



กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
Department of Empowerment of Persons with Disabilities



แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาค
คนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2570



คำนำ

บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบทบาทการสนับสนุนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การให้บริการแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ การสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการ การส่งเสริมการจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิ และการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย และความต้องการของคนพิการที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2570 จึงมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และกรอบความคิดที่สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ การทำงานแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการให้บริการที่ยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง

แผนฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการทบทวนข้อมูลด้านอัตรากำลัง โครงสร้างองค์กร ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผลการประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคล ตลอดจนข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2570 มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนากำลังคนของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และวัดผลได้

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ขอขอบคุณคณะกรรมการ ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานกองทุน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่ได้ให้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และสนับสนุนให้กองทุนฯ สามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	4
1.1 ความเป็นมาของกองทุนฯ	4
1.2 อำนาจหน้าที่และภารกิจ	5
1.3 การบริหารกองทุน	6
1.4 รูปแบบการให้บริการ	6
1.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์	7
1.6 โครงสร้างการบริหารงาน	8
1.7 อัตรากำลังของบุคลากรกองทุน	12
1.8 ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล	13
1.9 แผนงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ	13
1.10 การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2568	15
บทที่ 2 การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	16
2.1 ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	16
2.2 ศึกษาสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย	19
2.3 ศึกษาแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมบทสรุปการวิเคราะห์เชื่อมโยงแผนระดับต่างๆต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	25
2.4 ศึกษาแนวโน้มด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในบริบทโลกและบริบทของประเทศไทย	36
2.5 ศึกษารวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกที่อาจส่งต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต (PESTEL Analysis)	45
บทที่ 3 การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการประจำปี พ.ศ. 2569	52
3.1 วิสัยทัศน์	52
3.2 พันธกิจ และค่านิยม	52
3.3 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	53
3.4 ผลลัพธ์	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	53
3.6 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	54
3.7 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	55
บทที่ 4 ดำเนินการวิเคราะห์แนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต	57
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	57
4.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix	60
4.3 สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และจากการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงการ/ กิจกรรม/แผนงาน (เพิ่มเติมใหม่) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	61
บทที่ 5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนา บุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570	63
5.1 วิสัยทัศน์	63
5.2 พันธกิจ และค่านิยม	63
5.3 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	64
5.4 ผลลัพธ์	64
5.5 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	64
5.6 เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	65
5.7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	66
5.8 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการ ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2570)	67
5.9 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาพรวมด้านกำลังคนของกองทุนฯ	68
5.10 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570	84

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ภารกิจตามกฎหมาย นโยบายภาครัฐ แผนระดับชาติ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยมุ่งยกระดับบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถทำงานเชิงบูรณาการ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

โดยมีกระบวนการจัดทำแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกองทุนฯ อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล แผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ตลอดจนการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน การเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และการนำผลการประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลมาใช้ประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ไม่เป็นเพียงการจัดอบรมรายการกิจกรรม แต่เป็นการพัฒนากำลังคนที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ผลลัพธ์ และคุณภาพการให้บริการแก่คนพิการอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านกำลังคน พบว่า ภารกิจของกองทุนฯ มีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านการให้บริการ การให้กู้ยืมเงิน การสนับสนุนโครงการ การส่งเสริมการจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิ การบริหารจัดการหนี้ การติดตามประเมินผล และการประสานเครือข่ายในพื้นที่ ขณะเดียวกัน บุคลากรต้องเผชิญกับความคาดหวังใหม่ด้านการทำงานเชิงรุก การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การทำงานแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการให้บริการที่ยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง แผนฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับงานจริง ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2570 กำหนดวิสัยทัศน์คือ **“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”** และกำหนดพันธกิจ 3 ประการ ได้แก่ 1) เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และ 3) ปลุกนิสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ แผนดังกล่าวกำหนดค่านิยม **“TEAMWORK”** ประกอบด้วย T: Technological Savvy (เก่งเทคโนโลยี) E: Efficiency (ประสิทธิภาพ) A: Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) M: Morality (มีคุณธรรม) W: Willingness (เต็มใจให้บริการ) O: Open mind (ทำงานด้วยใจที่เปิดกว้าง) R: Responsiveness (ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง) และ K: Know-how (รู้ในสิ่ง

ที่ควรรู้) ซึ่งเป็นกรอบค่านิยมสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุนฯ ในระยะต่อไป

แผนฉบับนี้กำหนดเป้าหมายหลัก/ผลผลิต 3 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และ 3) การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และ 3) องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ยุทธศาสตร์ และ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน

กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

สำหรับแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570 ได้แปลงทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การดำเนินงานรายปี โดยประกอบด้วย 4 โครงการ 9 ตัวชี้วัด จาก 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570 โครงการส่งเสริมความผูกพันและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร และโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 โดยแต่ละโครงการมุ่งตอบโจทย์ทั้งการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติของบุคลากรด้านหน้า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยรวม การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการวางระบบพัฒนากำลังคนระยะยาว

โดยสรุป แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการบริหารและพัฒนากำลังคนของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการให้มีทิศทางชัดเจน เป็นระบบ และเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของกองทุนฯ อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเสริมสร้างคุณธรรม และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถให้บริการและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.1 ความเป็นมาของกองทุน¹

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

กองทุน ประกอบด้วย

1. ทรัพย์สิน สิทธิหนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

4. เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

5. เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34

6. ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนฯ

7. รายได้จากการขาย การลงทุน หรือการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุนฯ

8. เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนฯ หรือที่กองทุนฯ ได้รับตามกฎหมายหรือนิติกรรม

9. รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

10. รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินของกองทุน ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุนฯ ให้ผู้บริจาดนำไปใช้หักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ เป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

¹ ที่มา แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569

1.2 อำนาจหน้าที่และภารกิจ

อำนาจหน้าที่

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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 आयัดทรัพย์สิน ดำเนินคดีและบังคับคดีตามกฎหมาย
11. พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งหรือการให้ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ

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

1.3 การบริหารกองทุน

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ บริหารโดย “คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ตามมาตรา 25 ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประชาคม ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวน 9 คน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์กรคนพิการอย่างน้อย 7 คน เป็นอนุกรรมการ และให้ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และมาตรา 26 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารกองทุนฯ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์ และการจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

2. พิจารณานุมัติการจ่ายเงินกู้ยืมเงินกองทุนฯ อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงิน และรายการค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามที่คณะกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

3. รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่กำหนด การดำเนินการตาม ข้อ 2. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริม

1.4 รูปแบบการให้บริการ

1. การให้บริการกู้ยืมเงินคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ รายละไม่เกิน 60,000.- บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) ทั้งนี้ หากมีผู้ประสงค์จะขอกู้ยืมเงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนดให้มีการพิจารณาเป็นรายๆ 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 โดยกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำแนะนำ เสนอแนวทาง ร่วมกันส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ให้กับหน่วยงานของรัฐและเพื่อให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

1) ดำเนินการร่วมประชุมคณะทำงานพิจารณาถ่วงถ่วงการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ของคนพิการ ในประเทศไทย

2) ส่งเสริม ให้กำลังใจต่อคนพิการที่ประสบความสำเร็จด้านการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ

3) ผู้ดูแลคนพิการ ให้ได้กู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อประกอบอาชีพ

4) ร่วมผลักดันประเด็นการจ้างงานภาครัฐที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของภาครัฐตามมาตรา 35 และจัดทำข้อมูลคนพิการที่พร้อมสำหรับการทำงานและผลิตภัณฑ์ของคนพิการ รวมถึงส่งเสริมโครงการต่างๆ ในการให้ความรู้รายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ พร้อมรับสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้

1.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

“การบริหารจัดการเงินทุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมพลังคนพิการ มุ่งส่งเสริมสังคมแห่งความเท่าเทียม”

พันธกิจ

“สร้างการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมผ่านนวัตกรรม และความร่วมมือของทุกภาคส่วน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ด้วยใจบริการ โดยยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง”

วัตถุประสงค์

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

เป้าประสงค์

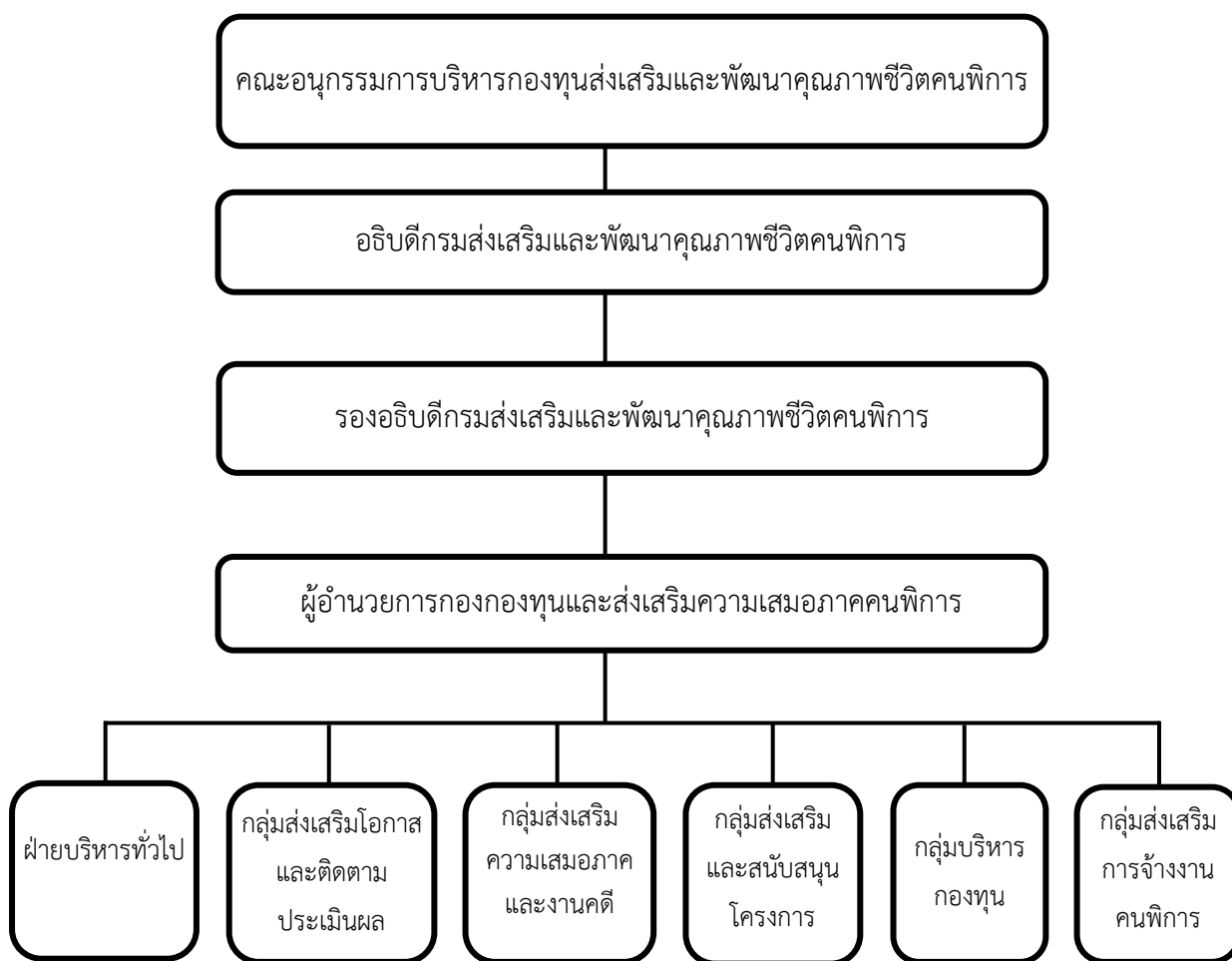
1. สังคมและคนพิการมีเจตคติที่ดีต่อกัน และดำรงชีวิตอิสระในสังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน
2. บุคลากรของกองทุนฯ สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. บุคลากรมีทักษะในการติดตามและประเมินผล ตลอดจนสามารถนำระบบการติดตามมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ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

1.6 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.)

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานกองกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



โดยแต่ละกลุ่มงานมีภารกิจ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

- 1) งานสารบรรณ ควบคุมดูแลงานธุรการทั่วไปของกองบริหารกองทุนฯ งานเลขานุการผู้บริหารประสานงานกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกกองบริหารกองทุนฯ
- 2) งานการเจ้าหน้าที่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร ศึกษาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งกำหนดอัตรากำลังของพนักงานกองทุน
- 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 ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการและจัดหาทนายความว่าต่างแก่ต่างคดี ให้แก่คนพิการ
- 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 และจัดทำบัญชีรายงานทางการเงินต่างๆ

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 และคิดดอกเบี้ยกรณีไม่รายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมาย

6) ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติ และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วประกาศโฆษณาตามมาตรา 39 ลงราชกิจจานุเบกษา

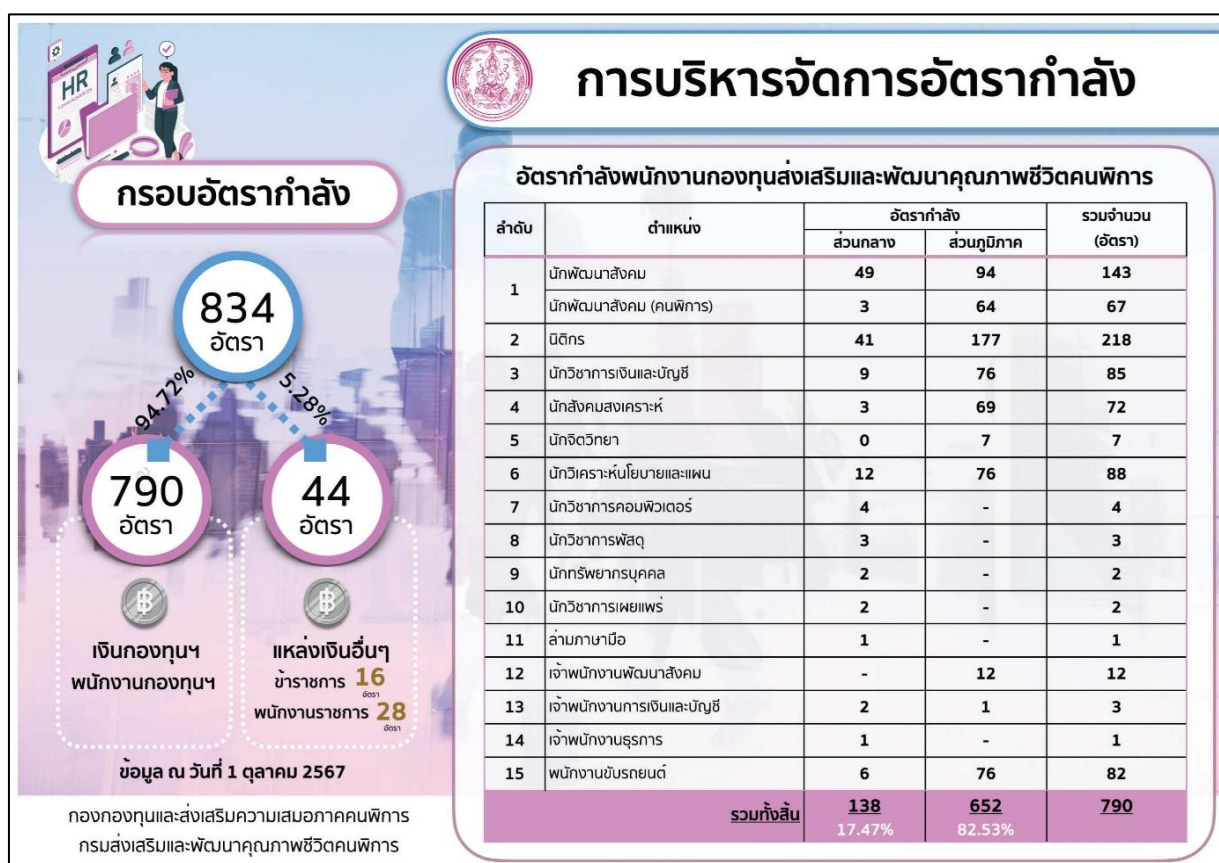
- 7) นิเทศและติดตามประเมินผลการทำงานของคณพิการในสถานประกอบการ
- 8) รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 9) เลขานุการคณะทำงานจัดหารายได้และผลประโยชน์กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 10) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี
- 11) กำกับดูแล และติดตามประเมินผล การให้บริการของ 1479 สายด่วนเพื่อคนพิการ

1.7 อัตรากำลังของบุคลากรกองทุน

สถานภาพด้านอัตรากำลังกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 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 และ 3.2 ส่วนภูมิภาค จำนวน 652 อัตรา

ทั้งนี้ ในส่วนของพนักงานกองทุนฯ เป็นคนพิการ จำนวน 67 อัตรา

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)



1.8 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 เรื่องการแต่งกายและรูปแบบพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 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

1.9 แผนงานของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

การทบทวนโครงสร้างการบริหารของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557 (ข้อ 23) กำหนดไว้ว่าให้หน่วยงานเจ้าของทุนหมุนเวียน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และฐานะการเงินของทุนหมุนเวียน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง โดยที่กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) โดยแบ่งตามกลุ่ม ดังนี้

ด้านนโยบายและแผน ประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริมโอกาสและติดตามประเมินผล

กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ

กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

ด้านการเงินและบัญชี ประกอบด้วย กลุ่มบริหารกองทุน

ด้านกฎหมาย ประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี

ด้านการสนับสนุน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป

ตั้งแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

1.10 การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2568²

จากการทบทวนข้อมูลปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถสรุปกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ควรดำเนินการขับเคลื่อน 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 และการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและเป็นธรรม

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

² ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2568

บทที่ 2

การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.1 ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ³

