์อักษรและผ่านการรับรองจากผู้บริหารระดับสูง การฝึกซ้อมตามแผนจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวงจรการดำเนินงานประจำปี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง

ส่วนที่ 2: มาตรการรับมือและรายงานเหตุ (Responsive and Reporting Measures) กลุ่มมาตรการนี้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติเมื่อมีเหตุการณ์ภัยคุกคามเกิดขึ้น ประกอบด้วย

มาตรา 56 และ 57: การเฝ้าระวังและการรายงานเหตุการณ์ มาตรา 56 กำหนดให้หน่วยงาน CII มีหน้าที่เฝ้าระวังภัยคุกคามที่อาจกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานของตน และเมื่อตรวจพบเหตุการณ์ตามมาตรา 57 หน่วยงานมีภาระหน้าที่ทางกฎหมายในการประเมินสถานการณ์และรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) โดยไม่ชักช้า โดยกองทุนฯ ต้องจัดให้มีกระบวนการและเครื่องมือสำหรับเฝ้าระวังภัยคุกคาม

(Threat Monitoring) ตลอดเวลา และต้องสร้างกลไกการรายงานเหตุการณ์ที่เป็นทางการไปยัง สกมช. ซึ่งเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการจัดการเหตุการณ์ จากเดิมที่อาจ เป็นเพียงการจัดการภายในองค์กร

ส่วนที่ 3: บทบัญญัติว่าด้วยอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ (Provisions Concerning the Authority of Competent Officials) กลุ่มมาตรการนี้แสดงให้เห็นถึงการให้อำนาจแก่รัฐในการเข้า แทรกแซงเพื่อระงับยับยั้งความเสียหาย โดยแบ่งตามระดับความร้ายแรงของภัยคุกคาม ดังนี้

มาตรา 60 และ 61: อำนาจในการสั่งการและเข้าถึงข้อมูล ในกรณีที่ภัยคุกคามมี ลักษณะ "ไม่ร้ายแรง" มาตรา 60 ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการออกคำสั่งให้หน่วยงาน ดำเนินการแก้ไขหรือป้องกัน ในขณะที่หากภัยคุกคามมีลักษณะ "ร้ายแรง" (เช่น กระบอบบริการ สาธารณะสำคัญ) มาตรา 61 ขยายอำนาจให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์ เข้าไปในสถานที่ และยึดหรืออายัดระบบคอมพิวเตอร์ได้เท่าที่จำเป็นและสมควรแก่เหตุ

มาตรา 63: อำนาจในสถานการณ์ระดับวิกฤต สำหรับภัยคุกคามใน "ระดับวิกฤต" ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างรุนแรง มาตรานี้ให้อำนาจคณะกรรมการการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (กมช.) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อมอบอำนาจให้สามารถ ดำเนินการใดๆ ที่จำเป็นได้ ซึ่งอาจรวมถึงการอาศัยอำนาจตามกฎหมายการศึกหรือพระราช กำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยกองทุนฯ ต้องให้ความร่วมมือกับพนักงาน เจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่

3) พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการกำหนดฐานความผิดและบทลงโทษทางอาญา สำหรับการกระทำการใดๆ ต่อระบบ คอมพิวเตอร์ ข้อมูลคอมพิวเตอร์ หรือที่อาศัยระบบคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด สำหรับ กองทุนฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่พึ่งพิงระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการและให้บริการ พ.ร.บ. ฉบับนี้จึง มีนัยสำคัญในสองมิติหลัก คือ เป็นกลไกเชิงคุ้มครอง (Protective Mechanism) ที่ให้ความคุ้มครองทาง กฎหมายแก่ระบบและข้อมูลของกองทุนฯ จากการถูกประทุษร้าย และเป็นกรอบเชิงควบคุม (Controlling Framework) ที่กำกับการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและชอบ ด้วยกฎหมาย โดยมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1: บทบาทเชิงคุ้มครอง: พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ฯ ในฐานะเครื่องมือทางกฎหมายเพื่อปกป้อง กองทุนฯ ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือให้กองทุนฯ ในฐานะ "ผู้เสียหาย" สามารถดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้

มาตรา 5: การเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ บัญญัติให้การเข้าถึงระบบ คอมพิวเตอร์ของผู้อื่นซึ่งมีมาตรการป้องกันการเข้าถึงและตนไม่มีสิทธิ เป็นความผิดอาญา มีโทษ จำคุกและ/หรือปรับ โดยมาตรานี้ให้ความคุ้มครองด้านหน้าสุดของระบบสารสนเทศของกองทุนฯ เช่น เซิร์ฟเวอร์ ฐานข้อมูล จากการพยายามบุกรุกโดยไม่ได้รับอนุญาต (Hacking) ไม่ว่าจะ กระทำโดยบุคคลภายนอกหรือบุคลากรภายในที่ไม่มีสิทธิในส่วนนั้นๆ ก็ตาม

มาตรา 7: การเข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ กำหนดให้การเข้าถึง ข้อมูลคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นซึ่งมีมาตรการป้องกันการเข้าถึงและตนไม่มีสิทธิ เป็นความผิดอาญา เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครอง "ตัวข้อมูล" โดยตรง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกองทุนฯ ที่จัดเก็บข้อมูล อ่อนไหวของคนพิการ เป็นการป้องกันมิให้บุคคลใดๆ เข้าถึงข้อมูลที่ตนไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงานฝ่ายการเงินไม่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลประวัติการรักษาพยาบาลโดยละเอียด

มาตรา 9: การทำให้เสียหาย แก้อไข หรือทำลายข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ

กำหนดให้การทำให้เสียหาย, ทำลาย, แก้อไข, เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมข้อมูลคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นโดยมิชอบ เป็นความผิดอาญา ซึ่งเป็นการกระทำที่กระทบต่อความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล (Data Integrity) มาตรานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการรักษาความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบของกองทุนฯ หากมีการบุกรุกเพื่อแก้อไขยอดหนี้เงินกู้ ลบประวัติการขอรับบริการ หรือทำลายข้อมูลสำคัญของคนพิการ ผู้กระทำจะมีความผิดตามมาตรา 9 ซึ่งมีบทลงโทษที่หนัก

มาตรา 10: การรบกวนการทำงานของระบบคอมพิวเตอร์ บัญญัติให้การกระทำใดๆ

ที่เป็นการรบกวน ชะลอ ชัดขวาง หรือหน่วงเหนี่ยวให้ระบบคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เป็นความผิดอาญา มาตรานี้ให้ความสำคัญคุ้มครอง "ความพร้อมใช้งาน" (Availability) ของระบบบริการออนไลน์ของกองทุนฯ จากกรณีโจมตีในรูปแบบ Denial-of-Service (DoS) หรือ Distributed Denial-of-Service (DDoS) ซึ่งทำให้เว็บไซต์หรือระบบบริการไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้

ส่วนที่ 2: บทบาทเชิงควบคุม: พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ฯ ในฐานะกรอบกำกับความรับผิดชอบของบุคลากร ในส่วนนี้ พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ฯ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรของกองทุนฯ ในการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กร

มาตรา 14: การนำเข้าข้อมูลอันเป็นเท็จสู่ระบบคอมพิวเตอร์ มาตรานี้เป็นบทบัญญัติ

ที่กว้างและถูกบังคับใช้บ่อยครั้ง โดยเฉพาะอนุมาตรา (1) ที่กำหนดให้การนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือนหรือเป็นเท็จ โดยน่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชนหรือผู้อื่น เป็นความผิดอาญา โดยบุคลากรของกองทุนฯ ต้องตระหนักว่าการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรในการสร้างเอกสารเท็จ, บันทึกข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น หรือเผยแพร่ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับงานของกองทุนฯ ที่สร้างความเสียหาย ถือเป็นการกระทำความผิดที่มีโทษอาญาโดยตรง กองทุนฯ มีหน้าที่ต้องวางนโยบายการใช้งานที่ยอมรับได้ (Acceptable Use Policy) และอบรมพนักงานให้ทราบถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลนี้

มาตรา 26: หน้าที่การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ กำหนดให้