2.1.1 สถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พบว่า ในปีงบประมาณ 2569 มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,465 ราย รวมจำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 71,518,893 บาท โดยแบ่งออกเป็น กรุงเทพมหานคร มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุน จำนวน 122 ราย จำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 5,520,800 บาท และส่วนภูมิภาค มีคนพิการขอกู้ยืมเงินกองทุน จำนวน 1,343 ราย จำนวนเงินที่กู้ยืมทั้งหมด 65,998,093 บาท ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงสถิติผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ปี งบประมาณ	กรุงเทพมหานคร		ส่วนภูมิภาค		รวมทั้งสิ้น	
	ราย	จำนวนเงิน	ราย	จำนวนเงิน	ราย	จำนวนเงิน
2538 - 2567	10,648	391,091,279	275,133	10,352,287,479.50	285,781	10,743,378,758.50
2568	498	25,147,500	11,634	593,386,310	12,132	618,533,810
2569	122	5,520,800	1,343	65,998,093	1,465	71,518,893
รวม	11,268	421,759,579	288,110	11,011,671,882.50	299,378	11,433,431,461.50

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569

2.1.2 สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ

พบว่า ผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ 2568 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 3,081 โครงการ และในปี 2569 มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น 610 โครงการ โดยจำนวนเงินที่สนับสนุนแผนงาน/โครงการในภาพรวมจะเห็นได้ว่า งบประมาณการสนับสนุนภาครัฐสูงกว่าภาคเอกชน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงสถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 – 2569

สถิติผลการดำเนินการสนับสนุนแผนงาน/โครงการ						
ปี งบประมาณ	เอกชน		ภาครัฐ		รวมทั้งสิ้น	
	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน	โครงการ	จำนวนเงิน
2538 - 2567	10,041	5,235,887,098	17,044	7,715,509,787	27,085	12,951,396,885
2568	980	803,687,579.56	2,101	1,284,899,388.83	3,081	2,088,586,968.39
2569	252	403,477,590.16	358	306,194,887.95	610	709,672,478.11
รวม	11,273	6,443,052,267.72	19,503	9,306,604,063.78	30,776	15,749,656,331.50

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569

³ ที่มา เอกสารจากกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

2.1.3 การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปี 2569

พบว่า ประเภทความพิการ ในปีงบประมาณ 2569 ที่ขอรับการสนับสนุนเงินตามแผนงาน/โครงการ มีจำนวนทั้งสิ้น 610 โครงการ คิดเป็นมูลค่า 709,672,478.11 บาท โดยทุกประเภทความพิการ มีการขอรับเงินสนับสนุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.17 รองลงมา คือ ความพิการทางออทิสติก ร้อยละ 15.18 ความพิการทางการเห็น ร้อยละ 11.52 ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 10.97 ตามลำดับ โดยที่ความพิการทางการเรียนรู้มีการขอรับเงินสนับสนุนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.07 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงการขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามประเภทความพิการ ปีงบประมาณ 2569

ลำดับ	ประเภทความพิการ	โครงการ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
1	ทุกประเภทความพิการ	388	377,348,125.80	53.17
2	ทางการเห็น	87	81,734,911.00	11.52
3	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	6	14,378,787.00	2.03
4	ทางสติปัญญา	35	42,717,290.00	6.02
5	ทางออทิสติก	37	107,708,848.31	15.18
6	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	52	77,834,593.00	10.97
7	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	3	7,479,316.00	1.05
8	ทางการเรียนรู้	2	470,607.00	0.07
รวม		610	709,672,478.11	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569

2.1.4 เป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2569

พบว่า จากจำนวนโครงการทั้งหมด 1,700 โครงการ อนุมัติแล้ว 610 โครงการ คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 709,672,478.11 บาท จากงบประมาณทั้งหมด 1,700 ล้านบาท โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 54,957 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 145,000 คน ดังตารางต่อไปนี้

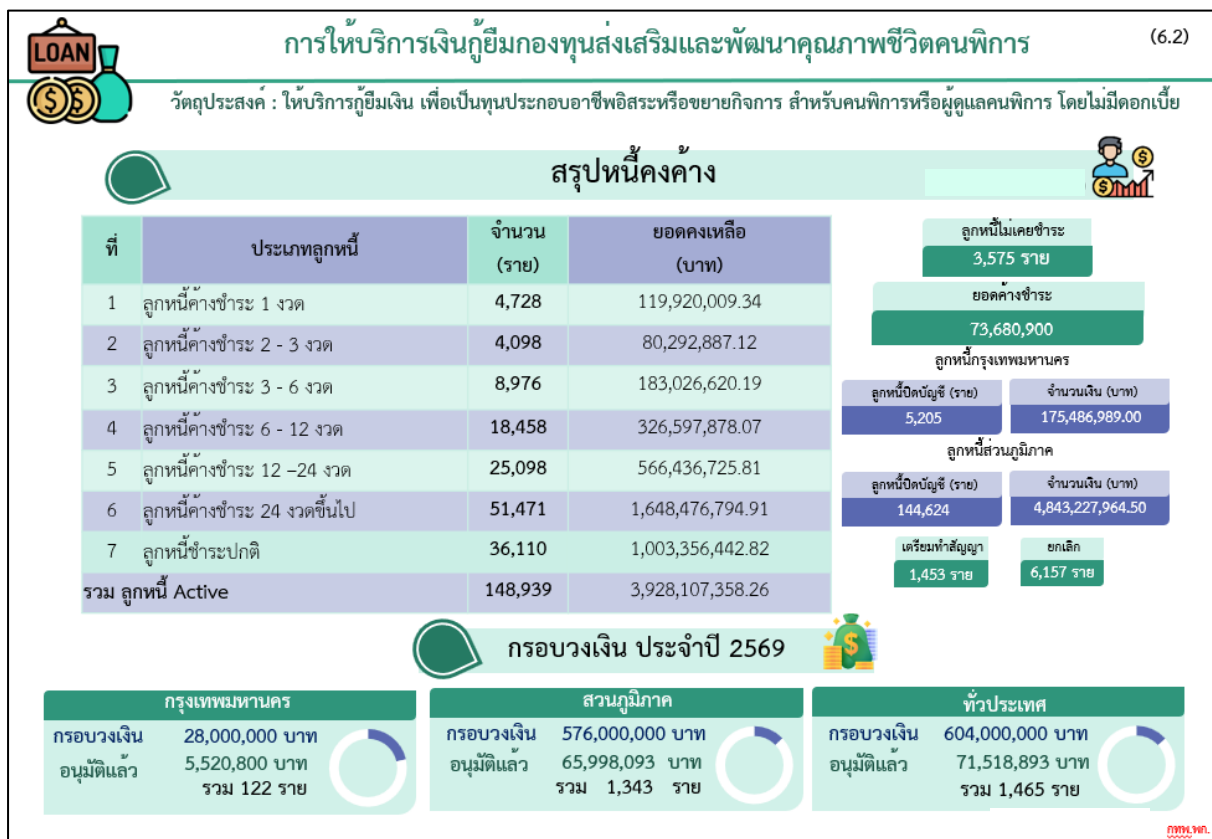
ตารางแสดงเป้าหมายการสนับสนุนโครงการ ปี 2569

จำนวนโครงการ	1,700 โครงการ
อนุมัติแล้ว	610 โครงการ
จำนวนเงิน	1,700 ล้านบาท
อนุมัติแล้ว	709,672,478.11 บาท
กลุ่มเป้าหมาย	145,000 คน
ดำเนินการแล้ว	54,957 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569

2.1.5 สรุปหนี้ค้าง

จากรายงานสถิติการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569 พบว่า มีลูกหนี้ที่ยังมีการชำระหนี้ Active จำนวน 148,939 ราย ยอดเงินคงเหลือ จำนวน 3,928,107,358.26 บาท มีลูกหนี้ที่ไม่เคยชำระหนี้ จำนวน 3,575 ราย มียอดค้างชำระ จำนวน 73,680,900 บาท ดังภาพต่อไปนี้



ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569

2.2 ศึกษาสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย⁴

2.2.1 จำนวนคนพิการในประเทศไทย

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2569 พบว่า มีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการแล้ว จำนวน 2,261,201 คน หรือร้อยละ 3.42 ของประชากรทั้งประเทศ แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,157,477 คน หรือร้อยละ 51.19 เพศหญิง จำนวน 1,103,724 คน หรือร้อยละ 48.81

2.2.2 จำนวนคนพิการจำแนกตามประเภทความพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ เป็น 7 ประเภท โดยแต่ละประเภทมีจำนวนคนพิการจำแนก ได้ดังนี้ 1) ความพิการทางการเห็น จำนวน 168,845 คน หรือร้อยละ 7.47 2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 441,154 คน หรือร้อยละ 19.51 3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 1,170,304 คน หรือร้อยละ 51.76 4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 165,827 คน หรือร้อยละ 7.33 5) ความพิการทางสติปัญญา จำนวน 147,560 คน หรือร้อยละ 6.53 6) ความพิการทางการเรียนรู้ จำนวน 18,959 คน หรือร้อยละ 0.84 7) ความพิการทางออทิสติก จำนวน 30,275 คน หรือร้อยละ 1.34 นอกจากนี้ ยังมีคนพิการที่มีความพิการมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 118,277 คน หรือร้อยละ 5.23

2.2.3 จำนวนคนพิการแบ่งตามช่วงอายุ

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,261,201 คน หากแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่มีคนพิการมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1,369,190 คน หรือร้อยละ 60.55 รองลงมา คือ วัยแรงงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี จำนวน 806,323 คน หรือร้อยละ 35.66 วัยเด็ก ช่วงอายุ 6-15 ปี จำนวน 73,127 คน หรือร้อยละ 3.23 ตามลำดับ และช่วงอายุที่มีคนพิการจำนวนน้อยที่สุด คือ วัยแรกเกิด 0-6 ปี จำนวน 12,561 คน หรือร้อยละ 0.56

2.2.4 จำนวนคนพิการแบ่งตามภูมิภาค

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,261,201 คน แบ่งตามภูมิภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนคนพิการมากที่สุด จำนวน 860,821 คน หรือร้อยละ 38.07 รองลงมา คือ ภาคเหนือ จำนวน 512,877 คน หรือร้อยละ 22.68 ภาคกลาง จำนวน 483,589 คน หรือร้อยละ 21.39 ภาคใต้ จำนวน 292,431 คน หรือร้อยละ 12.93 และกรุงเทพมหานคร มีคนพิการจำนวน 111,483 คน หรือร้อยละ 4.93

⁴ ที่มา สถานการณ์คนพิการ ณ 31 มกราคม 2569 โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.2.5 จำนวนคนพิการจำแนกตามระดับการศึกษา

จากจำนวนคนพิการทั้งหมด 2,261,201 คน พบว่า มีคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 425,658 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และคนพิการที่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 1,835,543 คน คิดเป็นร้อยละ 81.18 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 1,438,426 คน หรือร้อยละ 63.61 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 259,777 คน หรือร้อยละ 11.49 ประกาศนียบัตรวิชาชีพต่างๆ และอนุปริญญา มีจำนวนรวมกัน 56,485 คน หรือร้อยละ 2.50 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 46,346 คน หรือร้อยละ 2.05 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6,090 คน หรือร้อยละ 0.27 เป็นต้น

2.2.6 จำนวนคนพิการที่ประกอบอาชีพ

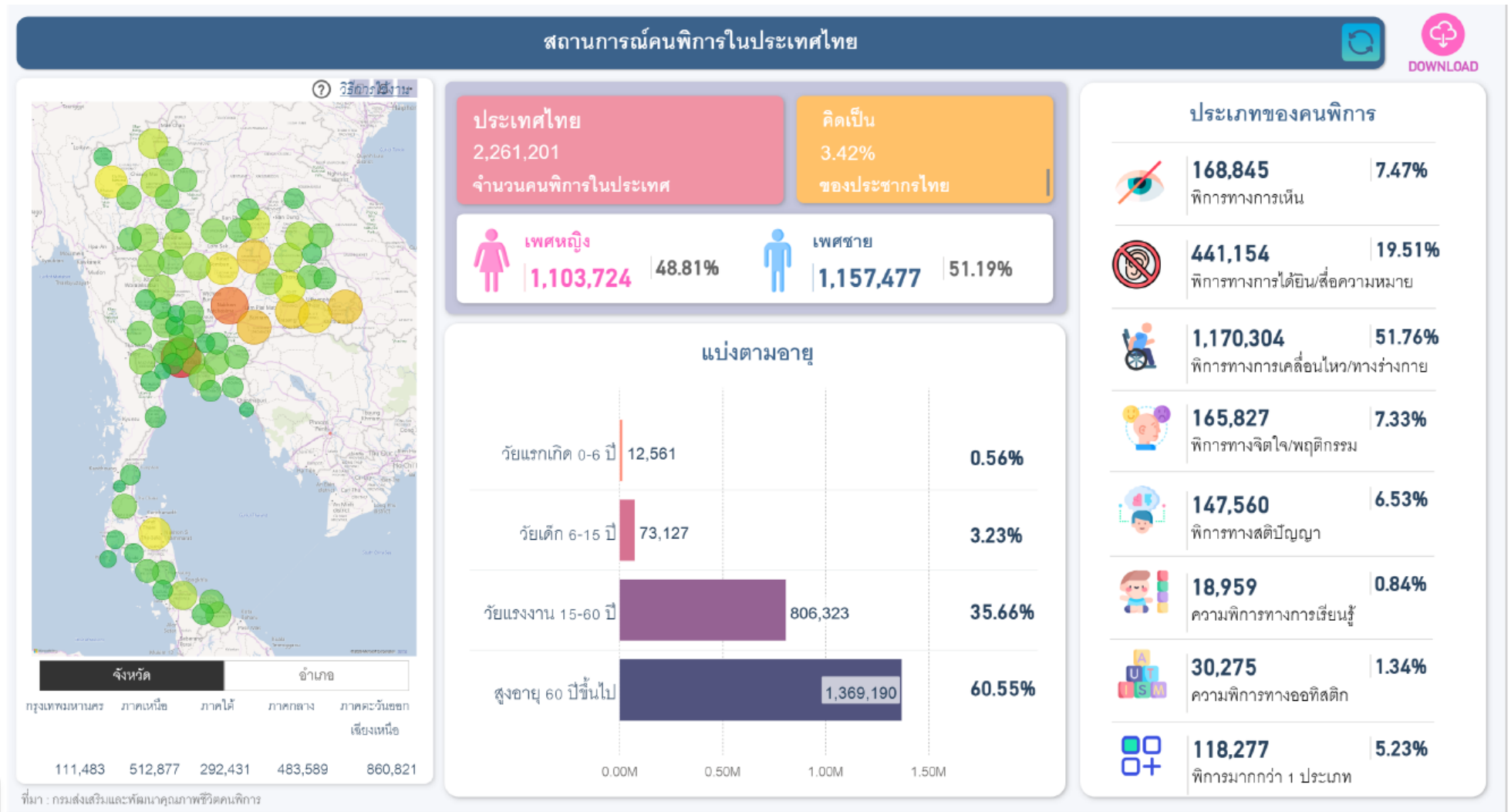
คนพิการวัยทำงานทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งหมด 806,323 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 499,404 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 เพศหญิง จำนวน 306,919 คน คิดเป็นร้อยละ 38.06 โดยที่ส่วนใหญ่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 368,333 คน หรือร้อยละ 45.68 รองลงมา เป็นคนที่พิการมาก ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน 235,346 คน หรือร้อยละ 29.19 โดยมีคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 201,425 คน หรือร้อยละ 24.98 และไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 1,219 คน หรือร้อยละ 0.15 สำหรับคนพิการที่ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพอื่นๆ จำนวน 380,276 คน หรือร้อยละ 47.16 รองลงมา คือ ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน 68,510 คน หรือร้อยละ 8.50 และอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 51,332 คน หรือร้อยละ 6.37 เป็นต้น

2.2.7 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

จากข้อมูลการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แยกตามประเภท ความพิการ พบว่า ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ได้รับการจ้างงานมากที่สุด จำนวน 32,011 คน หรือร้อยละ 55.64 รองลงมา คือ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 10,737 คน หรือร้อยละ 18.66 ความพิการทางการเห็น จำนวน 5,345 คน หรือร้อยละ 9.29 ความพิการทางสติปัญญา จำนวน 4,487 คน หรือร้อยละ 7.80 ไม่ได้ระบุความพิการ จำนวน 2,861 คน หรือร้อยละ 4.97 ความพิการทางจิตใจ หรือพฤติกรรม จำนวน 1,493 คน หรือร้อยละ 2.59 ความพิการทางออทิสติก จำนวน 596 คน หรือร้อยละ 1.04 และความพิการทางการเรียนรู้ ได้รับการจ้างงานน้อยที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 0.01