"ผู้ให้บริการ" มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ (Log files) ไว้ไม่น้อยกว่า 90 วัน นับแต่วันที่ข้อมูลนั้นเข้าสู่ระบบ โดยกองทุนฯ ในฐานะผู้จัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตหรือเครือข่ายภายในแก่บุคลากร ย่อมมีสถานะเป็น "ผู้ให้บริการ" ตามนัยแห่งมาตรานี้ จึงมีภาระหน้าที่ทางกฎหมายในการตั้งค่าระบบเครือข่ายและเซิร์ฟเวอร์ให้มีการบันทึกและจัดเก็บ Log files ตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อมูลจราจรเหล่านี้เป็นพยานหลักฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการสืบสวนสอบสวนเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดตามมาตราต่างๆ ข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำจากบุคคลภายนอกหรือภายในองค์กรเอง

4) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ให้ความสำคัญในการกำหนด

หลักการและกลไกการกำกับดูแลที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล (Data Subject) กองทุนฯ ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ย่อมมีการดำเนินงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของคนพิการจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ กองทุนฯ จึงตกอยู่ภายใต้บังคับแห่ง พ.ร.บ. ฉบับนี้อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในสถานะ "ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล" (Data Controller) ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลที่กองทุนฯ จัดเก็บส่วนใหญ่

จัดเป็น "ข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว" (Sensitive Personal Data) ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ต้องมีมาตรการในการคุ้มครองข้อมูลเหล่านั้นอย่างรัดกุม โดยมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1: สถานะทางกฎหมายและภาระหน้าที่หลักของกองทุนฯ

มาตรา 6: นิยามศัพท์ที่สำคัญ มาตรานี้ให้คำนิยามของ "ข้อมูลส่วนบุคคล" และ "ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล" โดยกองทุนฯ เข้าลักษณะเป็น "ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล" อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของคนพิการที่มาขอรับบริการ ส่งผลให้กองทุนฯ ต้องรับผิดชอบ (Accountability) ต่อการปฏิบัติตามเงื่อนไขและหน้าที่ทั้งหมดที่ พ.ร.บ. ฉบับนี้กำหนดไว้

มาตรา 26: การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว (Sensitive Personal Data) เป็นมาตราที่มีความสำคัญสูงสุดต่อกองทุนฯ โดยบัญญัติห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว อันได้แก่ ข้อมูลเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูล เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด โดยข้อมูลหลักที่กองทุนฯ ใช้ในการดำเนินงาน เช่น **ประเภทความพิการ รายละเอียดทางการแพทย์ สถานะทางสุขภาพ** ล้วนจัดเป็นข้อมูลอ่อนไหวทั้งสิ้น แม้การดำเนินงานของกองทุนฯ จะอาศัยอำนาจตามกฎหมายจัดตั้ง (พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ) ซึ่งอาจเข้าข้อยกเว้นให้สามารถเก็บรวบรวมได้ เพื่อ "การจัดทำบริการสุขภาพหรือสังคม" หรือ "เพื่อประโยชน์สาธารณะที่สำคัญ" กองทุนฯ ยังคงมีหน้าที่ต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูงสุดและต้องจัดให้มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลดังกล่าวอย่างเข้มงวดเป็นพิเศษ

ส่วนที่ 2: หลักการพื้นฐานในการประมวลผลข้อมูล

มาตรา 19, 22 และ 24: ฐานทางกฎหมายในการประมวลผลข้อมูล (Lawful Basis of Processing) การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องกระทำภายใต้ฐานทางกฎหมายที่ชอบด้วยกฎหมายเสมอ เช่น การได้รับความยินยอม (Consent) การปฏิบัติตามสัญญา (Contract) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligation) หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task) การขอความยินยอมต้องกระทำโดยชัดแจ้ง เป็นหนังสือหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเจ้าของข้อมูลต้องได้รับแจ้งวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน โดยกองทุนฯ ต้องทบทวนแบบฟอร์มการขอรับบริการและเอกสารทั้งหมด ต้องระบุฐานทางกฎหมายในการเก็บข้อมูลแต่ละรายการให้ชัดเจน ไม่สามารถอาศัยการขอความยินยอมแบบคลุมเครือได้อีกต่อไป และต้องมีกระบวนการบันทึกและจัดเก็บหลักฐานการให้ความยินยอมหรือการอ้างอิงฐานกฎหมายนั้นๆ อย่างเป็นระบบ

มาตรา 21: หลักการจำกัดวัตถุประสงค์ (Purpose Limitation Principle) หมายถึง ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลไว้ก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมเท่านั้น การนำข้อมูลไปใช้นอกเหนือวัตถุประสงค์เดิมจะกระทำมิได้ โดยหลักการนี้สร้างวินัยในการใช้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด ตัวอย่างเช่น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อการพิจารณาให้เงินกู้ยืม จะไม่สามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยหรือการประชาสัมพันธ์อื่นใดได้ หากไม่ได้รับความยินยอมใหม่หรือมีฐานทางกฎหมายอื่นรองรับ

ส่วนที่ 3: สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

มาตรา 30-34: สิทธิต่างๆ ของเจ้าของข้อมูล (Data Subject Rights) พ.ร.บ. ฉบับนี้ได้ให้สิทธิแก่เจ้าของข้อมูลหลายประการ ได้แก่ สิทธิในการเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูล (Right to Access) สิทธิในการขอให้โอนข้อมูล (Right to Data Portability) สิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูล (Right to Object) สิทธิในการขอให้ลบหรือทำลายข้อมูล (Right to Erasure/to be Forgotten) และสิทธิในการขอให้แก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง (Right to Rectification) โดยกองทุนฯ มีภาระหน้าที่ต้องจัดทำช่องทางและกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการใช้สิทธิของคนพิการ ต้องมีการจัดทำแบบฟอร์ม กำหนดผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามคำขอใช้สิทธิ ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้สามารถสืบค้น แก้ไข และลบข้อมูลรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4: มาตรการกำกับดูแลและรักษาความปลอดภัย

มาตรา 37: การจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัย โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม (ทั้งในเชิงองค์กร เทคนิค และกายภาพ) เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจ มาตรการนี้ทำงานสอดคล้องกับ พ.ร.บ. ไซเบอร์ฯ โดย PDPA เน้นที่การคุ้มครอง "ตัวข้อมูล" ในขณะที่ พ.ร.บ. ไซเบอร์ฯ เน้นการคุ้มครอง "ระบบสารสนเทศ" กองทุนฯ จึงต้องลงทุนในเทคโนโลยีและกระบวนการเพื่อคุ้มครองข้อมูลให้ได้มาตรฐานทั้งสองฉบับ

มาตรา 41: การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer - DPO) กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแต่งตั้ง DPO ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ หรือมีการประมวลผลข้อมูลอ่อนไหวเป็นจำนวนมาก โดยกองทุนฯ เข้าข่ายองค์กรที่ต้องแต่งตั้ง DPO อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นทั้งหน่วยงานของรัฐและมีการประมวลผลข้อมูลอ่อนไหวเป็นกิจกรรมหลัก DPO จะมีหน้าที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร และเป็นผู้ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (สคส.) ซึ่งเป็นการสร้างตำแหน่งและภาระหน้าที่ใหม่ขึ้นในโครงสร้างองค์กร

5) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

(พ.ร.บ. รัฐบาลดิจิทัล) มีเจตนารมณ์เพื่อปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเข้าถึงได้โดยสะดวก ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก กฎหมายฉบับนี้มีสถานะเป็นกรอบบังคับสำหรับหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง รวมถึงกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กองทุนฯ) ให้ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และกระบวนการทำงาน จากเดิมที่อาจพึ่งพิงเอกสารและปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพ (Paper-based and Physical Interaction) ไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นสำคัญ (Data-driven and Digital Service Delivery) บทวิเคราะห์นี้จะทำการศึกษาบทบัญญัติสำคัญและประเมินผลกระทบเชิงปฏิรูปต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1: การวางรากฐานและพันธกิจสู่องค์กรดิจิทัล

มาตรา 4: พันธกิจในการบริหารงานสู่รัฐบาลดิจิทัล มาตรานี้เป็นบทบัญญัติเชิงหลักการที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการจัดองค์กร จัดสรรงบประมาณและบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปในรูปแบบของรัฐบาลดิจิทัล

โดยมุ่งเน้นการบูรณาการและลดความซ้ำซ้อน โดยกองทุนฯ ต้องจัดทำยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation Strategy) อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานในรูปแบบเดิมไม่ถือเป็นทางเลือกอีกต่อไป แต่ต้องมีการวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในให้เป็นดิจิทัลทั้งหมด

ส่วนที่ 2: การปฏิรูปการให้บริการประชาชน

มาตรา 7: การให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นหลัก กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีช่องทางการบริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อยหนึ่งช่องทาง เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก และมุ่งพัฒนาระบบให้เป็นศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service) ผ่านระบบดิจิทัล โดยกองทุนฯ มีภาระหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการออนไลน์ เช่น ระบบการยื่นคำร้องขอกู้ยืมเงิน ระบบการติดตามสถานะคำขอ การให้ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกสูงสุดแก่คนพิการ ซึ่งหลายท่านอาจมีข้อจำกัดในการเดินทาง

มาตรา 10: การยกเลิกการเรียกสำเนาเอกสาร ห้ามมิให้หน่วยงานของรัฐเรียกเอกสารที่ทางราชการออกให้ (เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประจำตัวคนพิการ) จากประชาชนผู้มาขอรับบริการ มาตรา 10 ส่งผลกระทบต่อกระบวนการรับคำขออย่างสิ้นเชิง กองทุนฯ ไม่สามารถร้องขอให้คนพิการยื่นสำเนาเอกสารดังกล่าวได้อีกต่อไป แต่มีหน้าที่ต้องเชื่อมโยงระบบของตนเข้ากับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นต้น เพื่อดึงข้อมูลมาใช้ประกอบการพิจารณาโดยตรง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลตามหลักการของ PDPA

มาตรา 12: การใช้เอกสารและหลักฐานเชิงดิจิทัล กำหนดให้การแสดงเอกสารหลักฐานที่เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มีผลบังคับใช้ได้ตามกฎหมายเทียบเท่ากับเอกสารที่เป็นกระดาษ และให้การลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) มีผลทางกฎหมายเช่นเดียวกับการลงลายมือชื่อปกติมาตรานี้เป็นกลไกที่ทำให้กระบวนการดิจิทัลมีความสมบูรณ์ (End-to-end Digital Process) โดยกองทุนฯ สามารถออกแบบกระบวนการอนุมัติสัญญากู้ยืมหรือการอนุมัติโครงการต่างๆ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ทั้งหมด ซึ่งช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเอกสารได้อย่างมหาศาล

ส่วนที่ 3: การบูรณาการข้อมูลและธรรมาภิบาลข้อมูล

มาตรา 5 และ 6: การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกลาง (Government Data Exchange Center - GDX) และให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลและระบบของตนเข้ากับศูนย์กลางดังกล่าว เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลภาครัฐ โดยกองทุนฯ มีภาระหน้าที่เชิงเทคนิคในการพัฒนาระบบสารสนเทศของตนให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพลด.) หรือ DGA กำหนด เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นโครงการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่

มาตรา 13 และ 14: ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำข้อมูลสาธารณะ (ที่ไม่กระทบต่อความมั่นคงและข้อมูลส่วนบุคคล) มาเปิดเผยต่อสาธารณชนในรูปแบบที่คอมพิวเตอร์สามารถอ่านได้ (Machine-readable Format)

โดยกองทุนฯ ต้องสำรวจข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองและจำแนกประเภทข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้ เช่น ข้อมูลสถิติการกักขังในภาพรวมโดยไม่ระบุตัวตน, ข้อมูลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อนำมาจัดทำเป็นชุดข้อมูลเปิด (Open Data Set) เผยแพร่บนแพลตฟอร์มกลางของรัฐ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม

มาตรา 17: ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดมาตรฐานข้อมูล การดูแลคุณภาพข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลไม่ใช่เพียงการสแกนเอกสารเก็บ แต่หมายถึงการสร้างสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture) ที่ดี กองทุนฯ ต้องจัดทำพจนานุกรมข้อมูล (Data Dictionary) กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูล (Data Steward) และสร้างกระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

6) พระราชบัญญัติระบบการชำระเงิน พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อกำกับดูแลระบบการชำระเงินและบริการการชำระเงินของประเทศภายใต้อำนาจของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมั่นคง (Safety) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ในโครงสร้างพื้นฐานทางการเงินของประเทศ สำหรับ กองทุนฯ ซึ่งมีภารกิจหลักในการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการจ่ายเงินอุดหนุน ย่อมต้องอาศัยระบบการชำระเงินเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน แม้ว่าโดยสถานะแล้วกองทุนฯ จะไม่ใช่ผู้ประกอบการธุรกิจที่ถูกกำกับดูแลโดยตรงตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่กฎหมายดังกล่าวได้สร้าง "ระบบนิเวศ" (Ecosystem) ที่กองทุนฯ ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้น พ.ร.บ. ระบบการชำระเงินฯ จึงมีนัยสำคัญในเชิง ยุทธศาสตร์และการบริหารความเสี่ยง ต่อการพัฒนาระบบการรับ-จ่ายเงินของกองทุนฯ ในยุคดิจิทัล โดยมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1: การทำความเข้าใจนิยามและขอบเขตการกำกับดูแล

มาตรา 4: นิยามศัพท์ มาตรานี้ให้คำนิยามที่สำคัญ อาทิ "ระบบการชำระเงิน" เช่น ระบบการโอนเงินระหว่างธนาคาร "บริการการชำระเงิน" เช่น บริการบัตรเครดิต บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ และ "เงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Money)" มูลค่าเงินที่บันทึกในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น บัตรหรือแอปพลิเคชัน e-Wallet โดยการทำความเข้าใจนิยามเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับกองทุนฯ เพื่อให้สามารถจำแนกได้ว่าบริการทางการเงินที่ตนใช้งานหรือพิจารณาจะนำมาใช้ในการจ่ายเงินให้แก่คนพิการนั้น เป็นบริการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ธปท. หรือไม่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินความน่าเชื่อถือและความเสี่ยงของบริการนั้นๆ

ส่วนที่ 2: การพึงพิงเสถียรภาพของระบบการชำระเงินที่สำคัญ

หมวด 2 (มาตรา 11-15): การกำกับดูแลระบบการชำระเงินที่สำคัญ หมวดนี้ให้อำนาจ ธปท. ในการกำหนดให้ระบบการชำระเงินใดเป็น "ระบบการชำระเงินที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อระบบ (Systemically Important Payment System - SIPS)" เช่น ระบบบาทเน็ต (BAHTNET) และวางหลักเกณฑ์การกำกับดูแลที่เข้มงวดเป็นพิเศษ กองทุนฯ ในฐานะผู้ใช้งานระบบการเงินของประเทศ ย่อมต้องพึงพิงเสถียรภาพของระบบเหล่านี้โดยปริยาย การจ่ายเงินกู้หรือเงินอุดหนุนจำนวนมาก (Bulk Payments) จะต้องไหลผ่านระบบ SIPS เหล่านี้ การที่ พ.ร.บ. ฉบับนี้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลความมั่นคงของระบบดังกล่าวจึงถือเป็นประโยชน์โดยอ้อม

ที่ช่วยสร้างหลักประกันว่าธุรกรรมทางการเงินของกองทุนฯ จะสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย

ส่วนที่ 3: การเลือกใช้บริการและการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ

หมวด 3 (มาตรา 16-35): การกำกับดูแลผู้ให้บริการการชำระเงิน กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะประกอบธุรกิจบริการการชำระเงินที่ต้องกำกับดูแล (เช่น บริการโอนเงินด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์, บริการ e-Money, บริการรับชำระเงินแทน) จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังตามข้อเสนอแนะของ ธปท. ก่อน บทบัญญัตินี้มีผลกระทบเชิงปฏิบัติอย่างยิ่งใน 2 มิติ คือ **การคัดเลือกคู่ค้า (Partner Selection)** ในการพัฒนาระบบรับ-จ่ายเงินดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล หากกองทุนฯ ประสงค์จะจ่ายเงินกู้เข้า e-Wallet ของคนพิการ หรือเปิดช่องให้ชำระหนี้ผ่านแอปพลิเคชันบนมือถือ กองทุนฯ มีภาระต้องตรวจสอบและเลือกใช้บริการจากผู้ประกอบธุรกิจที่ได้รับใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. นี้เท่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าดำเนินงานภายใต้มาตรฐานของ ธปท. **การกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน (Operational Boundary)** มาตรานี้เป็นเสมือน "เส้นแบ่งทางกฎหมาย" ที่กองทุนฯ ต้องระมัดระวังไม่ให้ก้าวข้ามไปโดยไม่เจตนา เช่น หากกองทุนฯ พัฒนาระบบที่ให้คนพิการสามารถ "พักเงิน" ที่ได้รับจากกองทุนฯ ไว้ในบัญชีเสมือน (Virtual Account) ของกองทุนฯ เอง และใช้เงินนั้นชำระค่าสินค้าแก่ร้านค้าอื่นได้ การกระทำดังกล่าวอาจเข้าข่ายเป็นการ "ให้บริการ e-Money" โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ดังนั้น กองทุนฯ จึงต้องวางบทบาทของตนเป็นเพียง "ผู้ใช้" บริการการชำระเงิน ไม่ใช่ "ผู้ให้บริการ" เสียเอง