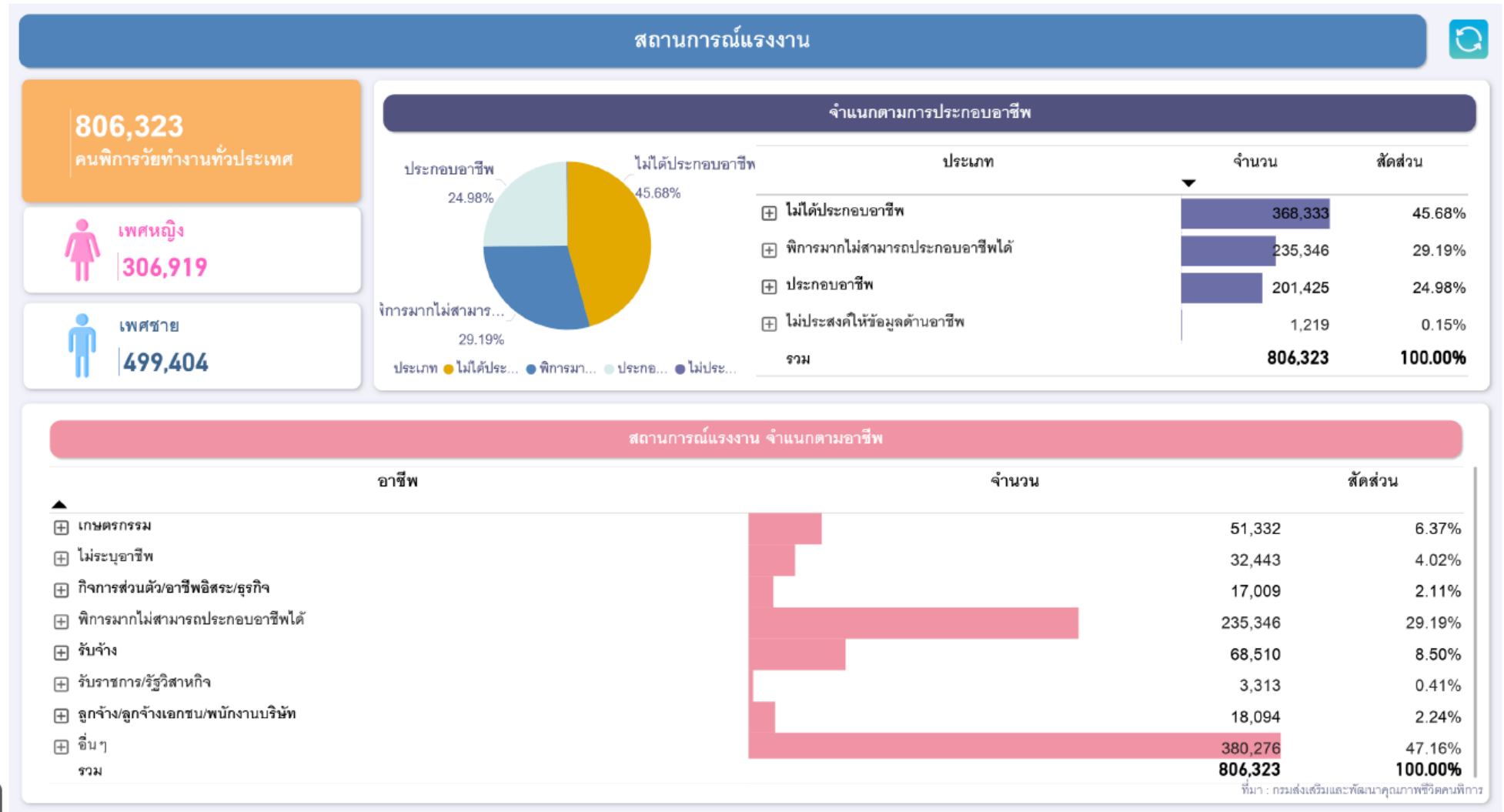
รายละเอียดดังภาพต่อไปนี้

ภาพรวมจำนวนคนพิการในประเทศไทย และจำแนกตามประเภทความพิการ จำแนกตามช่วงอายุ จำแนกตามภูมิภาค



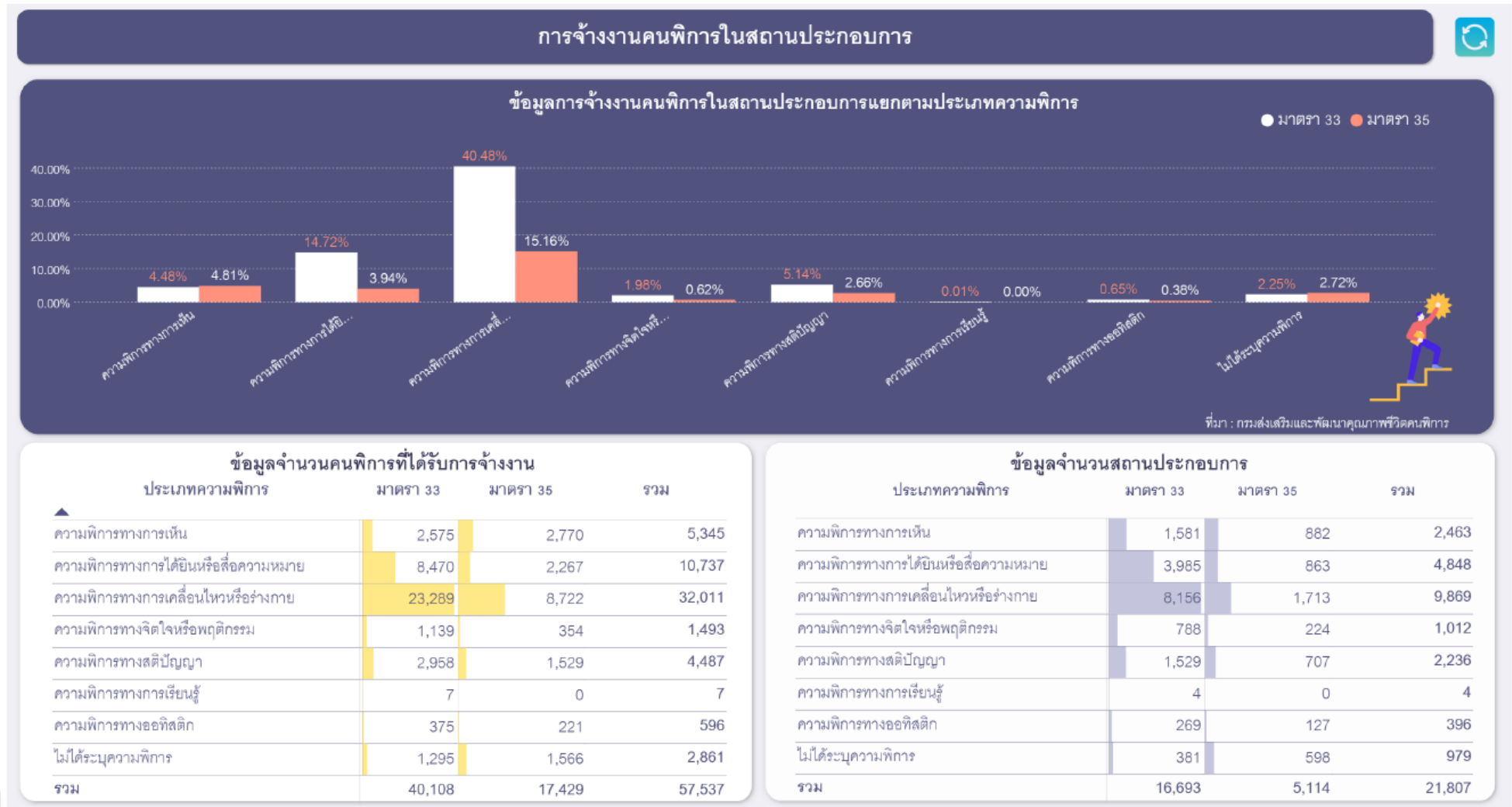
ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2569

จำนวนคนพิการที่ประกอบอาชีพ



ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2569

การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ



ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2569

2.3 ศึกษาแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมบทสรุปการวิเคราะห์เชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การศึกษาแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม/ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) / แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)/ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/ แผนพัฒนาประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2580) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ./ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวง พม. และแผนปฏิบัติราชการรายปี/ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ดังตารางต่อไปนี้

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	มุ่งให้คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาส พึ่งพาตนเองได้ และมีบทบาทในสังคมอย่างเท่าเทียม กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจึงเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติจากระดับนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาอาชีพ การเสริมสร้างศักยภาพ และการคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้ ● ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ● ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ● ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ● ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม	ได้กำหนดประเด็นและแผนย่อยที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกมิติ ตั้งแต่การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การเรียนรู้ การสร้างอาชีพและรายได้ การเสริมพลังทางสังคม การคุ้มครองทางสังคม โดยที่กองทุนฯ มีบทบาทสำคัญในการนำ

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
	แผนแม่บทเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการสนับสนุนทางการเงินและการพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บท เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมยั่งยืน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ● ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ● ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ ● ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม ● ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก ● ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	ได้กำหนดบทบาทของคนพิการให้เชื่อมโยงกับทุกมิติของการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อม การพัฒนากำลังคน ไปจนถึงการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งทำให้การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต้องปรับตัวจากการเป็นเพียงแหล่งเงินช่วยเหลือ ไปสู่การเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงอาชีพ รายได้ สุขภาวะ และการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยมีจุดหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ● หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ● หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน ● หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ● หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ● หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
	● หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน ● หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม ● หมายเหตุที่ 10 ไทยเป็นเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ● หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ● หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	เป็นกรอบการปฏิรูปเชิงโครงสร้างที่มุ่งยกระดับระบบบริหารจัดการของประเทศให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง รวมถึงคนพิการ ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปในหลายด้าน เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐอย่างเท่าเทียม ดังนี้ ● การเมือง: เพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของคนพิการ ● บริหารราชการแผ่นดิน: ทำบริการรัฐเข้าถึงง่าย รวดเร็ว เป็นธรรม ● กฎหมาย: คุ้มครองสิทธิ ลดการเลือกปฏิบัติ ● กระบวนการยุติธรรม: เข้าถึงความยุติธรรมได้เท่าเทียม ● เศรษฐกิจ: เพิ่มโอกาสงาน รายได้ และแหล่งทุน ● ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: คุ้มครองคนพิการในภาวะฉุกเฉิน/ภัยพิบัติ ● สาธารณสุข: เข้าถึงรักษาและฟื้นฟูอย่างเหมาะสม ● สังคม: เสริมสวัสดิการและศักดิ์ศรีชีวิต ● การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ: โปร่งใส งบถึงคนพิการจริง ● การศึกษา: ลดอุปสรรคการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีช่วยเรียน

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย ความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	● นโยบายฯ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์: คัดกรองคนพิการในฐานะกลุ่มเสี่ยง/ผู้เสียหายอย่างเป็นระบบ ● นโยบายฯ 9 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย: ช่วยเหลือคนพิการยามภัยพิบัติให้รวดเร็ว ท่วงถึง เป็นธรรม ● นโยบายฯ 10 การป้องกันและแก้ไขปัญหามั่นคงทางไซเบอร์: ปกป้องข้อมูล/ระบบ เพื่อให้คนพิการใช้บริการดิจิทัลได้ปลอดภัย ● นโยบายฯ 13 การบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขและโรคติดต่ออุบัติใหม่: จัดบริการแพทย์ยามวิกฤตให้ครอบคลุมกลุ่มเปราะบางรวมคนพิการ ● นโยบายฯ 14 การพัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และการบริหารจัดการวิกฤตการณ์ระดับชาติ: บูรณาการการช่วยเหลือคนพิการในการรับมือวิกฤตระดับชาติ ● นโยบายฯ 17 การเสริมสร้างความมั่นคงเชิงพื้นที่: ทำให้คนพิการเข้าถึงบริการพื้นฐานและสวัสดิการในพื้นที่อย่างทั่วถึง
แผนพัฒนาประชากรเพื่อการพัฒนา ประเทศระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2580) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	● ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ และพัฒนาระบบที่เอื้อต่อการมีและเลี้ยงบุตร: หนุนครอบครัวที่มีคนพิการให้เข้าถึงบริการและลดความเปราะบาง ● ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระดับผลิตภาพประชากร: พัฒนาทักษะอาชีพ/ ดิจิทัลของคนพิการ เพิ่มโอกาสงานและรายได้ ● ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับความมั่นคงทางการเงิน: ส่งเสริมการวางแผนการเงิน/ การออม ลดความเสี่ยงรายได้ระยะยาวของคนพิการ ● ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเสริมสุขภาวะเพื่อลดการตายก่อนวัยอันควร และมีระบบดูแลระยะยาวและช่วงท้ายของชีวิต: พัฒนาระบบดูแลสุขภาพ/ พื้นฟู/ ดูแลระยะยาวให้คนพิการต่อเนื่อง ● ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพกับทุกกลุ่มวัย: ทำเมือง/ชุมชนเข้าถึงได้ ปลอดภัยเอื้อต่อการใช้ชีวิตอิสระของคนพิการ

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) ของสำนักงาน คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	● ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการด้านการย้ายถิ่น: คัดกรองสิทธิ และการเข้าถึงบริการของคนพิการเมื่อย้ายถิ่น/เปลี่ยนถิ่นที่อยู่ ● ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ: ขยายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ทั่วถึง ราคาเข้าถึงได้ และเสถียร ● ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล: ใช้ดิจิทัลเพิ่มผลิตภาพ ยกระดับ SME/ชุมชน และสร้างนวัตกรรม แข่งขันได้ ● ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล: ลดความเหลื่อมล้ำดิจิทัล ให้ทุกกลุ่มเข้าถึงบริการดิจิทัลและ ทักษะรู้เท่าทัน ● ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล: เปลี่ยนรัฐสู่บริการดิจิทัล โปร่งใส เชื่อมโยง ลดขั้นตอน และเปิด ให้มีส่วนร่วม ● ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและ สังคมดิจิทัล: พัฒนาทักษะดิจิทัล/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต รองรับ งานและอาชีพใหม่ ● ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล: เสริมกฎหมาย/มาตรฐาน คัดกรองข้อมูล ไซเบอร์ และผู้บริโภคให้ ใช้งานมั่นใจ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ.	● ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และพัฒนา: โดยมุ่งยกระดับหน่วยงานรัฐให้เป็นองค์กร ที่เรียนรู้ ตื่นรู้ มีจริยธรรม และมีส่วนร่วม ผ่านการสร้างระบบ/ เครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม ใช้มาตรฐาน จริยธรรมเป็นกรอบปฏิบัติเดียวกัน และออกแบบกลไกให้ บุคลากรหลากหลายกลุ่มร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ พร้อมสร้างสมดุล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ● ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มี ความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมี

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
	ประสิทธิภาพ: โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีกรอบคิดและทักษะที่ตอบโจทย์งานท้าทาย โดยจัดทำ HRD Plan เชื่อม Workforce Planning และภารกิจหลัก กำหนด Development Roadmap ครอบคลุมทุกระดับ และทำ IDP ที่เชื่อมผลการปฏิบัติงานและแผนอาชีพ/สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนาเกิดการนำไปใช้จริง และยกระดับสมรรถนะทั้งด้านการคิดการทำงานร่วมกัน และภาวะผู้นำ ● ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะดิจิทัลเพื่อรัฐบาลดิจิทัล: มุ่งเร่งขีดความสามารถดิจิทัลของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและรับรองการสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดกรอบทักษะดิจิทัลตามงานและการใช้งานจริง เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ กำหนดบทบาทหน่วยงานสนับสนุน และเครื่องมือที่จำเป็น และติดตามประเมินผลทั้งความทันต่อเทคโนโลยีและผลลัพธ์จากการนำทักษะดิจิทัลไปใช้พัฒนางานและบริการประชาชน
แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวง พม. และแผนปฏิบัติราชการรายปี	วิสัยทัศน์ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” ● แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 1 พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน: แนวทางการพัฒนา มุ่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพของกลุ่มเปราะบางเพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอ พร้อมเตรียมความพร้อมสู่สังคมสูงวัยและพัฒนาทักษะผู้สูงอายุให้เหมาะสมตามช่วงวัย นอกจากนี้ยังเน้นการเสริมทักษะพ่อแม่ผู้ปกครองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ ● แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 2 สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย: แนวทางการพัฒนา มุ่งกำหนดและขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความเป็นธรรม

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
	โดยยกระดับสวัสดิการขั้นพื้นฐานและการเข้าถึงสิทธิแบบพุ่งเป้าสำหรับทุกช่วงวัยและกลุ่มเปราะบาง พร้อมพัฒนาระบบช่วยเหลือเยียวยาในภาวะวิกฤติให้ทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบมุ่งผลลัพธ์ และเสริมโอกาสด้านที่อยู่อาศัย/ที่ดินทำกินที่มั่นคง รวมถึงยกระดับการบริหารกองทุนให้สนับสนุนการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน: แนวทางการพัฒนามุ่งสานพลังเครือข่ายกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศให้เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการลงทุนทางสังคมรูปแบบใหม่และปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ให้พัฒนาสังคมแบบองค์รวม อีกทั้งเน้นการสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วมและพลเมืองตื่นรู้ผ่านอาสาสมัครและจิตอาสา เพื่อขยายพลังการทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่ และเสริมความร่วมมือเพื่อเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม ● แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล: แนวทางการพัฒนามุ่งปรับองค์กรสู่ยุคดิจิทัลด้วยการพัฒนาและบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อใช้กำหนดนโยบาย และปรับกระบวนการ/บริการให้เข้าถึงง่ายผ่านดิจิทัล ควบคู่กับการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยโครงสร้างที่ยืดหยุ่น การปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการยกระดับธรรมาภิบาล
แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แผนปฏิบัติการรายปี	วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรมอย่างยั่งยืน” ● แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 พัฒนาการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
	การบริหารจัดการขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง: ขับเคลื่อนนโยบาย/แผนงาน/งานวิจัยด้านคนพิการให้เกิดผลจริง ด้วยระบบติดตามประเมินผลและต่อยอดนวัตกรรมพัฒนาบริการและกระบวนการบริการ ดิจิทัล ปรับกฎหมาย/ระเบียบให้ทันสถานการณ์ระดับทักษะและการอบคอบบุคลากรให้พร้อมทำงานยุคดิจิทัล เน้นประโยชน์ส่วนรวม ● แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 ส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และเป็นธรรม: ทำให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และบริการสาธารณะได้ทัวถึงเท่าเทียม ตรงความจำเป็นระดับการคุ้มครองทางสังคมแบบพุ่งเป้า พร้อมระบบช่วยเหลือเยียวยาในภาวะวิกฤติที่รวดเร็ว พัฒนาศักยภาพ/อาชีพ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม เพื่อความมั่นคงในชีวิต ● แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรและเครือข่ายด้านคนพิการให้มีความเข้มแข็ง เป็นไปตามมาตรฐาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ: เสริมความเข้มแข็งองค์กรและเครือข่ายด้านคนพิการให้ได้มาตรฐานทันสมัย และทำงานร่วมกันได้สานพลังความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการสื่อสารสร้างการรับรู้ เพิ่มการมีส่วนร่วม และพัฒนาอาสาสมัครให้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ
นโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2567	เกี่ยวข้องกับคนพิการจะเป็นโครงการลำดับที่ 4 จาก 9 โครงการ Flagship ต่อยอดแนวคิด 5 X 5 ฝ่าวิกฤตประชากรเป็นโครงการที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (การเข้าถึงสิทธิ, Friendly Design) และมีการกำหนดแนวทางการทำงานในปีที่ 2 จะเร่งต่อยอดงานที่ดำเนินงานพร้อมเร่งพัฒนางานใหม่ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานต่อเนื่องตามนโยบายรัฐบาล ในส่วนคนพิการ จะมุ่งเน้นการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ โดยความพิการไม่เป็นข้อจำกัด