หมวด 4 (มาตรา 36-39): การคุ้มครองผู้ใช้บริการ กำหนดให้ผู้ได้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ต่างๆ ต่อผู้ใช้บริการ เช่น การแสดงอัตราค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน การจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และการดูแลความปลอดภัยของข้อมูลการชำระเงิน โดยหมวดนี้จะเป็นประโยชน์โดยอ้อมอีกประการหนึ่ง เมื่อกองทุนฯ แนะนำให้คนพิการใช้บริการจากผู้ประกอบธุรกิจที่ได้รับอนุญาต เท่ากับว่าคนพิการเหล่านั้นจะได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด กองทุนฯ สามารถใช้ประเด็นนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้บริการในช่องทางการชำระเงินดิจิทัลที่กองทุนฯ นำเสนอ

3.3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน: แนวทางปฏิบัติการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ¹⁰

ตารางที่ 3-5 แสดงประเด็นสำคัญด้านแนวปฏิบัติการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ

ประเด็นสำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ					
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
1. แนวทางการจ้างงานคนพิการในสภาพจริง						
การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ	1. มีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการและศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของผู้ประกันตนให้บริการในพื้นที่ต่างๆ	1. มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทดลองงานโดยภาครัฐ 2. มีการให้สวัสดิการค่าใช้จ่ายเพื่อทดแทนความเสียเปรียบในการทำงานของคนพิการ	1. มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของรัฐและเอกชน 2. สถานศึกษาระดับต่างๆ จะให้คำแนะนำต่อผู้เรียนพิการในการหางาน 3. มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการเริ่มต้นหางาน (National Careers Service Centre) ทั่วประเทศ	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคนพิการ หรือศูนย์อาชีพของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้บริการทั่วประเทศ	1. ยังไม่มีองค์กรผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจรโดยเฉพาะ 2. องค์กรภาคประชาสังคมและกิจการเพื่อสังคมให้บริการเตรียมความพร้อมคนพิการ	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของภาครัฐให้บริการคนพิการ 2. มีศูนย์อาชีพคนพิการของภาคเอกชนให้บริการฝึกงานและจ้างงานคนพิการในรูปแบบโรงงานในอารักขา
การสนับสนุนให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงาน	1. การให้ประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างเพื่อการจ้างงานคนพิการและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน	1. การปรับสถานที่ทำงานของนายจ้าง 2. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีจากรัฐแก่นายจ้างเพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงาน 3. มีบริการที่ปรึกษาแก่นายจ้างเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน	1. มีองค์กรด้านการจัดหางาน (Access to Work = AtW) และ Job Centre Plus ที่ให้บริการทั้งคนพิการและนายจ้างที่ช่วยเหลือจนถึงกระบวนการสัมภาษณ์งาน	1. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่รับคนพิการเกินสัดส่วนที่กำหนด 2. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่จ้างงานคนพิการที่ทำงานอยู่ที่บ้านการจ้างงานคนพิการรุนแรง และการจ้างงานพนักงานเดิมที่กลายเป็นคนพิการ 3. มีการสนับสนุนค่าจ้างช่วงทดลองงานคนพิการแก่นายจ้าง	1. มีกองทุนสนับสนุนปรับปรุงสถานที่ทำงานให้นายจ้าง 2. มีการสนับสนุนค่าจ้างคนพิการให้นายจ้างในอัตรา 16-23% ของค่าจ้างรายเดือนของคนพิการเฉพาะที่ได้รับไม่เกิน 4,000 เหรียญ 3. มีศูนย์บริการจัดหางานคนพิการของภาครัฐ	1. มีบริการจัดหางานสำหรับคนพิการ 2. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงาน 3. มีการให้เงินสนับสนุนการปรับปรุงสถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อรองรับการจ้างงาน 4. มีการโครงการส่งเสริมการให้คนพิการรับงานไปทำที่บ้าน (Home Working)

¹⁰ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. “ฐานข้อมูลวิจัยแรงงาน”. เข้าถึงได้จาก <http://nlrc.mol.go.th/research/QCRNvh0/05QCRNvh0.pdf>

ประเด็นสำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ					
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
		4. สนับสนุนให้เกิดกิจการเพื่อสังคม (SE) เป็นแหล่งงานของคนพิการ		4. มี job coach ในศูนย์อาชีพต่างๆ ให้คำแนะนำคนพิการในการสมัครงาน	4. มีองค์กรในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมเพื่อเป็นแหล่งงานให้แก่คนพิการ	
การรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร	1. มีการยกเว้นภาษี 1.9 แสนบาทแรกให้แก่คนพิการที่มีรายได้น้อย เป็นการสนับสนุนทางอ้อมให้คนพิการที่ทำงานและยังมีรายได้ไม่มากนักได้ลดภาระภาษี	1. มีการใช้ Job Coach ในสถานประกอบการให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การสนับสนุนเงินตามแผนช่วยเหลือให้คนพิการประสบความสำเร็จในการทำงาน 3. มีการช่วยเหลือและให้คำแนะนำฝึกอบรมจากนายจ้างเพื่อนร่วมงาน 4. การมีบริการที่ปรึกษาเฉพาะด้านแก่นายจ้าง 5. มีการสนับสนุนที่ดีจากครอบครัวคนพิการ	1. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่คนพิการที่มีงานทำ	1. มีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานหลายแห่ง เช่น Hello Work หรือศูนย์อาชีพสำหรับคนพิการ ให้บริการต่อเนื่องหลังเริ่มการจ้าง 2. มีการใช้ Job Coach ในสถานประกอบการให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานให้บริการต่อเนื่องหลังเริ่มการจ้าง	1. มีการช่วยเหลือเบี้ยยังชีพให้แก่คนพิการที่มีงานทำแต่รายได้ไม่มาก
2. ปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการ						
เปรียบเทียบปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ	1. การฝึกอาชีพคนพิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2. คุณวุฒิการศึกษาของคนพิการไม่ตรงหรือไม่เพียงพอ	1. ขาดการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพในช่วงเปลี่ยนผ่าน (transition) เนื่องจากคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วเกินไป	1. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ 2. นายจ้างยังขาดความเข้าใจในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก	1. กฎหมายเปิดช่องให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ จึงเกิดการเลือกปฏิบัติได้แก่ การจ่ายค่าจ้างคนพิการบางประเภทต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ หรือการยกเหตุการขาด	1. ยังไม่มีองค์กรผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจรโดยเฉพาะ 2. นายจ้างยังขาดความตระหนักในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก	1. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ 2. การขาดความพร้อมของสภาพแวดล้อมทั้งโครงสร้างสาธารณะและในสถานประกอบการที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ

ประเด็นสำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ					
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย
	กับความต้องการของตลาดแรงงาน 3. นายจ้างไม่ชอบการใช้ระบบสัดส่วนที่บังคับให้มีการจ้างงานคนพิการ 4. คนพิการเชื่อว่าการทำงานในภาคเอกชนไม่มั่นคงเพราะรายได้ไม่พอกับรายจ่าย/มักถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	2. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ 3. คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงงานที่ใช้ทักษะหรืองานฝีมือ (Skill position /job)	เพื่อรองรับการทำงานกับคนพิการให้เพียงพอ	คุณสมบัติ เพื่อพิจารณาไม่รับคนพิการเข้าทำงาน 2. มีปัญหาการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทธุรกิจ (ปัจจุบันใช้อัตราเดียวกัน)	สะดวกสำหรับคนพิการในการทำงาน	3. นายจ้างยังมีความกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของคนพิการ

บทที่ 4

การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2567 (ฉบับปรับปรุง 2567) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2567
(ฉบับปรับปรุง 2567)

4.1 วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

4.2 พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปลุกนิสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

4.3 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)

4.4 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต

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

4.5 ผลลัพธ์

1. องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์
2. องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน
3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