แผนระดับต่างๆ	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
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 ดังนี้ คือ Agenda ที่ 1 “ยกระดับคนพิการและครอบครัวสู่ความเข้มแข็ง” ด้วยสิทธิ สวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการสาธารณะ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (1) ก้าวข้ามความพิการ สร้าง “Productive Welfare” 800 คน ใน 25 นิคมฯ และทุกจังหวัดทั่วประเทศ (2) คนพิการต้นแบบเพื่อสังคม (Flagship) เชิดชูเกียรติคนพิการต้นแบบ สร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ ด้านกีฬา และอาชีพ “TOP 10” Agenda ที่ 2 “ปรับระบบพลิกโฉม ศูนย์/สถาน สู่มาตรฐานเพื่อคนพิการอยู่ร่วมกับสังคม” (1) พัฒนาศูนย์อาชีพต้นแบบ (2) ยกระดับสถานสู่มาตรฐานสากล เพื่อฟื้นฟูคนพิการคืนสู่ครอบครัว และชุมชน (3) ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด เป็นผู้นำงานคนพิการระดับพื้นที่ 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

จากตารางข้างต้น สามารถวิเคราะห์บทสรุปการเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ต่อการดำเนินงานของ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

กรอบแผนและนโยบายทั้งหมดที่ปรากฏข้างต้น สะท้อนห่วงโซ่การขับเคลื่อนจากระดับยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานและเครื่องมือทางการเงินของรัฐ โดยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการแปลงหลักการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังให้เกิดผลจริง ผ่านการสนับสนุนเงินกู้เงินอุดหนุนโครงการ การส่งเสริมการจ้างงาน การเสริมศักยภาพคนพิการและองค์กรคนพิการ ดังนี้

- **ในระดับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)** แกนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกำหนดทิศทางให้รัฐต้องลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสอย่างเสมอภาค พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และปรับสมดุล/พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (บริการรัฐเข้าถึงง่าย ลดขั้นตอน บูรณาการข้อมูล โปร่งใส) ซึ่งทั้งหมดนี้เชื่อมตรงกับบทบาทกองทุนฯ ในการสนับสนุนโครงการสร้างอาชีพ การฟื้นฟู และการพึ่งพาตนเอง การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและความสะอาดและสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ ตลอดจนการปรับระบบการให้บริการของกองทุนให้เป็นดิจิทัล ตรวจสอบได้ และวัดผลได้
- **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566–2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม** ทำให้ประเด็นปฏิบัติชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและการพัฒนาการเรียนรู้ ที่สนับสนุนให้การช่วยเหลือคนพิการเปลี่ยนจากเชิงสงเคราะห์ ไปสู่การเสริมพลังผ่านการศึกษา การฝึกทักษะ และเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึง ขณะที่ประเด็นพลังทางสังคมและเศรษฐกิจฐานราก เปิดพื้นที่ให้กองทุนฯ ใช้เงินทุนเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรคนพิการ เครือข่าย และกิจการ/อาชีพของคนพิการในชุมชน ส่วนประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมย้ำแนวความคิดการคุ้มครองตลอดช่วงชีวิต และการออกแบบบริการให้เหมาะสมกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์สนับสนุน การคัดกรองแบบมุ่งเป้า และการติดตามผลลัพธ์เชิงคุณภาพชีวิตของกองทุนฯ
- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)** ขยายบทบาทคนพิการให้เป็นการกำลังคนและผู้ประกอบการในโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม โดยมุ่งหมายด้านเกษตรมูลค่าสูง การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โลจิสติกส์ SME เศรษฐกิจสีเขียว เมืองน่าอยู่ และกำลังคนสมรรถนะสูง ชี้ออกให้กองทุนฯ สนับสนุนเงินกู้/โครงการเพื่ออาชีพและธุรกิจของคนพิการในห่วงโซ่มูลค่า รวมถึงการพัฒนาทักษะและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเข้าถึงตลาด ขณะที่มุ่งหมายความยากจนข้ามรุ่นและหลักประกันทางสังคม รวมถึงภาครัฐทันสมัย ยืนยันความจำเป็นของระบบข้อมูล บริการที่เข้าถึงได้ และการบูรณาการหน่วยงาน เพื่อให้การช่วยเหลือของกองทุนฯ ตรงกลุ่ม รวดเร็ว และเป็นธรรม
- **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580)** เป็นกรอบที่ทำให้ดิจิทัล เป็นเงื่อนไขของความเท่าเทียมและประสิทธิภาพ โดยกองทุนฯ ต้องพัฒนาช่องทางบริการดิจิทัลที่เข้าถึงได้ (Accessible) ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้ดิจิทัลเพื่อสร้างอาชีพ และสร้างความเชื่อมั่นด้านกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงไซเบอร์

ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับแผนดิจิทัลของกองทุนฯ ที่มุ่งยกระดับสถาปัตยกรรมระบบ งานบริการออนไลน์ การบูรณาการข้อมูล และการพัฒนา AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

- สำหรับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปีของกระทรวง พม. (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดกรอบภารกิจระดับกระทรวงที่กองทุนฯ ต้องสนับสนุนทั้งด้านศักยภาพคนและครอบครัว การคุ้มครองทางสังคมแบบพุ่งเป้า การสร้างหุ้นส่วนเครือข่าย และการยกระดับองค์กรด้วยธรรมาภิบาลและดิจิทัล ขณะที่แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พ.ศ. 2566–2570) แปลงกรอบดังกล่าวสู่บทบาทเฉพาะด้านคนพิการผ่าน 3 แผนหลัก (Development/ Empowerment/ Participation) ซึ่งกองทุนฯ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเงิน ยกระดับระบบบริการพัฒนาศักยภาพและอาชีพ และเสริมความเข้มแข็งขององค์กรและเครือข่ายคนพิการ

2.4 ศึกษาแนวโน้มด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในบริบทโลก และบริบทของประเทศไทย

แนวโน้มการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับโลก ได้เปลี่ยนผ่านจากการสงเคราะห์ไปสู่การคุ้มครองสิทธิและการพัฒนาแบบครอบคลุมอย่างชัดเจน ที่ยืนยันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมองความพิการเป็นผลของข้อจำกัดและอุปสรรคในสังคม มากกว่าตัวบุคคลเพียงลำพัง ในทางปฏิบัติแนวโน้มสำคัญคือ การทำให้คนพิการเข้าถึงโอกาสและบริการกระแสหลัก (Mainstreaming) พร้อมมาตรการเฉพาะเพื่อชดเชยความไม่เสมอภาค (Affirmative Action) โดยมีฐานคิดร่วมว่าเป้าหมายการพัฒนาจะไม่สำเร็จหากยังมีคนพิการถูกกีดกันออกจากระบบเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลระดับโลกที่ว่าคนพิการมีจำนวนมาก (ราว 16% ของประชากรโลก) และมักเผชิญผลลัพธ์ทางสังคมเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

มิติสุขภาพ แนวโน้มโลกให้ความสำคัญกับความเสมอภาคด้านสุขภาพของคนพิการมากขึ้น โดย WHO ชี้ว่าต้องยกระดับระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้วยชุดข้อปฏิบัติ (40 actions) ครอบคลุมการกำกับดูแล การมีส่วนร่วมของคนพิการ และการติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ อีกด้านหนึ่งคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก/อุปกรณ์ช่วยเหลือ (Assistive Technology) ซึ่งเป็นปัจจัยวิฤตต่อคุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม โดยรายงาน WHO&UNICEF ระบุว่าผู้ต้องการอุปกรณ์ช่วยเหลือมีมากเป็นพันล้านคน และยังมีช่องว่างการเข้าถึงสูงมาก โดยเฉพาะประเทศรายได้ต่ำถึงปานกลาง ข้อเท็จจริงนี้ทำให้ประเทศต่างๆ เริ่มขยับจากการจัดหาแบบครั้งคราวไปสู่การวางระบบจัดซื้อ บริการหลังการให้ การซ่อมบำรุง และการคุ้มครองค่าใช้จ่ายอย่างยั่งยืน โดยยึดแนวคิดคืนผลตอบแทนทางสังคมและเศรษฐกิจของการลงทุนด้านอุปกรณ์ช่วยเหลือ

มิติการทำงานและรายได้ แนวโน้มสำคัญคือการยกระดับจากการจ้างงานตามโควตา ไปสู่งานที่มีคุณภาพและสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ ผ่านหลักการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม (Reasonable Accommodation) และบริการสนับสนุนการทำงาน (Job Coaching/Assistive Services) โดยองค์กรระหว่างประเทศชี้ว่าการทำงานแบบครอบคลุมต้องมองทั้งวัฒนธรรมองค์กร การเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่เข้าถึงได้ และแรงจูงใจของระบบสวัสดิการที่ไม่ทำให้คนพิการกลัวเสียสิทธิเมื่อทำงาน แนวโน้มที่สำคัญอีกเรื่องคือการส่งเสริมผู้ประกอบการคนพิการและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ/เอกชนแบบคำนึงถึงความครอบคลุม (Inclusive Procurement) เพื่อเปิดตลาดและลดอคติในระบบแรงงาน

มิติดิจิทัลและการเข้าถึง โลกกำลังย้ายบริการสาธารณะและบริการเอกชนไปสู่ระบบออนไลน์อย่างรวดเร็ว ทำให้มาตรฐานการเข้าถึงได้กลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านสิทธิ โดยมาตรฐาน WCAG 2.2 ถูกใช้อย่างกว้างขวางเป็นกรอบการออกแบบเว็บ/บริการดิจิทัลให้เข้าถึงได้สำหรับผู้มีความบกพร่องหลายประเภท และถูกยกระดับผ่านกระบวนการมาตรฐานสากลมากขึ้น แนวโน้มนี้เชื่อมตรงกับบทบาทของเทคโนโลยีใหม่ (เช่น AI) ที่ช่วยเพิ่มการเข้าถึง แต่ก็สร้างความเสี่ยงใหม่เรื่องอคติของข้อมูล (Algorithmic Bias) และการออกแบบที่กีดกันคนพิการ หากไม่มีมาตรฐานและการทดสอบร่วมกับผู้ใช้งาน

มิติข้อมูลและธรรมาภิบาล แนวโน้มโลกมุ่งวัดผลและแยกข้อมูลคนพิการอย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อทำให้ความเหลื่อมล้ำมองเห็นและจัดการได้จริง โดยชุดคำถามของ Washington Group (WG) ถูกใช้มากขึ้นในสำมะโน

และการสำรวจ เพื่อให้เทียบเคียงข้ามประเทศได้ และรองรับการติดตามความก้าวหน้าของ SDGs ด้วยข้อมูลที่จำแนกตามสถานะความพิการ ขณะเดียวกัน แนวโน้มภัยพิบัติและสภาพภูมิอากาศทำให้การจัดการความเสี่ยงและแผนฉุกเฉินที่ครอบคลุมคนพิการเป็นวาระหลัก โดยที่สำนักงานสหประชาชาติว่าด้วยการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ (United Nations Office for Disaster Risk Reduction: UNDRR) ได้ผลักดันการบูรณาการคนพิการในยุทธศาสตร์ลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง⁵

สำหรับบริบทประเทศไทย แนวโน้มการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำลังเคลื่อนตามกระแสโลกในสามทิศทางหลัก ได้แก่ (1) การยืนยันกรอบสิทธิและพันธกรณีระหว่างประเทศ (2) การปรับจากสวัสดิการเชิงสงเคราะห์ไปสู่การเสริมพลัง และ (3) การยกระดับระบบบริการด้วยข้อมูลและดิจิทัล ซึ่งเป็นฐานให้การกำหนดนโยบายต้องยึดการไม่เลือกปฏิบัติ การเข้าถึง และการมีส่วนร่วมของคนพิการอย่างเป็นระบบ

ในเชิงข้อมูลภาพรวม ประเทศไทยมีระบบสำรวจความพิการที่ต่อเนื่อง และผลสำรวจปี 2565 ชี้ว่าคนพิการเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี 2560 (ร้อยละ 5.5 เป็นร้อยละ 6.0) พร้อมข้อค้นพบสำคัญด้านการทำงานและสวัสดิการ โดยคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไปทำงานมีเพียงร้อยละ 21.2 และคนพิการวัยทำงาน (15–59 ปี) มีงานทำร้อยละ 35.9 ขณะที่การเข้าถึงสวัสดิการสุขภาพหลักของรัฐครอบคลุมสูงมาก (ร้อยละ 99.1) และการส่งเสริมป้องกันโรคสูง (ร้อยละ 94.7) ภาพนี้สะท้อนแนวโน้มเชิงโครงสร้างของไทย คือ สุขภาพครอบคลุมมากขึ้น แต่การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจยังต่ำ ซึ่งทำให้การพัฒนาระยะต่อไปต้องเน้นงาน รายได้ ทักษะ และการเข้าถึงสภาพแวดล้อม/ การเดินทาง/ เทคโนโลยี มากกว่าการเพิ่มสวัสดิการแบบแยกส่วนเพียงอย่างเดียว

ด้านการจ้างงาน ประเทศไทยใช้เครื่องมือเชิงกฎหมายแบบโควตาและทางเลือก โดยกำหนดให้นายจ้าง/หน่วยงานรัฐจ้างคนพิการในสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนด และมีทางเลือกเมื่อไม่จ้าง เช่น ส่งเงินเข้ากองทุน หรือใช้มาตรการทางเลือกตามมาตรา 35 ซึ่งครอบคลุมการให้สัมปทาน/จัดพื้นที่ขายสินค้า/จ้างเหมาบริการ/ฝึกงาน/จัดอุปกรณ์หรือความช่วยเหลืออื่น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงนโยบายในไทยสะท้อนความท้าทายที่ยังคงอยู่ ได้แก่

⁵ UNDRR. “Disability Inclusion in Disaster Risk Reduction”. from <https://www.undrr.org/partners-and-stakeholders/disability-inclusion-disaster-risk-reduction>

Washington Group on Disability Statistics. “WG Short Set on Functioning”. <https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-short-set-on-functioning-wg-ss/>

UNFPA Asia and the Pacific. “The Washington Group Questions on Disability (Brief)”. from <https://asiapacific.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/wgq.v4.2.pdf>

UNICEF Thailand. “Disability Survey Report 2022 (Executive Summary) [Thailand]”. from [https://www.unicef.org/thailand/media/11381/file/Disability%20Survey%20Report%202022%20\(Executive%20Summary\).pdf](https://www.unicef.org/thailand/media/11381/file/Disability%20Survey%20Report%202022%20(Executive%20Summary).pdf)

Public Relations Department, Government of Thailand. “Increasing Employment Opportunities for Disabled Persons”. from <https://thailand.prd.go.th/en/content/category/detail/id/48/iid/196808>

UNDP Thailand. “Promoting an Inclusive Workplace for Persons with Disabilities in Thailand (Study)”. from <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/PWD%20Inclusion%20study.pdf>

OECD. “Disability, Work and Inclusion”. from https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en.html

International Labour Organization (ILO). “Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments (Practical guide)”. From <https://www.ilo.org/publications/promoting-diversity-and-inclusion-through-workplace-adjustments-practical>

อคติของสังคมและนายจ้าง ความพร้อมด้านการเข้าถึงอาคารสถานที่ (โดยเฉพาะอาคารเก่า) และแรงจูงใจที่ทำให้ นายจ้างเลือกจ่ายเงินแทนการจ้าง มากกว่าการลงทุนเพื่อการจ้างงานแบบครอบคลุม

เมื่อพิจารณาแนวโน้มโลกเทียบกับไทย ทิศทางอนาคตของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในประเทศไทยมีแนวโน้มจะเข้มข้นขึ้นในเชิงระบบ กล่าวคือ จะต้องขยับจากการดำเนินงานเป็นโครงการและ สวัสดิการรายหัว ไปสู่การจัดการแบบห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เชื่อมโยงสุขภาพ การฟื้นฟู อุปกรณ์ช่วยเหลือ ทักษะ งาน สภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ บริการดิจิทัลที่เข้าถึงได้ และการคุ้มครองทางสังคม ที่สนับสนุนการทำงาน โดยใช้ข้อมูลมาตรฐานเพื่อระบุช่องว่างของแต่ละกลุ่มความพิการและแต่ละช่วงวัย ในทางนโยบายความสำเร็จ จะขึ้นอยู่กับ 1) การลงทุนในการเข้าถึงทั้งกายภาพและดิจิทัลตามมาตรฐานที่ตรวจสอบได้ 2) การยกระดับ การจ้างงานจากการปฏิบัติตามกฎหมายไปสู่ระบบสนับสนุนการทำงานจริง และ 3) การทำให้คนพิการและองค์กร คนพิการมีส่วนร่วมในวงจรรายนโยบายและการประเมินผลอย่างมีความหมาย ตามหลักสิทธิและธรรมาภิบาล ที่ยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง

จากแนวโน้มข้างต้นผลต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในอนาคตจะเกิดขึ้นทั้งในเชิงบทบาท กลไกการจัดสรรเงิน และมาตรฐานการบริหารจัดการ ดังนี้

- บทบาทกองทุนฯ ต้องยกระดับเป็นกลไกการเงินเชิงยุทธศาสตร์ มากกว่าแหล่งช่วยเหลือ
- โครงสร้างการสนับสนุนต้องเปลี่ยนเป็นแพ็คเกจแบบบูรณาการตามห่วงโซ่ผลลัพธ์
- การจ้างงานต้องขยับไปสู่ งานคุณภาพและการจ้างงานแบบครอบคลุม
- การบริหารต้องขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและการติดตามผลแบบมาตรฐาน (Outcome & Data-driven)
- ต้องเพิ่มขีดความสามารถรองรับสังคมสูงวัย วิถีสุขภาพ ภัยพิบัติ และความเสี่ยงใหม่ที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาหน่วยงานในต่างประเทศ ที่มีลักษณะคล้ายกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ ประเทศสวีเดน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ตามลำดับ โดยทำการศึกษาว่าแต่ละประเทศมีแนวทาง/นโยบาย/มาตรการ/การดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างไร ตลอดจนมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างไร รวมไปถึงมีโครงการใดบ้างที่ทำอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับคนพิการ⁶ สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