4.6 การกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ 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

4.7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ มีดังนี้

เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
1. การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร	1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน	1. องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์
		1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า	

เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	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 สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็วและเน้นความยืดหยุ่น	3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน	3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2567 (ฉบับปรับปรุง 2567) มีโครงการที่จะดำเนินการในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ประกอบด้วย 17 โครงการจาก 3 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ผลลัพธ์ องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และค่าตอบแทนของบุคลากรกองทุน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 1.2 ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการพัฒนาแนวทางการทำงานจากข้อมูล (ด้านการจ้างงาน ด้านโครงการ และด้านเงินกู้) เพื่อการออกแบบแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

ประกอบด้วย 8 โครงการ

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุน
2. โครงการฝึกอบรมแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามเป้าหมาย SDG
3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า
4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
5. โครงการฝึกอบรมการบริหารโครงการ และแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการ/องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
6. โครงการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน (จัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ การพัฒนาโครงการและการติดตามและประเมินผล)
7. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568
8. โครงการถอดบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ประกอบด้วย 5 โครงการ

1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า
2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation
3. โครงการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร / ITA
4. โครงการกีฬาเพื่อความสำเร็จ
5. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile

เป้าหมายหลัก การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

ผลลัพธ์ องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

ประกอบด้วย 2 โครงการ

1. โครงการพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการงานด้านเงินกู้ โครงการ และการจ้างงาน
2. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ผลลัพธ์ องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และค่าตอบแทนของบุคลากรกองทุน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

ประกอบด้วย 2 โครงการ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2568
2. โครงการถอดบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทที่ 5

การวิเคราะห์สถานการณ์ ตามสิ่งที่เข้ามกดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผลจากการศึกษาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล และแผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ/ การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ/ รวมไปถึงการศึกษารวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน of กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต/ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix ในการช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ซึ่งได้ข้อสรุปดังเดิม อย่างไรก็ตามเพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการแต่ละยุทธศาสตร์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงวิเคราะห์สถานการณ์ตามสิ่งที่เข้ามกดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response) เพิ่มเติม สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

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 ขาดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง/สายอาชีพเพื่อให้ภารกิจสอดคล้องกับสถานการณ์ในระยะ 3 - 5 ปีของทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

W2 ขาดการทบทวนบทบาทของหน่วยงานภายในกองทุนฯ เพื่อกำหนดเป็น OKR ระยะสั้น และการนำเป้าหมายดังกล่าวสู่การกำหนด KPI รายบุคคล เพื่อบริหารผลงาน 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)	SO กลยุทธ์เชิงรุก SO1 (S1-S3, O1-O2) การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการและองค์กรคนพิการ	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO1 (W1, O1-O2) การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน
อุปสรรค (T)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1 (S1-S2, T1-T2) - การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ - ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า	WT กลยุทธ์เชิงรับ WT1 (W2, T1-T2) การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

5.3 วิเคราะห์สถานการณ์ ตามสิ่งที่เข้ามามากดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response)

ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ Pressure – State – Response (เรียกย่อๆ ว่า PSR) หรือเรียกได้ว่า สิ่งทีเข้ามามากดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response)

ส่วนแรก คือ **สิ่งที่เข้ามามากดดัน (Pressure)** นั้น มาจากแนวคิด **PESTEL Analysis** ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรว่ามีปัจจัยใดบ้าง และส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านใด โดย PESTEL ประกอบด้วย 6 ปัจจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์หรือวางแผนการดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตให้มากที่สุด เนื่องจากบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยทั้ง 6 ด้านแบ่งออกเป็นดังนี้

P - Politic	ด้านการเมือง
E - Economics	ด้านเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ
S - Social	ด้านสังคมและวัฒนธรรม
T -Technology	ด้านเทคโนโลยี
E – Environmental	ด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม
L - Legal	ด้านกฎหมาย/นโยบาย/กฎระเบียบ

ซึ่งในการวิเคราะห์สถานการณ์ตามปัจจัยภายนอกนั้น มีหลักเกณฑ์ในการเชื่อมโยงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของแผนฯ ด้วย

ส่วนถัดมา ได้แก่ **สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)** เป็นส่วนที่แสดงถึงสภาพในปัจจุบันและสิ่งที่ได้ดำเนินการมาแล้ว ทำให้เกิดผลดำเนินการอย่างไรเกิดขึ้น สุดท้ายคือ **แนวทางการดำเนินการ (Response)** ที่เป็นวิธีการตอบสนอง ตอบโจทย์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกับ **สิ่งที่เข้ามกดดัน (Pressure)** และ **สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)** ในประเด็นนั้นๆ จะทำอย่างไร จึงเป็นแนวทางที่ดีที่สุด เป็นข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแนวทางที่เป็นไปได้และเหมาะสมที่จะดำเนินการ (Practical)

ซึ่งจากการวิเคราะห์สถานการณ์ ตามสิ่งที่เข้ามกดดัน (Pressure) สถานการณ์ในปัจจุบัน (State) และแนวทางการดำเนินการ (Response) ช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการแต่ละยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ดังนี้

ตารางวิเคราะห์สถานการณ์ PESTEL Analysis

สิ่งที่เข้ามากดดัน (Pressure)	สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)	แนวทางการดำเนินการ (Response)
P – Politic (ด้านการเมือง) - นโยบาย One Stop service ผลักดันให้หน่วยงานต้องมีสถานที่และระบบบริการที่พร้อมรองรับสำหรับผู้เข้ามาใช้บริการ - นโยบายของผู้บริหารเร่งรัดการดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย - นโยบาย Thailand 4.0 ทำให้หน่วยงานต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยี	- กรอบนโยบายกลางของสำนักงาน กพ. มีกฎเกณฑ์และข้อจำกัดด้านคุณสมบัติและวุฒิ ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่ตอบโจทย์ภารกิจจริงของหน่วยงาน	P – Politic (ด้านการเมือง) - จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อขอปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ - ประสานความร่วมมือกับ สำนักงาน กพ. และหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อหาช่องทางผ่อนปรนกฎเกณฑ์ - การทบทวนหรือปรับปรุงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรกองทุน
E – Economics (ด้านเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ) - การประชุมนอกสถานที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าสถานที่จัดประชุม - ไม่มีอัตราค่าตอบแทนทักษะวิชาชีพเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดบุคลากรคุณภาพ - การทำงานนอกเหนือหน้าที่สร้างภาระเพิ่ม โดยไม่เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริง	- บุคลากรรุ่นใหม่มีความคาดหวังในการพัฒนาทักษะ และบุคลากรบางส่วนหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน	E – Economics (ด้านเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ) - สนับสนุนทรัพยากรบุคคล เช่น โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรกองทุน

สิ่งที่เข้ามากดดัน (Pressure)	สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)	แนวทางการดำเนินการ (Response)
S – Social (ด้านสังคมและวัฒนธรรม) - คนพิการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวังให้หน่วยงานบูรณาการงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ - การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกเวลาราชการ ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสมดุลชีวิตของบุคลากร - ช่องว่างระหว่างวัยในองค์กรส่งผลต่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน - ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการจากการขาดบุคลากรเฉพาะทาง (ล่ามภาษามือ นิติกร ผู้เชี่ยวชาญด้านไอที)	บุคลากรเฉพาะทางไม่เพียงพอ (ล่ามภาษามือ นิติกร ผู้เชี่ยวชาญด้านไอที)	S – Social (ด้านสังคมและวัฒนธรรม) - ทบทวน JD ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ เช่น ลักษณะงาน วิธีการในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานให้ทำงานแบบบูรณาการ - วิเคราะห์และถอดบทเรียนการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุง เช่น โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน
T – Technology (ด้านเทคโนโลยี) - ถูกคาดหวังให้ใช้ระบบติดตามผลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพ - เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) ทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน - ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านไอที ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กรไม่เต็มประสิทธิภาพ	- อุปกรณ์เทคโนโลยีบางส่วน (ระบบซอฟต์แวร์ ไม่อัปเดต) ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน - บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี	T – Technology (ด้านเทคโนโลยี) - ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย และรองรับนโยบาย Thailand 4.0 - พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดการใช้กระดาษ - ส่งเสริมการใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ในการอนุมัติตรวจสอบ และจัดเก็บเอกสาร - จัดหาเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและงานเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ - พัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำงานเชิงบูรณาการ เช่น โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation

สิ่งที่เข้ามากดดัน (Pressure)	สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)	แนวทางการดำเนินการ (Response)
E – Environmental (ด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม) - สังคมตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน - องค์กรสมัยใหม่มีความต้องการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมากขึ้น - การใช้ระบบเทคโนโลยียังไม่ครบวงจร ทำให้สิ้นเปลืองกระดาษและทรัพยากร	- สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคับแคบ/แออัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน - สภาพแวดล้อมการทำงานไม่พร้อม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องประชุม สถานที่จัดเก็บเอกสาร พื้นที่พักผ่อนส่วนกลาง ห้องพยาบาล ห้องละหมาด	E – Environmental (ด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม) - การจัดการพื้นที่ของบุคลากร สำหรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อน ห้องประชุม ห้องพยาบาล บาร์น้ำ ห้องละหมาด - พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ) เช่น โครงการ Happy workspace ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน
L – Legal (ด้านกฎหมาย/นโยบาย/กฎระเบียบ) - ข้อกำหนด/กฎหมายใหม่ เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) - กฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและความคาดหวังของประชาชน - ข้อกำหนดและระเบียบราชการหลายฉบับยังบังคับให้จัดทำเอกสารในรูปแบบกระดาษ เพื่อให้อนุมัติ ตรวจสอบ หรือจัดเก็บ ส่งผลให้กระบวนการล่าช้า	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุน 2. โครงการฝึกอบรมการบริหารโครงการ และแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการ/องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	L – Legal (ด้านกฎหมาย/นโยบาย/กฎระเบียบ) - การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับ PDPA, สิทธิมนุษยชน ฯลฯ - เช่น โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน

บทที่ 6

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

6.1 วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

6.2 พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปลุกนิสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

6.3 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)

6.4 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต

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

6.5 ผลลัพธ์

1. องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน
3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

6.6 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) ได้มีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่ 1.2 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 จาก “ออกแบบแนวทางการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้า” เป็น “ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง” เพื่อให้สอดคล้องกับโครงการที่จะดำเนินการภายใต้กลยุทธ์ ซึ่งเป็นโครงการที่มีการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

6.7 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 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง	

เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	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 สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็วและเน้นความยืดหยุ่น	3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน	3. องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

6.8 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ผลลัพธ์ องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ วิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงานกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย 2 โครงการ

1. โครงการสรุปบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ
2. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

ประกอบด้วย 5 โครงการ

1. โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน
2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม
3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า
4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการกู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ประกอบด้วย 5 โครงการ

1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า
2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation
3. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร
4. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile

เป้าหมายหลัก การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

ผลลัพธ์ องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

ประกอบด้วย 2 โครงการ

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575
2. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 6-1 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า					
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน					
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้างแผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการวิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	- ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ - เจ้าหน้าที่กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ - พนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้แทนจากกรมบัญชีกลาง - ผู้แทนจากองค์กรคนพิการ - ผู้แทนจากสำนักงาน กพ. - ผู้แทนจากกองทุนหมุนเวียนอื่น	Leading -แผนอัตรากำลังค่าตอบแทนและสวัสดิการ -กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 Lagging -ความพึงพอใจต่อแผนอัตรากำลังค่าตอบแทนและสวัสดิการร คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	10	-

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า					
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง					
1. โครงการสรุปบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. รายงานสรุปปัจจัยการดำเนินงานความสำเร็จ-ความล้มเหลว ของการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2569 จำนวน 1 ชุด 2. แนวทางในการดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 1 ชุด	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3
2. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน	เจ้าหน้าที่กองทุนทุกตำแหน่ง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	Leading - ร้อยละ 85 ของตำแหน่งงานที่เข้าร่วมโครงการ - ผลการระดมสมองเพื่อปรับปรุงกระบวนการงาน Lagging - ผลประเมินความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุง คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21 - กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น (ติดตามภายหลังจบโครงการ)	ฝ่ายบริหารทั่วไป	1.5	-

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization					
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ					
1. โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน	1. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิ การ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพั ฒ น า คุ ณ ภา พ ชี วิ ตคนพิการส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. บุคลากรใหม่	1. มีหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ อย่างน้อย 3 หลักสูตร เช่น 1) สิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ 2) ระเบียบการปฏิบัติงานในองค์กรและการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ 3) จรรยาบรรณในการทำงานเพื่อมุ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 2. ร้อยละของบุคลากรกองทุนมากกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมเข้าเรียนในหลักสูตรออนไลน์ 3. ผลการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้รับคะแนนมากกว่าร้อยละ 70 4. ได้หลักสูตรใหม่อย่างน้อย 2 หลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3
2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม	- ผู้บริหาร - พมจ. - ผอ.ศูนย์ - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	1. ได้คู่มือการดำเนินงานตามภารกิจกองทุน จำนวน 1 ชุด 2. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 600 คน แบ่งเป็น 2 รุ่น (รุ่นที่ 1ผู้บริหาร/พมจ. / ผอ.ศูนย์/200 คน) (รุ่นที่ 2 จนท.ผู้ปฏิบัติงาน 400 คน) 3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน ร้อยละ 80 โดยผลการสอบ Post-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	7	7

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization					
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ					
3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	2
4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการกู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจด้าน IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการกู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization					
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ					
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จำนวนบุคลากรกองกองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 10 ราย 2. จำนวนหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	0.7	0.7
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ					
1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า	เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. นักสังคมสงเคราะห์/นักจิตวิทยา/ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ จำนวน 120 คน 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test 3. สถานะลูกหนี้รายใหม่ค้างชำระลดลง ร้อยละ 2	ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล	-	1.5

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization					
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ					
2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิ การ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจในทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation 3. บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมประยุกต์ไม่ต่ำกว่า 2 โปรแกรมประยุกต์	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1
3. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิ การ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป	4	4

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization					
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ					
4. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจคะแนน 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.1
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน	เจ้าหน้าที่กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ/เจ้าหน้าที่ พก.	1. จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 70 ราย 2. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 3. ผลสัมฤทธิ์การประยุกต์ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจำนวนร้อยละ 70 จากจำนวนผู้เข้าร่วม	ฝ่ายบริหารทั่วไป	0.903	0.903

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	
				69	70
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile					
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน					
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองทุนและ ส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	Leading - แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575 จำนวน 1 ฉบับ Lagging - แผนที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 100	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3
2. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เจ้าหน้าที่บุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ภาควิชาเครือข่ายคนพิการ คนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	Leading - จำนวนบุคลากรผู้ใช้บริการ 100 ราย/เดือน Lagging - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ระดับคะแนน 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	- ไม่ใช่งบประมาณ	-

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)					
วิสัยทัศน์	“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”				
พันธกิจ	1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 3. ปลุกณีสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ				
ยุทธศาสตร์	1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	2. การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization		3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	
กลยุทธ์	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน	1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ	2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน
โครงการ/กิจกรรม	1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ วิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อ บ ัง ค ับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. โครงการสรุปบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ 2. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจาก การ ท บ ท ว น กระบวนการทำงานของกองทุน	1. โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองกองทุน 2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม 3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้ กู ้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า 4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการ กู ้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า 2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation 3. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร 4. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ” 5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน	1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 2. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 7

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569
ประกอบด้วย 7 โครงการ จาก 3 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569

ตารางที่ 7-1 ตารางแสดงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า							
เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร							
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน							
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และ ทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ วิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และกระบวนการงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานกองทุนฯ ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรหรือโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน 2. สามารถนำผลการศึกษาวิเคราะห์ มาปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และกระบวนการงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ 3. เพื่อลดอัตราการลาออก และให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการทำงาน	- ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ - เจ้าหน้าที่กองกองทุน และส่งเสริมความเสมอ ภาคคนพิการ - พนักงานกองทุน ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่ เกี่ยวข้อง - ผู้แทนจากกมลบุญชีกาส - ผู้แทนจากองค์กรคน พิการ - ผู้แทนจากสำนักงาน กพ. - ผู้แทนจากกองทุน หมุนเวียนอื่น	1. กำหนดผลลัพธ์จากการดำเนินงานโครงการ ทบทวน ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนด กิจกรรมของโครงการ และ นำไปจัดทำ TOR และคุณสมบัติ ของที่ปรึกษา 2. จัดจ้างที่ปรึกษา 3. ดำเนินกิจกรรมโครงการ 4. ที่ปรึกษาจัดทำและนำเสนอ รายงานผลและประเมินผล โครงการต่ออนุกรรมการ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	10	Leading -แผนอัตรากำลังค่าตอบแทน และสวัสดิการ -กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 Lagging - ความพึงพอใจต่อแผน อัตรากำลังค่าตอบแทนและ สวัสดิการฯ คะแนนไม่น้อย กว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า							
เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร							
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง							
1. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน	เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	เจ้าหน้าที่กองทุนทุกตำแหน่งทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1. นำผลการทบทวนกระบวนการทำงานของทุกตำแหน่งมาวิเคราะห์ข้อบกพร่อง ข้อจำกัดสาเหตุที่ทำให้การทำงานไม่บรรลุผล 2. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก เครื่องมือ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3. จัดประชุม workshop เพื่อระดมสมอง ความรู้ ความคิดเห็น โดยมี coach หรือ role model เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ได้แนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	1.5	Leading - ร้อยละ 85 ของตำแหน่งงานที่เข้าร่วมโครงการ - ผลการระดมสมองเพื่อปรับปรุงกระบวนการงาน Lagging - ผลประเมินความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการงานที่ได้รับการปรับปรุง คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21 - กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น(ติดตามภายหลังจบโครงการ)	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization							
เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน							
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ							
1. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม	1. เพื่อทบทวนและรวบรวมองค์ความรู้ การดำเนินงานกองทุนในทุกภารกิจให้เป็นรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน 2. เพื่อชักจูงแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	- ผู้บริหาร - พมจ. - ผอ.ศูนย์ - จนท.ผู้ปฏิบัติงาน	1. ประสานความร่วมมือสำหรับรวบรวมและทบทวนองค์ความรู้การดำเนินงานของกองทุนในแต่ละภารกิจ 2. จัดทำองค์ความรู้ การดำเนินงานกองทุนในทุกภารกิจให้เป็นรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน 3. จัดประชุมชักจูงแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ต.ค. 68 - ม.ค. 69	7	1. ได้คู่มือการดำเนินงานตามภารกิจกองทุน จำนวน 1 ชุด 2. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ/ผู้ที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 รุ่น (รุ่นที่ 1 ผู้บริหาร/พมจ. / ผอ.ศูนย์) (รุ่นที่ 2 จนท.ผู้ปฏิบัติงาน) 3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน ร้อยละ 80 โดยผลการสอบ Post-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization							
เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน							
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ							
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจของบุคลากรกองทุนฯ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพการ ทำงานในองค์กรสำหรับรองรับ ทักษะในระดับชาติ/สากล	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและ พัฒนา คุณภาพชีวิต คนพิการ เจ้าหน้าที่ กอง กองทุน และ ส่งเสริมความเสมอ ภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุน ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิต คนพิการส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จัดหาหลักสูตรที่จำเป็นต่อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2. ดำเนินการจัดส่งบุคลากร กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการเข้ารับการ พัฒนาศักยภาพ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	0.7	1. จำนวนบุคลากรกอง ทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒน าศักยภาพจากหน่วยงาน ภายนอก อย่างน้อย 10 ราย 2. จำนวนหลักสูตรที่เข้ารับ การพัฒนาศักยภาพจาก หน่วยงานภายนอกไม่น้อย กว่า 3 หลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization							
เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน							
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ							
1. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	1. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร 2. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนภูมิภาคและผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรมละลายพฤติกรรม การสร้างทีมงาน กิจกรรม CSR หรือจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร 2. ศึกษาดูงาน/แนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	มี.ค.69 - พ.ค.69	4	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละ ของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization							
เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน							
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ							
2. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน	1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ/ เจ้าหน้าที่ พก.	จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน	พ.ศ. - ก.ค. 69	0.903	1. จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 70 ราย 2. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 3. ผลสัมฤทธิ์การประยุกต์ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจำนวนร้อยละ 70 จากจำนวนผู้เข้าร่วม	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile							
เป้าหมายหลัก การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น							
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน							
1. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	- เพื่อเพิ่มพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่บุคลากร ภาควิชาเครือข่ายคนพิการ คนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - เป็นสถานที่สำหรับการพักผ่อน และสร้างกำลังใจการทำงาน - ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลช่วยให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ บุคลากร กองกองทุน และส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ภาควิชาเครือข่ายคนพิการ คนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ประชุมหารือกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมสำหรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร มุมกาแฟ เป็นต้น	1 ต.ค.68 - 30 ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	Leading - จำนวนบุคลากร ผู้ใช้บริการ 100 ราย/เดือน Lagging - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ระดับคะแนน 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ภาคผนวก

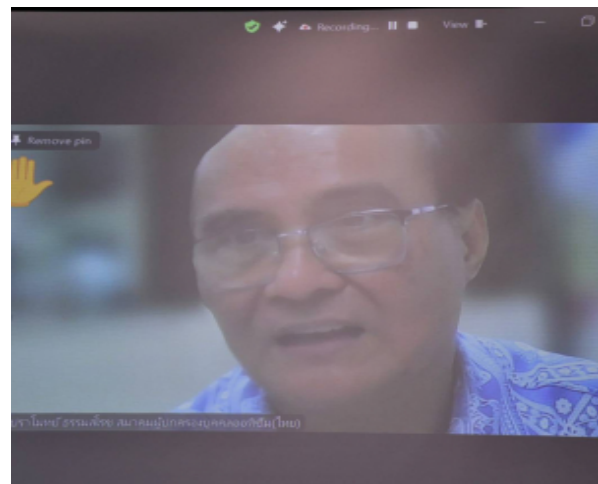
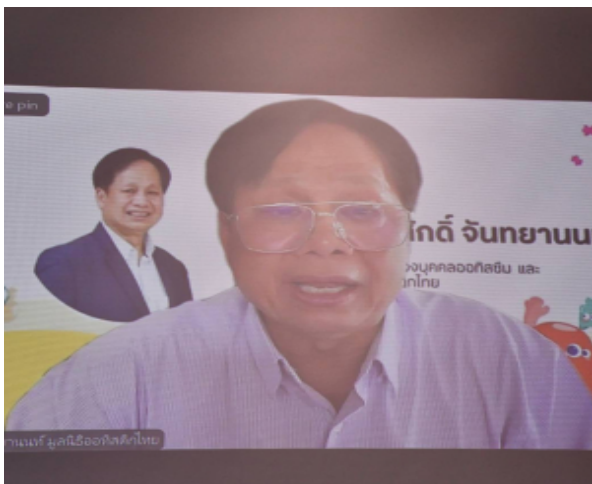
ภาคผนวก ก

บรรยายกาศการประชุม

บรรยากาศการประชุม



แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)
และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569