⁶ Swedish Agency for Participation (MFD). (2023). “Disability Policy in Sweden – An overview”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.mfd.se/contentassets/ce5c28c151bd440f954cef9f8037f2a6/2023-20-disability-policy-in-sweden-an-overview.pdf>

Government Offices of Sweden. (2015). “Inadequate accessibility became a new form of discrimination in 2015”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.government.se/articles/2015/05/inadequate-accessibility-became-a-new-form-of-discrimination-in-2015/>

Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan). (2024). “Assistance allowance for an adult”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.forsakringskassan.se/english/disability/assistance-allowance-for-an-adult>

Ministry of Social and Family Development (MSF), Singapore. (2024). “Enabling Masterplan 2030 – 2024 Updates”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.msf.gov.sg/what-we-do/enabling-masterplans/yearly-updates/2024>

Ministry of Social and Family Development (MSF), Singapore. (2025). “Enabling Masterplan 2030 – 2025 Updates”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.msf.gov.sg/what-we-do/enabling-masterplans/yearly-updates/2025>

SG Enable. “Employ Persons with Disabilities | For Employers”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/hiring-employment/employers/employ>

Enabling Guide (MSF/SG Enable). “Training & Employment – Disability Support”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.enablingguide.sg/im-looking-for-disability-support/training-employment>

Enabling Guide (MSF/SG Enable). “Enabled Living Programme (ELP) and Home Support Programme (HSP)”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.enablingguide.sg/im-looking-for-disability-support/child-adult-care/elp-and-hsp>

Cabinet Office, Government of Japan. “Policy for Persons with Disabilities”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www8.cao.go.jp/shougai/english/index-e.html>

Cabinet Office, Government of Japan. “Structure on promotion measures for persons with disabilities in Japan”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www8.cao.go.jp/shougai/english/pdf/other-1.pdf>

Cabinet Office, Government of Japan. (2025). “Annual Report on Government Measures for Persons with Disabilities (White Paper on Persons with Disabilities 2025) (Summary)”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www8.cao.go.jp/shougai/english/annualreport/2025/pdf/index.pdf>

Cabinet Office, Government of Japan. “Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (Overview)”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www8.cao.go.jp/shougai/english/pdf/act-2.pdf>

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers (JEED). “Levy and Grant System for Employing Persons with Disabilities”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก https://www.jeed.go.jp/english/disability/levy_and_grant_system.html

Ministry of Health and Welfare, Republic of Korea (MOHW). (2023). “The 6th Comprehensive Plan of Policies for Persons with Disabilities”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก https://mohw.go.kr/board.es?act=view&bid=0032&list_no=375425&mid=a20401000000&tag=

Korea Disability Policy Development Institute (KODDI). “Greetings from President”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.koddi.or.kr/eng/greeting.jhtml>

Korea Employment Agency for Persons with Disabilities (KEAD). “Mandatory Employment Quota System”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.kead.or.kr/en/mdempqsys/cntntsPage.do?menuId=MENU1385>

Korea Legislation Research Institute (KLRI). “Act on Welfare of Persons with Disabilities”. สืบค้นออนไลน์. เข้าถึงได้จาก https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=68841&key=38&type=part

1) สวีเดน

สวีเดนมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คือ **หน่วยงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสวีเดน (Swedish Agency for Participation : MFD)** ทำหน้าที่เชิงนโยบายและเชิงระบบ ได้แก่ ขับเคลื่อนการนำนโยบายคนพิการไปใช้ในทุกภาคส่วน สนับสนุนหน่วยงานรัฐ/ท้องถิ่น และติดตามประเมินผลให้เกิดผลจริงในระดับประเทศ

แนวทางของสวีเดนยึดตอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการของสหประชาชาติ และกำหนดเป้าหมายระดับชาติ เพื่อให้คนพิการมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมและมีส่วนร่วมได้เต็มที่ โดยใช้หลักการทำงานแบบทุกหน่วยงานรับผิดชอบในการกิจของตน (Mainstreaming) ไม่แยกเป็นงานสวัสดิการเฉพาะหน่วยงานเดียว

ในมิติสิทธิและการเข้าถึง สวีเดนกำหนดยุทธศาสตร์ให้การเข้าถึงไม่เพียงพอ เป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติ และกำหนดให้หน่วยงาน/สถานประกอบการต้องจัดทำมาตรการอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลเพื่อให้คนพิการเข้าถึงงาน การศึกษา การรักษาพยาบาล และบริการต่างๆ ได้

ในเชิงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สวีเดนใช้เครื่องมือสำคัญคือ ระบบการสนับสนุนการใช้ชีวิตอิสระ โดยเฉพาะกฎหมาย LSS และสิทธิด้านผู้ช่วยส่วนบุคคล (Personal Assistance) ซึ่งเป็นการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นตามต้องการรายบุคคล และมุ่งให้คนพิการกำหนดวิถีชีวิตได้มากที่สุด ในทางปฏิบัติ สำนักงานประกันสังคมสวีเดน (Swedish Social Insurance Agency : Försäkringskassan) บริหารเงินช่วยเหลือเพื่อจ้างผู้ช่วยส่วนตัว โดยเกณฑ์สำคัญคือความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือด้านความต้องการพื้นฐาน มากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ (กรณีความต้องการน้อยกว่านี้ มักเป็นหน้าที่เทศบาล/ท้องถิ่น)

โครงการ/การดำเนินงานปัจจุบัน ที่สะท้อนความเป็นระบบของสวีเดน คือ ยุทธศาสตร์การติดตามนโยบายคนพิการอย่างเป็นระบบ พ.ศ. 2021–2031 ซึ่งกำหนดกรอบติดตามผลระยะ 10 ปี และใช้ MFD เป็นกลไกผลักดัน/สนับสนุนการติดตามผลในทุกภาคส่วน

2) สิงคโปร์

สิงคโปร์มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คือ **SG Enable : SGE** ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านคนพิการ ทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมต่อแรกสำหรับการเข้าถึงบริการ/การทำงาน/การฝึกอาชีพ และเป็นผู้บริหารหลายโครงการของรัฐร่วมกับ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง (Ministry of Social and Family Development : MSF)

กรอบนโยบายหลัก คือ Enabling Masterplan 2030 (EMP2030) ซึ่งกำหนดทิศทางระดับชาติเรื่องการอยู่ร่วมในสังคมอย่างเท่าเทียม และมีการอัปเดตรายปี เพื่อประกาศมาตรการใหม่/ปรับมาตรการเดิมให้ตอบโจทย์จริง แนวทางเด่นของสิงคโปร์ คือ การออกแบบมาตรการแบบทั้งวงจรชีวิต ตั้งแต่การพัฒนาทักษะการทำงาน การใช้ชีวิตในชุมชน ไปจนถึงการสนับสนุนผู้ดูแล

ในเชิงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สิงคโปร์เน้น 3 เรื่องใหญ่ที่จับต้องได้ ได้แก่ (1) การมีงานทำและทักษะผ่านการสนับสนุนนายจ้างและคนพิการควบคู่กัน (2) การอยู่ในชุมชนอย่างเป็นอิสระ ผ่านบริการชุมชน/ที่อยู่อาศัยแบบสนับสนุน และ (3) การลดภาระผู้ดูแลและเพิ่มระบบวางแผนอนาคต

โครงการ/การดำเนินงานปัจจุบันที่สำคัญ เช่น

- Open Door Programme (ODP) (SG Enable บริหาร) มีทั้งทุน Job Redesign Grant การช่วยสรรหา/จัดหางาน และ Job Support หลังเริ่มงาน รวมถึงทุนพัฒนาศักยภาพนายจ้างอย่าง Employer Development Grant
- Enabling Employment Credit (EEC) เป็นมาตรการชดเชยค่าจ้าง/ลดต้นทุนการจ้าง ให้แก่นายจ้างของคนพิการ และกำหนดช่วงเวลาการให้สิทธิถึงปี 2028
- การยกระดับระบบ Job Coaching และการขยายช่องทางการรูปแบบใหม่ (เช่น งานระยะสั้น/Gig) ตามอัปเดต EMP2030 ปี 2024
- Enabled Living Programme (ELP) และ Home Support Programme (HSP) เพื่อช่วยคนพิการใช้ชีวิตในชุมชนได้นานที่สุด โดยปี 2025 ระบุว่า ELP pilot เริ่มดำเนินการแล้ว (ธันวาคม 2025) สำหรับกลุ่มรายได้ต่ำที่มีความต้องการสนับสนุนระดับต่ำถึงปานกลาง
- Take A Break (TAB) บริการพักหายใจสำหรับผู้ดูแล (home-based respite) ที่กลับมาดำเนินการอีกครั้งในเดือนเมษายน 2024 และการผลักดันเครื่องมือวางแผนอนาคต (Future Ready / Future Care Planning)

3) ญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเชิงกำกับนโยบายระดับชาติ คือ สำนักงานคณะรัฐมนตรีญี่ปุ่น (Cabinet Office, Government of Japan : CAO) โดยมีสำนักงานนโยบายคนพิการ (Office of Director for Policy for Persons with Disabilities) ทำหน้าที่เลขานุการให้คณะกรรมการ และประสานให้แต่ละกระทรวงดำเนินการในภารกิจของตน

แนวทาง/นโยบายของญี่ปุ่นขับเคลื่อนด้วยกฎหมายและแผนระดับชาติ ได้แก่ Basic Act for Persons with Disabilities และ Basic Programme for Persons with Disabilities รวมถึงกฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติบนฐานความพิการ (Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities) ซึ่งกำหนดหลักการเรื่องการขจัดอุปสรรคทางสังคม และการจัดให้มีการช่วยเหลือ/การปรับที่สมเหตุสมผล ในช่วงหลังญี่ปุ่นเน้นมากขึ้นเรื่องสังคมปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ และการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกรับเรื่องร้องเรียน/ให้คำปรึกษา

ในเชิงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ญี่ปุ่นจัดมาตรการแบบบูรณาการในหัวข้อหลัก เช่น การศึกษา การมีงานทำ การใช้ชีวิตประจำวันและสวัสดิการ การพัฒนาเมืองและความปลอดภัย และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร/การสื่อสาร ซึ่งถูกยกระดับเป็นวาระตามกฎหมายเฉพาะด้านข้อมูลและการสื่อสารสำหรับคนพิการ (Act No.50 of 2022) ที่ถูกติดตามความก้าวหน้าในรายงานประจำปี

โครงการ/การดำเนินงานปัจจุบันที่เห็นชัดจาก White Paper 2025 เช่น

- Action Plan Toward a Society of Coexistence Without Prejudice or Discrimination... ซึ่งจัดทำภายใต้กลไกระดับรัฐบาลและกำหนดให้ติดตามแบบ PDCA
- Intermediary Desk (จุดรับคำปรึกษาระดับชาติด้านการเลือกปฏิบัติ) เริ่มทดลองในเดือนตุลาคม 2023 และยังคงดำเนินต่อไปในปีงบประมาณ 2025 พร้อมการประสานส่งต่อไปยังจุดรับเรื่องของเทศบาล/กระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- มาตรการเยียวยา/ชดเชยจากประเด็นกฎหมายคุ้มครองพันธุกรรมเดิม โดยมีกฎหมายชดเชยประกาศใช้ในปลายปี 2024 และมีผลใช้บังคับต้นปี 2025 (ถือเป็นมาตรการด้านความยุติธรรมเชิงเปลี่ยนผ่านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิคนพิการ)
- ด้านการจ้างงาน ญี่ปุ่นใช้ระบบ levy-grant เพื่อจูงใจให้นายจ้างทำตามอัตราจ้างงานตามกฎหมาย และสนับสนุนผู้ที่ทำได้ดีเกินเกณฑ์

4) เกาหลีใต้

เกาหลีใต้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเชิงเจ้าภาพนโยบายและบริการด้านคนพิการ คือ กระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ (Ministry of Health and Welfare : MOHW) ซึ่งประกาศและขับเคลื่อนแผนระดับชาติ และใช้กลไกคณะกรรมการ/การประสานงานเพื่อให้มาตรการเกิดผลทั้งระบบ ในเชิงหน่วยงานสนับสนุนที่ทำงานใกล้ชิดกับภารกิจเชิงพัฒนาคุณภาพชีวิตมีสถาบันพัฒนานโยบายคนพิการเกาหลี (Korea Disability Policy Development Institute : KODDI) ที่ทำงานด้านพัฒนานโยบาย/วิจัย และเสริมฐานการใช้ชีวิตอิสระ การออกแบบเพื่อมวลชน และการส่งเสริมโอกาสการจ้างงาน

แนวทาง/นโยบายปัจจุบันของเกาหลีใต้สะท้อนผ่าน แผนบูรณาการ 5 ปี ฉบับที่ 6 (ค.ศ. 2023–2027) ซึ่งกำหนดทิศทาง 3 ด้าน ได้แก่ (1) สวัสดิการเพื่อกลุ่มเปราะบางที่สุด (2) นวัตกรรมบริการสังคม และ (3) ยกระดับสู่มาตรฐานสากล พร้อมการขยายมุมมองไปสู่ Social Model of Disability ในมิติสิทธิ เกาหลีใต้มีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติบนฐานความพิการและกำหนดกลไกเยียวยาอย่างชัดเจน

ในเชิงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เกาหลีใต้เน้นบริการที่ทำให้คนพิการเลือกชีวิตได้จริง โดยเฉพาะการขยาย บริการสนับสนุนกิจวัตร/ผู้ช่วย (Activity Support) และการพัฒนาคุณภาพบริการ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือทางการเงินแบบยืดหยุ่นมากขึ้น (Personal Budget) ควบคู่กับการผลักดันสิทธิการเดินทาง (เช่น รถโดยสารพื้นต่ำ) การเข้าถึงบริการสุขภาพ และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตในชุมชน

โครงการ/การดำเนินงานปัจจุบันที่ระบุชัดในแผน/ข่าวประชาสัมพันธ์ทางการ เช่น

- เปิดบริการ Integrated Care สำหรับกลุ่มความพิการพัฒนาการระดับรุนแรงที่สุด (เริ่มมิถุนายน 2024) และบริการดูแลฉุกเฉินระยะสั้นแบบ 24 ชั่วโมง (เริ่มเมษายน 2023 ครอบคลุม 17 เขตปกครอง)

- ขยาย Developmental Rehabilitation Services (เป้าหมาย 79,000 คนในปี 2023 เป็น 100,000 คนในปี 2027) และทบทวนเกณฑ์อายุเด็กที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนความพิการ
- ขยายจำนวนงานสำหรับคนพิการ และเพิ่มสัดส่วนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐสำหรับสินค้าที่ผลิตโดยผู้พิการรุนแรง
- ขยายผู้รับบริการสนับสนุนกิจวัตร จาก 140,000 (ปี 2023) เป็น 170,000 (ปี 2027) พร้อมปรับปรุงคุณภาพบริการและสวัสดิภาพผู้ให้บริการ
- ทดลอง Personal Budgets ตั้งแต่ปี 2024 สำหรับผู้รับบริการ Activity Support เพื่อให้สามารถเลือกซื้อบริการที่จำเป็นได้ยืดหยุ่นภายในกรอบวงเงินที่กำหนด
- ด้านการจ้างงาน เกาหลีใต้มีกลไกสนับสนุนระบบโควตาการจ้างงานภาคบังคับ ผ่านสำนักงานจัดหางานคนพิการเกาหลี (Korea Employment Agency for Persons with Disabilities : KEAD) รวมถึงมาตรการเงินจูงใจ/เงินสมทบสำหรับนายจ้าง

จากการศึกษากรณีต่างประเทศข้างต้น สามารถถอดบทเรียนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้ดังนี้

- เปลี่ยนจากการรายงานกิจกรรม เป็นการบริหารผลลัพธ์ด้วย KPI ระดับประเทศและรายงานประจำปี ที่ตรวจสอบได้ (ตามแนวทางสวีเดน/ญี่ปุ่น) อาทิเช่น กำหนด KPI ระดับประเทศ ที่สะท้อนผลลัพธ์จริง เช่น คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น รอคอยบริการลดลง เข้าถึงบริการสุขภาพ/การเดินทางดีขึ้น เปลี่ยนระบบติดตามงานเป็นผลลัพธ์รายจังหวัด/รายกลุ่มเป้าหมาย (ไม่ใช่รายโครงการอย่างเดียว) ทำรายงานประจำปี ที่เปิดเผยต่อสาธารณะ มีนิยามตัวชี้วัด วิธีเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล และผลเทียบกับปีก่อน (ตรวจสอบได้)
- ทำให้บริการช่วยเหลือเป็นสิทธิที่ยืดความต้องการ และนำร่อง Personal Budget (ตามแนวทางสวีเดน/เกาหลีใต้) กล่าวคือ การกำหนดวงเงิน/สิทธิที่จัดให้รายบุคคล เพื่อให้ผู้รับสิทธิเลือกใช้บริการที่เหมาะสมกับตัวเองภายในกรอบ เช่น เลือกใช้ผู้ช่วยส่วนบุคคล/ผู้ดูแล อุปกรณ์ช่วยเหลือที่จำเป็น การปรับสภาพบ้าน/สภาพแวดล้อม ค่าเดินทางเพื่อเข้าถึงงาน/การรักษา/การฝึกทักษะ โดยไม่ถูกบล็อกให้ต้องรับบริการแบบเดียวกันทุกคน
- สร้าง One-Stop Service & Case Management ให้คนพิการ/ผู้ดูแลเข้าถึงสิทธิได้จริง เพื่อลดการตกหล่น ลดจำนวนครั้งที่ต้องเดินเรื่อง ลดเวลารอ ลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบางที่สุด (ตามแนวทางสิงคโปร์/ญี่ปุ่น)
- ยกระดับการจ้างงานเป็นระบบบริการครบวงจร Job Redesign Grant/ Job Coach Framework ติดตามหลังเริ่มงาน (ตามแนวทางสิงคโปร์/เกาหลีใต้) กล่าวคือ เป้าหมายไม่ใช่แค่มีการจ้างตามกฎหมาย แต่ต้องจ้างแล้วทำงานได้จริง อยู่ได้จริง เติบโตได้จริง เพราะปัญหาใหญ่ของการจ้างงานคนพิการ คือ จ้างแล้วไม่เหมาะสมงาน/ไม่มีการปรับงาน/ไม่มีคนช่วยช่วงเริ่มต้น จึงหลุดออกจาก