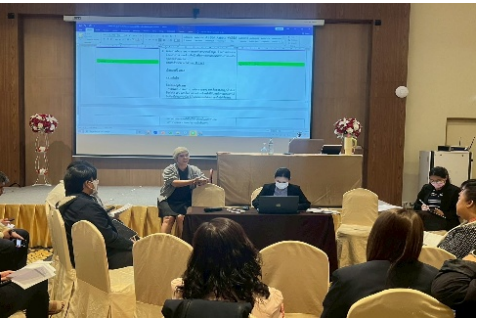


ภาคผนวก ข

One Page สรุปแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
ปี พ.ศ. 2566 - 2570
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) วิสัยทัศน์ : “พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”		
พันธกิจ : 1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 3. ปลุกนั้สยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ		เป้าหมายหลัก/ผลผลิต : 1. การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร 2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 3. การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น
ตารางวิเคราะห์สถานการณ์ PESTEL Analysis		
สิ่งที่เข้ามกดดัน (Pressure)	สถานการณ์ในปัจจุบัน (State)	แนวทางการดำเนินการ (Response)
P – Politic (ด้านการเมือง) - นโยบาย One Stop service ผลักดันให้หน่วยงานต้องมีสถานที่และระบบบริการที่พร้อมรองรับสำหรับผู้เข้ามาใช้บริการ - นโยบายของผู้บริหารเร่งรัดการดำเนินการอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย - นโยบาย Thailand 4.0 ทำให้หน่วยงานต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้เทคโนโลยี	- กรอบนโยบายกลางของสำนักงาน กพ. มีกฎเกณฑ์และข้อจำกัดด้านคุณสมบัติและวุฒิ ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่ตอบโจทย์ภารกิจจริงของหน่วยงาน	P – Politic (ด้านการเมือง) - จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อขอปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ - ประสานความร่วมมือกับ สำนักงาน กพ. และหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อหาช่องทางผ่อนปรนกฎเกณฑ์ - การทบทวนหรือปรับปรุงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น โครงการจ้างที่ปริญาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรกองทุน
E – Economics (ด้านเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ) - การประชุมนอกสถานที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าสถานที่จัดประชุม - ไม่มีอัตราค่าตอบแทนทักษะวิชาชีพเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดบุคลากรคุณภาพ - การทำงานนอกเหนือหน้าที่สร้างภาระเพิ่ม โดยไม่เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริง	- บุคลากรรุ่นใหม่มีความคาดหวังในการพัฒนาทักษะ และบุคลากรบางส่วนหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน	E – Economics (ด้านเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ) - สนับสนุนทรัพยากรบุคคล เช่น โครงการจ้างที่ปริญาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรกองทุน
S – Social (ด้านสังคมและวัฒนธรรม) - คนพิการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวังให้หน่วยงานบูรณาการงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ - การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกเวลาราชการ ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสมดุลชีวิตของบุคลากร - ช่องว่างระหว่างวัยในองค์กรส่งผลต่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน - ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการจากการขาดบุคลากรเฉพาะทาง (ล่ามภาษามือ นิติกรผู้เชี่ยวชาญด้านไอที)	บุคลากรเฉพาะทางไม่เพียงพอ (ล่ามภาษามือ นิติกร ผู้เชี่ยวชาญด้านไอที)	S – Social (ด้านสังคมและวัฒนธรรม) - ทบทวน JD ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ เช่น ลักษณะงานวิธีการในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานให้ทำงานแบบบูรณาการ - วิเคราะห์และถอดบทเรียนการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุง เช่น โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน
T – Technology (ด้านเทคโนโลยี) - ถูกคาดหวังให้ใช้ระบบติดตามผลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ - เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) ทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน - ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านไอที ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กรไม่เต็มประสิทธิภาพ	- อุปกรณ์เทคโนโลยีบางส่วน (ระบบซอฟต์แวร์ ไม่อัปเดต) ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน - บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี	T – Technology (ด้านเทคโนโลยี) - ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย และรองรับนโยบาย Thailand 4.0 - พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการใช้กระดาษ - ส่งเสริมการใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ในการอนุมัติ ตรวจสอบ และจัดเก็บเอกสาร - จัดหาเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและงานเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ - พัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำงานเชิงบูรณาการ เช่น โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation
E – Environmental (ด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม) - สังคมตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน - องค์กรสมัยใหม่มีความต้องการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมากขึ้น - การใช้ระบบเทคโนโลยียังไม่ครบวงจร ทำให้สิ้นเปลืองกระดาษและทรัพยากร	- สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคับแคบ/แออัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน - สภาพแวดล้อมการทำงานไม่พร้อม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องประชุม สถานที่จัดเก็บเอกสาร พื้นที่พักผ่อนส่วนกลาง ห้องพยาบาล ห้องละหมาด	E – Environmental (ด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม) - การจัดการพื้นที่ของบุคลากร สำหรับใช้เป็นสถานที่ พักผ่อน ห้องประชุม ห้องพยาบาล บาร์น้ำ ห้องละหมาด - พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้กระดาษ) เช่น โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
L – Legal (ด้านกฎหมาย/นโยบาย/กฎระเบียบ) - ข้อกำหนด/กฎหมายใหม่ เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) - กฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและความคาดหวังของประชาชน - ข้อกำหนดและระเบียบราชการหลายฉบับยังบังคับให้จัดทำเอกสารในรูปแบบกระดาษ เพื่อใช้อำนวยัติ ตรวจสอบ หรือจัดเก็บ ส่งผลให้กระบวนการล่าช้า	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุน 2. โครงการฝึกอบรมการบริหารโครงการ และแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการ/องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	L – Legal (ด้านกฎหมาย/นโยบาย/กฎระเบียบ) - การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับ PDPA, สิทธิมนุษยชน ฯลฯ เช่น โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน

ภาพบรรยากาศการประชุม



แผนปฏิบัติการด้านพัฒนามูลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)							
วิสัยทัศน์ : “พัฒนามูลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”							
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	69	70	รวมงบ (ลบ.)	ทำแล้ว/ ต่อเนื่อง	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า							
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน							
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้างแผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ วิชาชีพ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ตัวชี้วัดนำ - แผนอัตรากำลังค่าตอบแทนและสวัสดิการ, กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตัวชี้วัดตาม - ความพึงพอใจต่อแผนอัตรากำลังค่าตอบแทนและสวัสดิการ คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	10	-	10		
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง							
1. โครงการสัมนาทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ประจำปีงบประมาณ	1. รายงานสรุปปัจจัยการดำเนินงานความสำเร็จ-ความล้มเหลว ของการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2569 จำนวน 1 ชุด 2. แนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 1 ชุด	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3	3		
2. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน	ตัวชี้วัดนำ - ร้อยละ 85 ของตำแหน่งงานที่เข้าร่วมโครงการ, ผลการระดมสมองเพื่อปรับปรุงกระบวนการ ตัวชี้วัดตาม – ผลประเมินความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการงานที่ได้รับการปรับปรุงคะแนนไม่น้อยกว่า 4.21, กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น (ติดตามภายหลังจบโครงการ)	ฝ่ายบริหารทั่วไป	1.5	-	1.5		
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 1			11.5	3	14.5		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization							
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ							
1. โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน	1. มีหลักสูตรสิทธิ/สวัสดิการ/บริการ อย่างน้อย 3 หลักสูตร เช่น 1) สิทธิ/สวัสดิการ/บริการ สำหรับคนพิการ 2) ระเบียบการปฏิบัติงานในองค์กรและการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ 3) จรรยาบรรณในการทำงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 2. ร้อยละของบุคลากรกองทุนมากกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมเข้าเรียนในหลักสูตรออนไลน์ 3. ผลการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้รับคะแนนมากกว่าร้อยละ 70 4. ได้หลักสูตรใหม่อย่างน้อย 2 หลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3	3		
2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม	1. ได้คู่มือการดำเนินงานตามภารกิจกองทุน จำนวน 1 ชุด 2. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 รุ่น (รุ่นที่ 1 ผู้บริหาร/พมจ. /ผอ.ศูนย์ฯ)(รุ่นที่ 2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน) 3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน ร้อยละ 80 โดยผลการสอบ Post-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	7	7	14		
3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	2	2		
4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจด้าน IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1	1		
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569	1. จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 10 ราย 2. จำนวนหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร	ฝ่ายบริหารทั่วไป	0.7	0.7	1.4		
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ							
1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า	1. นักสังคมสงเคราะห์/นักจิตวิทยา/ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ จำนวน 120 คน 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายผ่านการทดสอบความรู้ตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมโดยผลการสอบ Post-test สูงกว่า Pre-test 3. สถานะลูกหนี้รายใหม่ค้างชำระลดลง ร้อยละ 2	ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล	-	1.5	1.5		
2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation	1. บุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 80 คน 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจในทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation 3. บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมประยุกต์ไม่ต่ำกว่า 2 โปรแกรมประยุกต์	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	1	1		
3. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป	4	4	8		
4. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ”	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจคะแนน 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	0.1	0.1		
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 70 ราย 2. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 3. ผลสัมฤทธิ์การประยุกต์ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจำนวนร้อยละ 70 จากจำนวนผู้เข้าร่วม	ฝ่ายบริหารทั่วไป	0.903	0.903	1.81		
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 2			12.6	21.2	33.81		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile							
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน							
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนามูลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575	ตัวชี้วัดนำ - แผนปฏิบัติการด้านพัฒนามูลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575 จำนวน 1 ฉบับ ตัวชี้วัดตาม - แผนที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 100	ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	3	3		
2. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวชี้วัดนำ - จำนวนบุคลากรผู้ใช้บริการ 100 ราย/เดือน ตัวชี้วัดตาม - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ระดับคะแนน 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ไม่ใช้ งบ	ไม่ใช้ งบ	-		
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 3			-	3	3		
รวมงบประมาณทั้งหมด (ล้านบาท)			24.1	27.2	51.31		



กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

Department of Empowerment of Persons with Disabilities