งานเร็ว ดังนั้นจึงต้องมีการจัดทำ Job Redesign Grant เงินสนับสนุนให้นายจ้างปรับงานให้เหมาะสม
คน เช่น ปรับขั้นตอน ลดงานที่ไม่จำเป็น ปรับอุปกรณ์/เครื่องมือ ทำคู่มือแบบเข้าถึงได้ หรือ
Job Coach Framework มาตรฐานบทบาท/ทักษะของผู้ช่วยงานที่ช่วยคนพิการและนายจ้าง
ช่วงเริ่มงาน เช่น ฝึกงานหน้างาน แก้ปัญหาการสื่อสาร จัดตารางงาน และควรมีการติดตาม
หลังเริ่มงาน มีระบบ follow-up 30/90/180 วัน เพื่อป้องกันการหลุดออกจากงาน

2.5 ศึกษารวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต (PESTEL Analysis)

การวิเคราะห์ PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร ความสำเร็จของ PESTEL คือ การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการเมือง (Political), เศรษฐกิจ (Economic), สังคม และวัฒนธรรม (Socio-Cultural), เทคโนโลยี (Technological), สิ่งแวดล้อม (Environmental), และ กฎหมาย (Legal) ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 ปัจจัยทางการเมือง (P)

ในระดับโลกแนวโน้มด้านนโยบายเกี่ยวกับคนพิการเคลื่อนตัวจากสวัสดิการแบบเมตตาไปสู่สิทธิทางสังคมและเศรษฐกิจบนฐานสิทธิมนุษยชน ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องรับรองสิทธิในการศึกษา การจ้างงาน การคุ้มครองทางสังคม และการใช้ชีวิตอย่างเป็นอิสระของคนพิการอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงให้เงินช่วยเหลือเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังมี ปฏิญญากรุงจาการ์ตว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2566 – 2575 (Jakarta Declaration on the Asian and the Pacific Decade of Persons with Disabilities, 2023 – 2032) ภายใต้การขับเคลื่อนของสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP) ซึ่งมุ่งให้ประเทศสมาชิก (รวมถึงประเทศไทย) ปรับกฎหมาย และนโยบายให้เป็นมิตรกับคนพิการในเชิงโครงสร้างมากขึ้น ทั้งด้านการเข้าถึงบริการสาธารณะ ระบบขนส่ง และการคุ้มครองทางสังคมแบบครอบคลุม

สำหรับประเทศไทย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีบทบาทเป็นแกนหลักในการผลักดันนโยบาย “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” และใช้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นกลไกด้านการเงินเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการพัฒนาอาชีพของคนพิการอย่างยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของกองทุนถูกกำหนดให้เป็นกองทุนที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน

ผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ บรรยากาศทางการเมืองและนโยบายเช่นนี้จะเพิ่มความคาดหวังต่อกองทุนฯ ให้ทำหน้าที่มากกว่าแค่จ่ายเงิน แต่ต้องพิสูจน์ได้ว่าทรัพยากรที่ใช้ไปช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสของคนพิการจริง ต้องตอบโจทย์เป้าหมายด้านสิทธิ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการอย่างชัดเจน

2.5.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (E)

เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มเติบโตในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยก่อนโควิด-19 จากการชะลอตัวของเศรษฐกิจของจีน ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ และภาวะดอกเบี้ยสูงที่กดดันต้นทุนการกู้ยืม ทั้งภาครัฐและเอกชน ขณะที่องค์กรระหว่างประเทศด้านคนพิการเตือนว่า หากเศรษฐกิจชะลอตัว กลุ่มแรกๆ ที่ถูกตัดสวัสดิการหรือถูกลดโอกาสในการจ้างงานมักเป็นคนพิการและกลุ่มเปราะบาง ซึ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ยิ่ง

ในประเทศไทย จากรายงานล่าสุดของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ชี้ว่า เศรษฐกิจไทยเริ่มฟื้นตัวจากโควิด-19 แต่ยังเติบโตในระดับต่ำเมื่อเทียบกับภูมิภาค และเผชิญข้อจำกัดสำคัญ เช่น หนี้ครัวเรือนในระดับสูงมาก และทักษะแรงงานจำนวนมากอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ตลาดต้องการ โดยผลการสำรวจ Adult Skills Assessment พบว่า คนวัยแรงงานจำนวนมากมีทักษะด้านการอ่าน การคิด วิเคราะห์ และทักษะดิจิทัลต่ำกว่ามาตรฐานที่จำเป็นต่อการทำงานในเศรษฐกิจยุคใหม่

ผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ในบริบทเศรษฐกิจที่เปราะบางและหนี้ครัวเรือนสูง การให้กู้ยืมของกองทุนฯ มีความเสี่ยงต่อการเป็นหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้และหนี้ค้างชำระเพิ่มขึ้น หากผู้กู้ไม่สามารถสร้างรายได้เพียงพอ กองทุนฯ จึงต้องพัฒนากลไกให้กับฐานศักยภาพและความพร้อม มากกว่าให้กู้เพียงเพราะมีสิทธิ ต้องผูกเงินกู้กับการฝึกอบรมอาชีพ การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling/Upskilling) และการเชื่อมต่อกับตลาดแรงงานที่แท้จริง เพื่อให้เงินกู้กลายเป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจของคนพิการ ไม่ใช่แค่เพิ่มภาระหนี้ในระบบ

2.5.3 ปัจจัยทางด้านสังคม (S)

แนวโน้มสำคัญที่สุดในโครงสร้างประชากรไทย คือ การเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบ จากรายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และหน่วยงานด้านผู้สูงอายุระบุว่า ณ ต้นปี 2567 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 13.2 ล้านคน หรือราว 20% ของประชากรทั้งประเทศ แนวโน้มดังกล่าวจะยิ่งชัดเจนมากขึ้นในทศวรรษหน้า

เมื่อพิจารณาว่าคนพิการส่วนสำคัญเป็นผู้สูงอายุที่เกิดภาวะทุพพลภาพจากโรคเรื้อรังและความเสื่อมของร่างกาย จะเห็นได้ว่าความต้องการบริการด้านฟื้นฟู ดูแลระยะยาว และการสนับสนุนผู้ดูแลครอบครัวจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกัน สังคมไทยกำลังเผชิญช่องว่างด้านทักษะ และช่องว่างดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มคนพิการและคนรายได้น้อยที่เข้าถึงการศึกษาและเทคโนโลยีได้จำกัด ขณะที่เวทีระดับโลก ทั้ง UNICEF, ESCAP และเครือข่ายด้านคนพิการ ต่างผลักดันแนวคิด Inclusive Social Protection และ Disability-Inclusive Development เน้นให้ระบบคุ้มครองทางสังคมต้องออกแบบจากมุมมองของคนพิการ ไม่ใช่แค่ให้สิทธิเท่ากับคนทั่วไป แต่ต้องชดเชยข้อจำกัดและต้นทุนที่สูงกว่าของการใช้ชีวิตในสังคม

ผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ แนวโน้มทางสังคมเหล่านี้หมายความว่า กองทุนฯ ต้องจัดการกับความต้องการที่ซับซ้อนมากขึ้น ไม่ใช่แค่การให้กู้เพื่อประกอบอาชีพ แต่ต้องมองเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาศักยภาพคนพิการวัยแรงงาน การช่วยเหลือครอบครัวที่ต้องดูแลผู้พิการสูงวัย การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต และการสร้างเครือข่ายชุมชนรองรับ การออกแบบโครงการสนับสนุนควรหันไปเน้นรูปแบบชุมชนเป็นฐาน (Community-based) และสร้างระบบสนับสนุนผู้ดูแล (Caregiver Support) ควบคู่กันไป

2.5.4 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (T)

เทคโนโลยีดิจิทัลกำลังกลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของระบบสวัสดิการและบริการรัฐ ทั้งในแง่ระบบข้อมูล การจ่ายเงิน การยื่นคำขอ และการติดตามประเมินผล หลายประเทศกำลังกำหนดมาตรฐานการเข้าถึงดิจิทัล (Digital Accessibility) อย่างเข้มงวด รวมถึงการใช้มาตรการลงโทษองค์กรที่ไม่ปฏิบัติตาม

แนวโน้มนี้ชี้ชัดว่าการเข้าถึงบริการของรัฐผ่านดิจิทัลจะถูกมองไม่เพียงแค่ความสะดวก แต่เป็นสิทธิที่ตรวจสอบและบังคับใช้ได้ ขณะเดียวกัน แนวโน้มการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) แพลตฟอร์มดิจิทัล และเทคโนโลยีช่วยคนพิการ (Assistive Technologies) เช่น แอปพลิเคชันนำทางด้วยเสียง แพลตฟอร์มจับคู่คนพิการกับงาน หรือเว็บไซต์บริการรัฐที่ออกแบบให้เข้าถึงได้ กำลังขยายตัวในหลายประเทศ และถูกเสนอให้เป็นแนวทางมาตรฐานสำหรับองค์กรที่ต้องการลดความเสี่ยงการกีดกันเชิงดิจิทัล

สำหรับประเทศไทย กองทุนฯ เองได้เริ่มใช้แอปพลิเคชันกู้ยืมเงินสำหรับคนพิการ (DepFund) เพื่อให้บริการผ่านโทรศัพท์มือถือแล้ว ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับรัฐบาลดิจิทัลและการลดภาระเอกสารของภาครัฐ

ผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ในอนาคตอันใกล้ กองทุนฯ จะถูกคาดหวังให้เป็นองค์กรดิจิทัลที่เข้าถึงได้อย่างแท้จริง ต้องลงทุนในระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อบริหารความเสี่ยงของเงินกู้และออกแบบโครงการแบบเจาะจงกลุ่ม ระบบบริการออนไลน์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตลอดจนการลงทุนโครงการเสริมทักษะดิจิทัลให้คนพิการ ลดช่องว่าง Digital Divide ที่หากปล่อยไว้จะทำให้เงินทุนและบริการที่ออกแบบเชิงดิจิทัลไปไม่ถึงคนพิการกลุ่มที่เปราะบางที่สุด หากกองทุนฯ ไม่เร่งปรับตัวด้านเทคโนโลยี จะมีความเสี่ยงทั้งด้านประสิทธิภาพ การถูกตรวจสอบด้านมาตรฐานการเข้าถึง และการสูญเสียความเชื่อมั่นจากคนพิการในฐานะผู้ใช้บริการ

2.5.5 ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (E)

จากรายงานของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) และเครือข่ายองค์กรคนพิการยุโรประบุว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติส่งผลกระทบต่อคนพิการอย่างไม่สมมูล ทั้งในด้านโอกาสรอดชีวิต การเข้าถึงการอพยพ การดูแลสุขภาพ และการฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ คนพิการมักมีอัตราการบาดเจ็บและเสียชีวิตสูงกว่าในเหตุฉุกเฉิน และเข้าถึงความช่วยเหลือได้น้อยกว่า เนื่องจากทั้งข้อจำกัดด้านร่างกาย ทรัพยากร และการออกแบบระบบช่วยเหลือที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการตั้งแต่ต้น

ในบริบทไทย รายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่าปัญหามลพิษทางอากาศและ PM2.5 ส่งผลให้มีผู้ป่วยโรคเกี่ยวกับมลพิษจำนวนมากขึ้น โดยในปี 2024 มีประชาชนหลายล้านคนได้รับผลกระทบจากโรคที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางอากาศ และมีเคสจำนวนมากในช่วงต้นปี 2025 สถานการณ์เช่นนี้กระทบโดยตรงต่อกลุ่มคนที่มีโรคประจำตัว ผู้สูงอายุ และคนพิการซึ่งมีความเปราะบางด้านสุขภาพอยู่แล้ว

ผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อมทำให้ภารกิจของกองทุนฯ ไม่ใช่แค่การส่งเสริมอาชีพหรือการจ้างงาน แต่ต้องบูรณาการมิติความยืดหยุ่นต่อสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ (Climate Resilience) เข้าไปในการออกแบบโครงการด้วย เช่น การสนับสนุนโครงการอาชีพของคนพิการที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ การสนับสนุนอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนพิการรับมือกับเหตุฉุกเฉินได้ดีขึ้น การร่วมพัฒนาระบบเตือนภัยและแผนอพยพที่คำนึงถึงข้อจำกัดของคนพิการตั้งแต่การออกแบบ หากกองทุนฯ

สามารถปรับตำแหน่งตัวเองให้เป็นกลไกสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติสำหรับคนพิการจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรของกองทุนฯ ตอบโจทย์ SDGs และนโยบายสิ่งแวดล้อมระดับชาติไปพร้อมกัน

2.5.6 ปัจจัยทางด้านกฎหมาย (L)

แนวโน้มด้านกฎหมายระดับโลกมุ่งให้ประเทศต่างๆ ปรับปรุงกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับสากล และมาตรฐานสิทธิมนุษยชน โดยรายงาน Global Disability Inclusion ปี 2025 แนะนำให้รัฐเร่งทบทวนและปรับปรุงกฎหมายระดับชาติทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของคนพิการอย่างแท้จริง พร้อมทั้งเสริมกลไกติดตามและบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย นอกจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่กำหนดสิทธิการจ้างงาน และการจัดตั้งกองทุนฯ แล้ว ยังมีกฎหมายใหม่ที่จะส่งผลการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยตรง ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่กำหนดให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพิการและสุขภาพเป็นข้อมูลอ่อนไหว ต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด/ กฎหมายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ที่กำหนดให้หน่วยงานที่ถือครองข้อมูลสำคัญของประชาชนต้องมีระบบป้องกันและแผนตอบสนองต่อภัยไซเบอร์/ กฎหมายด้านรัฐบาลดิจิทัล ที่ผลักดันบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลดการเรียกสำเนาเอกสาร และเน้นการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนกรอบกำกับดูแลระบบการชำระเงินและ e-Payment ที่ทำให้การรับ-จ่ายเงินของกองทุนฯ ต้องอยู่ในมาตรฐานความปลอดภัยและตรวจสอบได้

ผลการดำเนินงานกองทุนฯ ชุดกฎหมายเหล่านี้บังคับให้กองทุนฯ ต้องยกระดับธรรมาภิบาลข้อมูล และธรรมาภิบาลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ต้องลงทุนในระบบฐานข้อมูล การควบคุมสิทธิการเข้าถึงข้อมูล การเก็บ log การแจ้งสิทธิให้เจ้าของข้อมูล และการแต่งตั้งหรือพัฒนาบทบาทผู้ดูแลข้อมูล (เช่น DPO หรือ เทียบเท่า) ควบคู่กับการปรับปรุงระเบียบภายในของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิคนพิการมากขึ้น เช่น หลักการไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของคนพิการในคณะกรรมการ และการสื่อสารข้อมูลในรูปแบบที่เข้าถึงได้

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญของแต่ละปัจจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ PESTEL และ ดำเนินการถอดบทเรียน/กำหนดแนวทางการพัฒนากองทุนฯ ในอนาคต ได้ดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัย PESTEL	สรุปรายละเอียด	ถอดบทเรียน/แนวทางการพัฒนาในอนาคต
ปัจจัยทางด้านการเมือง (Political : P)	● แนวโน้มโลกขยับจากสวัสดิการแบบเมตตาไปสู่สิทธิบนฐานสิทธิมนุษยชน ● ระดับภูมิภาคมี Jakarta Declaration 2023–2032 (UNESCAP) ผลักดันให้ปรับกฎหมาย/นโยบายให้เข้าถึงได้เชิงโครงสร้าง ● ไทยขับเคลื่อนไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังใช้กองทุนฯ เป็นกลไกการเงินเพื่อจ้างงานฟื้นฟู และอาชีพอย่างยั่งยืน ● ความคาดหวังต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ สูงขึ้น ต้องพิสูจน์ด้วยผลลัพธ์ ไม่ใช่เพียงการให้เงินและควรเชื่อมโยงกับ SDGs	● ปรับบทบาทกองทุนฯ สู่ กองทุนเชิงสิทธิและผลลัพธ์ (Outcome-based Fund) กำหนด KPI ชัดเรื่องลดความเหลื่อมล้ำ/เพิ่มโอกาส ● สร้างกลไก มีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการในการออกแบบ กำกับ ประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ ● จัดทำผลลัพธ์ เชื่อม SDGs เพื่อรองรับการประเมิน/การตรวจสอบ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● ยกระดับความโปร่งใส โดยมีรายงานผลลัพธ์เชิงประจักษ์
ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	● เศรษฐกิจโลกโตต่ำ ดอกเบี้ยสูง ความเสี่ยงภูมิรัฐศาสตร์กดดันทุนรัฐ/เอกชน ● ภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจมักกระทบกับคนพิการ/กลุ่มเปราะบางก่อน ทั้งสวัสดิการและการจ้างงาน ● เศรษฐกิจไทยฟื้นตัวแต่อัตราการเติบโตต่ำ ข้อจำกัดหลักคือ หนี้ครัวเรือนสูง และทักษะแรงงานไม่ตรงตลาด (ทักษะอ่าน/คิดวิเคราะห์/ดิจิทัล) ● เงินกู้กองทุนฯ เสี่ยงเป็นหนี้ค้าง หากให้กู้โดยไม่ผูกกับศักยภาพ/ตลาด	● ปรับระบบสินเชื่อเป็น ให้กู้ตามศักยภาพและความพร้อม (Screening/Scorecard/แผนรายได้) ลด NPL ● ผูกเงินกู้กับ Reskill&Upskill/ Coaching/ ช่องทางตลาด/งานจริง (Job Matching/ผู้รับซื้อ/แพลตฟอร์ม) ● ออกแบบเครื่องมือมากกว่าเงินกู้ เช่น ทุนตั้งต้นบางส่วน/สนับสนุนอุปกรณ์/สนับสนุนค่าจ้าง/ค้ำประกัน เพื่อให้เหมาะสมกับความเสี่ยงแต่ละกลุ่มคนพิการ ● ทำระบบติดตามหลังให้กู้แบบเข้มงวด
S: ปัจจัยทางด้านสังคม (Social : S)	● ไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบ ทำให้ความต้องการบริการด้านฟื้นฟูหรือดูแลระยะยาวเพิ่มขึ้น	● ขยายกรอบภารกิจจากอาชีพอย่างเดียวไปสู่การดูแลแบบเป็นระบบตามช่วงวัย (วัยแรงงาน/ผู้สูงอายุ/ครอบครัวผู้ดูแล)

ปัจจัย PESTEL	สรุปรายละเอียด	ถอดบทเรียน/แนวทางการพัฒนาในอนาคต
	● คนพิการจำนวนมากเป็นผู้สูงอายุจากโรคเรื้อรัง/ความเสื่อมของร่างกาย ● มีช่องว่างทักษะ และช่องว่างดิจิทัลสูง โดยเฉพาะคนพิการ/รายได้น้อย ● แนวคิดระดับโลกผลักดัน Inclusive Social Protection เน้นให้ระบบคุ้มครองทางสังคมต้องออกแบบจากมุมมองของคนพิการ ไม่ใช่แค่ให้สิทธิเท่ากับคนทั่วไป	● พัฒนาโครงการ Community-based และ Caregiver Support (สนับสนุนผู้ดูแล/เครือข่ายชุมชน/บริการใกล้บ้าน) ● บูรณาการมิติสุขภาพจิต และการคุ้มครองทางสังคมเชิงรุกในโครงการกองทุนฯ ● ลด Digital Divide ด้วยการออกแบบบริการหลายช่องทาง ตลอดจนการฝึกทักษะพื้นฐานให้เข้าถึงกลุ่มเปราะบางมากที่สุด
ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	● ดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของรัฐ (ด้านข้อมูล จ่ายเงิน ยื่นคำขอ ติดตาม ประเมินผล) ● หลายประเทศบังคับใช้มาตรฐาน Digital Accessibility เข้มงวด (มองเป็นสิทธิมากกว่าความสะดวก) ● แนวโน้ม AI/แพลตฟอร์ม/Assistive Technologies ช่วยนำทาง จับคู่งาน บริการรัฐที่เข้าถึงได้ ● ไทยเริ่มใช้แอปกู้ยืม DepFund แล้ว	● ยกระดับสู่ องค์การดิจิทัลที่เข้าถึงได้จริง (ออกแบบตามหลัก Accessibility/ Universal Design และมีช่องทางสำรองออฟไลน์) ● ลงทุน Data Platform/ Data Analytics เพื่อบริหารความเสี่ยงเงินกู้/ออกแบบมาตรการเฉพาะกลุ่ม (Precision Support) ● ทำมาตรฐานการบริการออนไลน์ อาทิเช่น ความปลอดภัย การพิสูจน์ตัวตน การติดตามสถานะที่ตรวจสอบได้ ● ลงทุนคนควบคู่กับระบบ อาทิเช่น โครงการเสริมทักษะดิจิทัลคนพิการ และสนับสนุนเทคโนโลยีช่วยคนพิการให้เข้าถึงงาน/ บริการ
ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental : E)	● Climate Change/ภัยพิบัติ ส่งผลกระทบต่อคนพิการอย่างไม่สมดุล ทั้งการอพยพ การเข้าถึงความช่วยเหลือ สุขภาพ และการฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ ● ไทยเผชิญ PM2.5 กระทบผู้ป่วย ผู้สูงอายุ และคนพิการที่เปราะบางด้านสุขภาพ ● การกิจสนับสนุนคนพิการต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นต่อสภาพภูมิอากาศมากขึ้น	● ระบุ Climate Resilience/DRR เป็นเกณฑ์ออกแบบโครงการและการจัดสรรงบประมาณ (ก่อน-ระหว่าง-หลังภัยพิบัติ) ● สนับสนุนอุปกรณ์/เทคโนโลยีที่ช่วยรับมือเหตุฉุกเฉินและการสื่อสารที่เข้าถึงได้ (เตือนภัย/แผนอพยพสำหรับคนพิการ) ● ทำมาตรการช่วยเหลืออาชีพ/รายได้แบบฟื้นตัวเร็วสำหรับคนพิการที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ

ปัจจัย PESTEL	สรุปรายละเอียด	ถอดบทเรียน/แนวทางการพัฒนาในอนาคต
		เชื่อมโยงงานกองทุนฯ กับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม/SDGs เพื่อเพิ่มคุณค่าการใช้ทรัพยากรและการยอมรับเชิงนโยบาย
ปัจจัยทางด้านกฎหมาย (Legal : L)	- แนวโน้มโลกเร่งปรับกฎหมายให้สอดคล้องมาตรฐานสากล เน้นไม่เลือกปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของคณาพิการ - ไทยมีกฎหมายหลักด้านคณาพิการและกองทุนฯ และมีกฎหมายใหม่ที่กระทบโดยตรง เช่น PDPA/ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์) - กองทุนฯ ต้องยกระดับธรรมาภิบาลข้อมูล/องค์กร เช่น สิทธิการเข้าถึง การเก็บ log การแจ้งสิทธิ	- จัดตั้ง/ยกระดับ ระบบธรรมาภิบาลข้อมูลให้ครบวงจร (PDPA, Cybersecurity, Audit/Log, Incident Response) - ทบทวน/ปรับระเบียบภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เน้นการไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่เข้าถึงได้ - สร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้สำหรับการเงินดิจิทัลและการจ่ายเงิน (e-Payment compliance) - เสริมกลไกรับเรื่องร้องเรียน/อุทธรณ์ที่เข้าถึงได้เพื่อคุ้มครองสิทธิผู้รับบริการอย่างเป็นรูปธรรม

จะเห็นว่าภาพรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมภายนอก ชี้ชัดว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณาพิการจะต้องทำงานในบริบทที่เข้มงวดขึ้นแต่เปิดโอกาสมากขึ้น ด้านหนึ่งถูกกดดันด้วยเศรษฐกิจที่เปราะบาง โครงสร้างประชากรสูงวัย ภัยพิบัติและสภาพภูมิอากาศที่รุนแรง กฎหมายดิจิทัลและข้อมูลที่เคร่งครัด อีกด้านหนึ่งกลับมีโอกาสดจากกรอบสิทธิมนุษยชนสากล นโยบายไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เทคโนโลยีดิจิทัล และความสนใจของสังคมต่อความเสมอภาคและสุขภาพจิต

ทิศทางในอนาคต กองทุนฯ จึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นกลไกการเงินและนโยบายเชิงสิทธิ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน เชื่อมโยงกับระบบคุ้มครองทางสังคมและตลาดแรงงานอย่างใกล้ชิด ดำเนินงานบนมาตรฐานดิจิทัลและกฎหมายข้อมูลที่ทันสมัย และบูรณาการมิติสภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพจิตเข้าไปในทุกเครื่องมือของกองทุนฯ หากสามารถกระทำได้ กองทุนฯ จะไม่ใช่เพียงแหล่งเงิน แต่จะกลายเป็นโครงสร้างหลักของระบบสนับสนุนคณาพิการของประเทศในระยะยาวอย่างแท้จริง

บทที่ 3

การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569

กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำเอกสาร “แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2569” ให้เชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงาน โครงการที่ปรับปรุง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

3.2 พันธกิจ และค่านิยม

พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

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)

3.3 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต

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

3.4 ผลลัพธ์

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

3.5 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ 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 และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการและองค์กรคนพิการ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ
3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

3.6 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

เป้าหมายหลัก/ผลผลิต	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
1. การบริหารงานแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการ การทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานในองค์กร	1. การยกระดับ การบูรณาการงาน แบบมุ่งเป้า	1.1 การทบทวนบทบาทของ หน่วยงานต่างๆ ตลอดจน สายอาชีพ และอัตรากำลัง สำหรับบุคลากรกองทุน	1. องค์กรเกิดการบูรณาการ การทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานในองค์กร และ บุคลากรมีการทำงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์
		1.2 ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมาย แบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง	
2. การพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะ สูง เป็นองค์กรที่ประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	2. การยกระดับ บุคลากรให้รองรับ การทำงานในองค์กร High Performance Organization	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในองค์กร และการปฏิบัติงาน เพื่อคนพิการ และองค์กร คนพิการ	2. องค์กรมีบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง มีทักษะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืน
		2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงาน ในเชิงบูรณาการ	
3. การบริหารและพัฒนา องค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น	3. การยกระดับการ บริหารผลงานแบบ Agile	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับ การบูรณาการโครงการ/ กิจกรรมของกองทุน	3. องค์กรมีแนวทางในการ พัฒนาเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKR) เพื่อสามารถตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้ อย่างรวดเร็ว และเน้นความ ยืดหยุ่น

3.7 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2569 - 2570) ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาค คนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ผลลัพธ์ องค์กรเกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร และบุคลากรมีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับ บุคลากรกองทุน

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ วิเคราะห์ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพนักงานกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2569)

กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย 2 โครงการ

1. โครงการสรุปบทเรียน “การดำเนินงานการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ” ประจำปีงบประมาณ (2570)
2. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการทบทวนกระบวนการทำงานของกองทุน (2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อ คนพิการ และองค์กรคนพิการ

ประกอบด้วย 5 โครงการ

1. โครงการพัฒนาชุดหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน (2570)
2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม (2569/2570)
3. โครงการฝึกอบรมด้าน Credit Scorecard และพัฒนาศักยภาพกระบวนการให้กู้ พิจารณา และ ติดตามหนี้แบบมุ่งเป้า (2570)

4. โครงการฝึกอบรม IDP (Individual Development Plan) สำหรับคนพิการเพื่อการรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2570)
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2569/2570)

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ประกอบด้วย 5 โครงการ

1. โครงการอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดูแลคนพิการแบบมุ่งเป้า (2570)
2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบ Digital Transformation (2570)
3. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร (2569/2570)
4. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันในงาน “รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ” (2570)
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุน (2569/2570)

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. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนากุศลกรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 (2570)
2. โครงการ Happy workspace ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2569)

บทที่ 4

ดำเนินการวิเคราะห์แนวโน้มของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) หมายถึง การสำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์นั้นได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่และแก้ปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ โดยอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมาเป็นฐานคิดสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกต้องคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก

โดยที่ผลจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทั้งอำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร การบริหารกองทุน รูปแบบการให้บริการ การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล และแผนงานของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ตลอดจนผลจากการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ศึกษาแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวโน้มด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในบริบทโลก และบริบทของประเทศไทย และกรณีศึกษาต่างประเทศ รวมไปถึงผลจากการศึกษารวบรวมแนวโน้มของสภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอนาคต ตลอดจนการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิดังกล่าว นำไปสู่การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) คงเดิม แต่มีการปรับเปลี่ยนจำนวนข้อของ S, O, T และผลการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix ในการช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์นั้นคงเดิมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน (Internal factors)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1 ภารกิจมีความชัดเจน และมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 S2 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุน และมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ อาทิ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ S3 มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจ S4 กองทุนมีฐานะเป็นกลไกทางกฎหมายและการเงินที่สนับสนุนการคุ้มครองสิทธิ การพัฒนาศักยภาพ การเข้าถึงโอกาส และการลดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิคนพิการและหลักการพัฒนาแบบไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือเชิงระบบในการสนับสนุนแผนงาน องค์กร เครือข่าย และมาตรการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และยั่งยืน	W1 กองทุนยังไม่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเต็มศักยภาพ W2 กองทุนมีหนี้เสียปริมาณสูง W3 โครงการสำหรับคนพิการมีความซ้ำซ้อน/ไม่มีการเปลี่ยนแปลง และไม่มีฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย W4 รายได้มีแนวโน้มลดลง และรายจ่ายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น W5 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจของกองทุน เพื่อสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ของคนพิการต่อสังคม และของสังคมต่อคนพิการมีไม่มากนัก W6 หากบริการดิจิทัลถูกผลักเป็นช่องทางหลัก แต่ไม่รองรับคนพิการที่มีข้อจำกัด/ผู้สูงอายุ/กลุ่มรายได้น้อย จะเกิดการตกหล่น และสร้างความเหลื่อมล้ำเชิงดิจิทัลโดยตรง

ปัจจัยภายนอก (External factors)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O1 ทิศทางของประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ภายใต้แนวคิด อาทิเช่น ESG/SDG เป็นต้น	T1 ภาครัฐมุ่งเน้นการให้สวัสดิการกับคนพิการ แต่ยังเป็นแบบแยกส่วน และยังไม่บูรณาการทำให้ขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบมุ่งเป้า
O2 รัฐบาลให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับรองต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกลุ่มเปราะบางอย่างเป็นรูปธรรม	T2 การดำเนินการต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ และมีการตรวจสอบจากหน่วยงานของภาครัฐหลายหน่วยงาน ทำให้การทำงานจำนวนมากมีขั้นตอน กระบวนการ และการอนุมัติหลายขั้นตอน ขาดความคล่องตัว
O3 กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานขององค์กร	T3 เศรษฐกิจมีความผันผวน ส่งผลกระทบต่อสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ
O4 สังคมสูงวัยและความต้องการบริการดูแลระยะยาว เพิ่มความจำเป็นของระบบสนับสนุนแบบรายบุคคล เพื่อให้คนพิการและผู้ดูแลเข้าถึงบริการที่เหมาะสมจริง ลดความซ้ำซ้อนของหลายหน่วยงาน	T4 เศรษฐกิจมีการแข่งขันสูง คนพิการยังขาดศักยภาพที่เท่าทันและการเข้าถึงการทำธุรกิจที่สามารถแข่งขันได้ T5 นายจ้างและสังคมมีทัศนคติเชิงลบต่อคนพิการ และมีทัศนคติเชิงสงเคราะห์ มากกว่าแนวคิดเชิงสิทธิ T6 ภัยพิบัติ/ PM2.5/ วิกฤติสุขภาพ สร้างผลกระทบต่อคนพิการอย่างไม่สมดุล T7 ความเข้มงวดด้านกฎหมายข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

หมายเหตุ ในการจัดทำแผนฉบับปรับปรุงปี 2569 ได้มีการเพิ่มจำนวนชื่อของจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค แต่จุดอ่อนคงเดิม โดยเพิ่มเติม ดังนี้ S4 / O2 / O3 / O4 / T6 / T7

4.2 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-S4, O1-O4) สร้าง Platform ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับคนพิการของประเทศไทย	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO1 (W1-W5, O1, O2) การสร้างความตระหนัก (Awareness) ให้กับคนจ้างงานเกี่ยวกับแนวคิดเชิงสิทธิของคนพิการ และการได้ทำตามหลักการ SDG
อุปสรรค (T)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1 (S1-S4, T1-T7) - การพัฒนาเครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อสังคมสำหรับคนพิการ - การพัฒนาแนวทางการดูแลองค์กรคนพิการ และคนพิการแบบมุ่งเป้า	WT กลยุทธ์เชิงรับ WT1 (W2, W4, W5, T1-T7) การพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุน

4.3 สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และจากการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/แผนงาน (เพิ่มเติมใหม่) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ผลจากการศึกษา สามารถสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และจากการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม (เพิ่มเติมใหม่) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 รายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	การจัดวางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	วัตถุประสงค์โครงการ	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)
1	โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด (เพิ่มเติมใหม่)	แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนฯ ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1.2	1. เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดให้สามารถให้บริการคนพิการ ครอบครัวคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการได้อย่างมีคุณภาพ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถประเมินความต้องการรายบุคคล ให้คำปรึกษา ประสานส่งต่อ และติดตามผลการช่วยเหลือคนพิการในพื้นที่ได้อย่างเป็นระบบ 3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับกลไกของกองทุนฯ ทั้งด้านเงินกู้	1. จัดหลักสูตร เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยครอบคลุมเรื่องสิทธิและสวัสดิการคนพิการ การให้บริการแบบมุ่งเป้า การประเมินความต้องการรายบุคคล การให้คำปรึกษา การประสานส่งต่อ การติดตามผล และการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการให้บริการ 2. จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด โดยใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จริงจากงานบริการในพื้นที่ 3. ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งก่อนและหลังการอบรม	บุคลากร ศูนย์บริการ คนพิการระดับ จังหวัด	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. ระดับความรู้/ทักษะหลังการอบรม ของบุคลากรของศูนย์บริการที่เข้าร่วมฯ ร้อยละ 80 ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความพึงพอใจคะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	10

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	การจัดวางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	วัตถุประสงค์โครงการ	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)
			การสนับสนุนโครงการ การจ้างงาน สิทธิ สวัสดิการ และบริการ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ 4. เพื่อพัฒนาแนวทางการให้ บริการของศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัดให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงการ ทำงานกับกองทุนฯ และเครือข่าย ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รวมถึงประเมินความสามารถในการ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการให้บริการ คนพิการในพื้นที่ 4. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ เป็นแนวทางพัฒนาศูนย์บริการคน พิการระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง				

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569)

และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570

5.1 วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”

5.2 พันธกิจ และค่านิยม

พันธกิจ

1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
3. ปูกลินีสัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ

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)

5.3 เป้าหมายหลัก/ผลผลิต

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

5.4 ผลลัพธ์

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

5.5 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

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

5.6 เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ประจำปี 2570
1. การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร	1. ระดับความรู้/ทักษะหลังการอบรม ของบุคลากรของศูนย์บริการ ที่เข้าร่วมฯ ร้อยละ 80 (เพิ่มเติม) 2. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความพึงพอใจคะแนนไม่น้อยกว่า 4.21 (เพิ่มเติม)
2. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	1. จำนวนบุคลากรกองกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 10 ราย 2. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 85 3. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 5. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจากผลสำรวจคะแนนไม่น้อยกว่า 4.21 (เพิ่มเติม)
3. การบริหารและพัฒนาองค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น	1. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575 จำนวน 1 ฉบับ 2. แผนที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 100

5.7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายหลัก/ผลผลิต ผลลัพธ์ กับยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

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

5.8 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน

-ไม่มีโครงการ-

กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด (เพิ่มเติม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570

กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน

ประกอบด้วย 1 โครงการ

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนากุศลกรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575

5.9 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาพรวมด้านกำลังคนของกองทุนฯ

5.9.1 ภาพรวมอัตรากำลังของกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

สถานภาพด้านอัตรากำลังกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 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 และ 3.2 ส่วนภูมิภาค จำนวน 652 อัตรา ทั้งนี้ ในส่วนของพนักงานกองทุนฯ เป็นคนพิการ จำนวน 67 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) ดังนี้



อัตรากำลังพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ลำดับ	ตำแหน่ง	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมจำนวน (อัตรา)
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
รวมทั้งสิ้น		138 17.47%	652 82.53%	790 (100.00%)

นอกจากนี้ จากข้อมูลของกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ⁷ พบว่า จากอัตรากำลังพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 790 อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวนรวม 21 อัตรา จำแนกเป็นประเภทบริหารทั่วไป 18 อัตรา ประเภทบริการ 3 อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งว่าง (อัตรา)
1	นักสังคมสงเคราะห์	บริหารทั่วไป	10
2	นิติกร	บริหารทั่วไป	5
3	นักพัฒนาสังคม	บริหารทั่วไป	2
4	นักวิชาการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	1
5	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บริการ	2
6	พนักงานขับรถยนต์	บริการ	1

⁷ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง มาจากไฟล์ข้อมูล Final แผนพัฒนา 2568.xlsx (idp1-2568) โดยกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังคนของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ดังนี้

1. ภาพรวมอัตรากำลัง

กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 834 อัตรา แบ่งเป็นบุคลากรที่จ้างโดยเงินกองทุนฯ หรือ พนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา คิดเป็น 94.72% ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด และบุคลากรที่จ้างจาก แหล่งเงินอื่น จำนวน 44 อัตรา คิดเป็น 5.28% ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 16 อัตรา และพนักงาน ราชการ จำนวน 28 อัตรา

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กองทุนฯ ใช้พนักงานกองทุนฯ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงานเกือบทั้งหมด ทั้งในด้านการให้บริการคนพิการ การสนับสนุนสิทธิประโยชน์ การดำเนินงาน ด้านกฎหมาย การบริหารเงินกู้ การติดตามโครงการ และการประสานงานในระดับพื้นที่ ดังนั้น ความเพียงพอ ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของพนักงานกองทุนฯ จึงเป็นปัจจัยสำคัญโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการ ดำเนินงานกองทุนฯ

2. การกระจายอัตรากำลังส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ในจำนวนพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด 790 อัตรา แบ่งเป็นอัตรากำลังในส่วนกลาง จำนวน 138 อัตรา คิดเป็น 17.47% และส่วนภูมิภาค จำนวน 652 อัตรา คิดเป็น 82.53% แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างกำลังคน ของกองทุนฯ มีลักษณะกระจายตัวไปสู่ระดับพื้นที่เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ ที่ต้อง ให้บริการแก่คนพิการ ครอบครัวคนพิการ องค์กรคนพิการ และภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดโดยตรง

อย่างไรก็ตาม การที่อัตรากำลังส่วนกลางมีสัดส่วนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับส่วนภูมิภาค อาจทำให้เกิด ข้อจำกัดในการทำหน้าที่เชิงนโยบาย การกำกับมาตรฐาน การพัฒนาระบบงาน การวิเคราะห์ข้อมูล การติดตาม ประเมินผล และการสนับสนุนทางวิชาการแก่พื้นที่ โดยเฉพาะในช่วงที่กองทุนฯ ต้องขับเคลื่อนงานด้วยระบบ ดิจิทัล ข้อมูลขนาดใหญ่ และการบริหารงานเชิงผลลัพธ์มากขึ้น

3. การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังตามตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาโครงสร้างอัตรากำลังตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่มีจำนวนอัตรากำลังสูงสุด คือ นิติกร จำนวน 218 อัตรา รองลงมา ได้แก่ นักพัฒนาสังคม จำนวน 143 อัตรา และ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 88 อัตรา ขณะที่ตำแหน่งด้านการเงินและบัญชีมีจำนวนรวม 88 อัตรา หากนับรวมตำแหน่งนักวิชาการ เงินและบัญชี และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนว่าภารกิจของกองทุนฯ มีน้ำหนักสำคัญอยู่ที่งานด้านกฎหมาย งานพัฒนา สังคม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี และงานสนับสนุนการให้บริการในพื้นที่ โดยเฉพาะ การมีตำแหน่งนิติกรในสัดส่วนสูง สะท้อนภาระงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย การดำเนินการตามระเบียบ การติดตามหนี้ การพิจารณาคำขอ และการจัดการประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนฯ

ขณะเดียวกัน ตำแหน่งด้านดิจิทัลและระบบข้อมูลยังมีจำนวนน้อยมาก เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 อัตรา และนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 อัตรา ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร ในระยะต่อไปที่ต้องใช้ข้อมูล ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบ บริการดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของกองทุนฯ

4. การวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง

จากข้อมูลอัตรากำลังพนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา พบว่ามีตำแหน่งว่างรวม 21 อัตรา คิดเป็น อัตราว่างประมาณ 2.66% ของกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนฯ และมีอัตราการครองตำแหน่งประมาณ 97.34% โดยในเชิงจำนวนรวมถือว่าอัตราว่างอยู่ในระดับไม่สูงมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงโครงสร้างของ ตำแหน่งว่าง พบว่า ตำแหน่งว่างกระจุกตัวอยู่ในบางสายงานที่มีความสำคัญต่อการให้บริการและการขับเคลื่อน การกิจหลักของกองทุนฯ

เมื่อจำแนกตำแหน่งว่างตามสายงาน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีตำแหน่งว่างมากที่สุด จำนวน 10 อัตรา คิดเป็น 47.62% ของตำแหน่งว่างทั้งหมด รองลงมา คือ นิติกร จำนวน 5 อัตรา คิดเป็น 23.81% ขณะที่ นักพัฒนาสังคม จำนวน 2 อัตรา และ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 2 อัตรา คิดเป็นตำแหน่งละ 9.52% ส่วนนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา คิดเป็นตำแหน่งละ 4.76% กล่าวได้ว่า ตำแหน่งว่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการประชาชน และการสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนฯ โดยเฉพาะตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ในการประเมินปัญหา ความต้องการ และเงื่อนไขทางสังคมของกลุ่มเป้าหมาย หากปล่อยให้ตำแหน่งดังกล่าว ว่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อความรวดเร็ว ความทั่วถึง และคุณภาพของการให้บริการแก่คนพิการในระดับพื้นที่

สำหรับตำแหน่งนิติกรที่ว่างจำนวน 5 อัตรา แม้เมื่อเทียบกับกรอบอัตรานิติกรทั้งหมดจะไม่สูงมาก แต่ตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญต่อการกิจด้านกฎหมาย การพิจารณาคำขอ การติดตามหนี้ การดำเนินงาน ตามระเบียบ และการลดความเสี่ยงทางกฎหมายของกองทุนฯ จึงควรเร่งพิจารณาความจำเป็นในการสรรหา ทดแทน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีภาระงานด้านกฎหมายหรือปริมาณคำขอใช้บริการสูง

ในส่วนของตำแหน่งด้านการเงินและบัญชี พบว่ามีตำแหน่งว่างรวม 3 อัตรา ประกอบด้วย เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี จำนวน 2 อัตรา และนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง กับความถูกต้อง โปร่งใส และความน่าเชื่อถือของการบริหารเงินกองทุนฯ จึงควรให้ความสำคัญกับการทดแทน อัตราว่างดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงด้านการควบคุมภายใน การเบิกจ่าย การบันทึกบัญชี และการรายงานทางการเงิน

เมื่อจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งว่างในกลุ่ม บริหารทั่วไปมีจำนวน 18 อัตรา คิดเป็น 85.71% ของตำแหน่งว่างทั้งหมด ส่วนตำแหน่งประเภทบริการมีจำนวน 3 อัตรา คิดเป็น 14.29% สะท้อนว่า ช่องว่างอัตรากำลังในปัจจุบันอยู่ในกลุ่มงานหลักเชิงวิชาชีพและงานบริหารทั่วไปมากกว่างานบริการสนับสนุน ดังนั้น การบริหารตำแหน่งว่างจึงควรให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อภารกิจหลัก มากกว่าการพิจารณาเพียง จำนวนอัตราว่างในภาพรวม

5. ประเด็นข้อสังเกตสำคัญจากตำแหน่งว่าง

ประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจ คือ ตำแหน่งว่างมีลักษณะกระจุกตัวในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลกลุ่มเป้าหมายโดยตรง โดยเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์และนักพัฒนาสังคม ซึ่งรวมกันมีตำแหน่งว่าง 12 อัตรา คิดเป็น 57.14% ของตำแหน่งว่างทั้งหมด สะท้อนว่าช่องว่างอัตรากำลังอาจกระทบต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินปัญหา การให้คำปรึกษา การประสานเครือข่าย และการติดตามผลในพื้นที่ อีกประเด็นหนึ่ง คือ ตำแหน่งว่างด้านกฎหมายและการเงินมีสัดส่วนรวม 8 อัตรา ประกอบด้วย นิติกร 5 อัตรา และตำแหน่งด้านการเงินและบัญชี 3 อัตรา ซึ่งเป็นกลุ่มงานสนับสนุนความถูกต้องตามระเบียบ ความโปร่งใส และความมั่นคงของระบบบริหารกองทุนฯ หากไม่เร่งบริหารจัดการ อาจเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่มีอยู่ และอาจกระทบต่อความรวดเร็วในการดำเนินงานด้านเอกสาร การพิจารณาเรื่อง การติดตามผล และการควบคุมภายใน

6. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารอัตรากำลัง

กองทุนฯ ควรจัดลำดับความเร่งด่วนในการสรรหาหรือทดแทนตำแหน่งว่าง โดยให้ความสำคัญลำดับแรกกับตำแหน่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการให้บริการประชาชน ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม และนิติกร โดยเฉพาะตำแหน่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีภาระงานสูง มีจำนวนผู้รับบริการมาก หรือมีปริมาณงานด้านกฎหมายและการติดตามหนี้จำนวนมาก

ในระยะสั้น ควรจัดทำแผนบริหารตำแหน่งว่างทั้ง 21 อัตรา โดยแยกเป็นตำแหน่งที่ต้องเร่งสรรหาตำแหน่งที่สามารถปรับเกลี่ยภาระงานชั่วคราว และตำแหน่งที่อาจใช้ระบบดิจิทัลหรือการสนับสนุนจากส่วนกลางเข้ามาช่วยลดภาระงานได้ ขณะเดียวกันควรวิเคราะห์ภาระงานรายพื้นที่ควบคู่กัน เพื่อให้การสรรหาทดแทนสอดคล้องกับความจำเป็นจริง ไม่ใช่ทดแทนตามกรอบตำแหน่งเดิมโดยอัตโนมัติ

ในระยะกลางและระยะยาว กองทุนฯ ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เชื่อมโยงกับภาระงาน ผลการดำเนินงาน ปริมาณผู้รับบริการ จำนวนคำขอ จำนวนคดีหรือภาระทางกฎหมาย และตัวชี้วัดคุณภาพบริการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจด้านการจัดสรรอัตรากำลัง การปรับโครงสร้างตำแหน่ง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ ในอนาคต

5.9.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาพรวมด้านกำลังคนของกองทุนฯ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาพรวมด้านกำลังคนของกองทุนฯ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารกำลังคนของกองทุนฯ ในระยะต่อไปมิได้เป็นเพียงการพิจารณาจำนวนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างภารกิจเชิงนโยบาย/โครงสร้างงาน/ สมรรถนะบุคลากร/ และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วย

โดยกองทุนฯ มีบทบาทเป็นกลไกทางการเงินและกลไกเชิงนโยบายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งด้านการให้กู้ยืมเงิน การสนับสนุนโครงการ การส่งเสริมการจ้างงาน การค้ำครองสิทธิ การติดตามหนี้ และการประสานเครือข่ายในพื้นที่ ภารกิจเหล่านี้ทำให้กำลังคนของกองทุนฯ

ต้องมีทั้งความรู้เฉพาะทาง ความเข้าใจเชิงสังคม ความสามารถด้านกฎหมาย การเงิน การวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะการให้บริการที่ยึดคนพิการเป็นศูนย์กลาง

ในด้านสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ ภาครัฐให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างโอกาสทางสังคม การคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมมากขึ้น ส่งผลให้กองทุนฯ ต้องปรับบทบาทจากหน่วยงานที่สนับสนุนเงินทุนหรือเงินอุดหนุน ไปสู่การเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ผลลัพธ์ของการใช้ทรัพยากรได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ บุคลากรของกองทุนฯ ต้องสามารถทำงานเชิงรุก วิเคราะห์ปัญหาเชิงพื้นที่ ประเมินความต้องการของคนพิการรายกลุ่มและรายบุคคล ออกแบบมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสม และติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตคนพิการได้ ไม่ใช่เพียงดำเนินงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทางเอกสารเท่านั้น

ในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและจำนวนคนพิการที่มีความต้องการหลากหลายมากขึ้น ทำให้ภาระงานของกองทุนฯ มีความซับซ้อนมากกว่าเดิม โดยเฉพาะการให้บริการคนพิการสูงอายุ คนพิการวัยแรงงาน ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัวเปราะบาง และองค์กรคนพิการในพื้นที่ ความต้องการเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสายงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินปัญหา การให้คำปรึกษา การพัฒนาศักยภาพ การติดตามผล และการประสานบริการในระดับพื้นที่ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ดังนั้น โครงสร้างกำลังคนของกองทุนฯ จึงต้องรองรับการทำงานแบบใกล้ชิดประชาชน มีความเข้าใจข้อจำกัดเฉพาะของคนพิการแต่ละประเภท และสามารถเชื่อมโยงบริการของกองทุนฯ กับเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจที่เปราะบาง หนี้ครัวเรือนสูง และตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อทั้งผู้กู้ยืมเงินกองทุนฯ คนพิการที่ต้องการประกอบอาชีพ และภาระงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเงินกู้ การติดตามหนี้ และการพัฒนาอาชีพ หากบุคลากรยังใช้กระบวนการทำงานแบบเดิมโดยพิจารณาเพียงคุณสมบัติหรือเอกสารประกอบคำขอ อาจไม่เพียงพอต่อการลดความเสี่ยงของหนี้ ค้างชำระและการสนับสนุนให้คนพิการมีรายได้อย่างยั่งยืน กำลังคนของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ศักยภาพผู้กู้ การประเมินความสามารถในการชำระหนี้ การใช้ Credit Scorecard การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการเชื่อมโยงเงินกู้กับตลาด อาชีพ ทักษะ และระบบพี่เลี้ยงทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ

ในด้านสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการบริหารกำลังคนของกองทุนฯ โดยตรง เนื่องจากการให้บริการ การยื่นคำขอ การบริหารข้อมูล การติดตามผล การรายงาน และการประเมินผลมีแนวโน้มย้ายเข้าสู่ระบบดิจิทัลมากขึ้น กองทุนฯ จึงต้องการกำลังคนที่มีทักษะด้านข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ระบบงานดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบบริการที่เข้าถึงได้สำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลอัตรากำลัง พบว่า ตำแหน่งด้านดิจิทัลและระบบข้อมูลยังมีจำนวนจำกัด เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 อัตรา และนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 อัตรา

ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดสำคัญ เมื่อเทียบกับทิศทางการพัฒนาองค์กรที่ต้องใช้ข้อมูล ระบบสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์มากขึ้น

ในด้านสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและธรรมาภิบาล กองทุนฯ ต้องดำเนินงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการตรวจสอบจากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรับ-จ่ายเงิน การให้กู้ยืม การติดตามหนี้ การสนับสนุนโครงการ การบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้บุคลากรต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบการเงินการคลัง การควบคุมภายใน ความโปร่งใส และการบริหารความเสี่ยงมากขึ้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวทำให้ ตำแหน่งนิติกร การเงินและบัญชี และบุคลากรด้านการติดตามประเมินผลมีความสำคัญต่อการรักษาความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงของระบบบริหารกองทุนฯ

เมื่อพิจารณาโครงสร้างกำลังคนในปัจจุบัน กองทุนฯ มีพนักงานกองทุนฯ จำนวน 790 อัตรา แบ่งเป็นส่วนกลาง 138 อัตรา หรือร้อยละ 17.47 และส่วนภูมิภาค 652 อัตรา หรือร้อยละ 82.53 สะท้อนว่าโครงสร้างกำลังคนมีลักษณะกระจายสู่พื้นที่เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการคนพิการในระดับจังหวัดและพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การที่อัตราส่วนกลางมีสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจด้านนโยบาย การกำกับมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาระบบดิจิทัล และการสนับสนุนวิชาการแก่พื้นที่ อาจทำให้ส่วนกลางมีข้อจำกัดในการทำหน้าที่เป็นหน่วยสนับสนุนเชิงระบบ ขณะที่ส่วนภูมิภาคต้องรับภาระงานบริการและประสานงานโดยตรงกับประชาชนจำนวนมาก

นอกจากนี้ แม้ตำแหน่งว่างของกองทุนฯ มีจำนวน 21 อัตรา หรือคิดเป็นอัตราว่างประมาณร้อยละ 2.66 ซึ่งในเชิงปริมาณถือว่าไม่สูงมาก แต่เมื่อพิจารณาเชิงคุณภาพ พบว่า ตำแหน่งว่างกระจุกตัวอยู่ในสายงานสำคัญ โดยเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์และนักพัฒนาสังคมรวม 12 อัตรา หรือร้อยละ 57.14 ของตำแหน่งว่างทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การประเมินปัญหา การให้คำปรึกษา การประสานเครือข่าย และการติดตามผลในพื้นที่โดยตรง อีกทั้งยังมีตำแหน่งว่างด้านกฎหมายและการเงินรวม 8 อัตรา ซึ่งเป็นสายงานที่มีผลต่อความถูกต้องตามระเบียบ ความโปร่งใส และความมั่นคงของการบริหารกองทุนฯ ดังนั้น การบริหารตำแหน่งว่างจึงไม่ควรพิจารณาจากจำนวนรวมเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาผลกระทบต่อภารกิจหลักและความเสี่ยงของงานในแต่ละพื้นที่ด้วย

โดยสรุป สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาพรวมด้านกำลังคนของกองทุนฯ กำลังเปลี่ยนจากการบริหารอัตรากำลังในเชิงจำนวน ไปสู่การบริหารกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องเชื่อมโยงกับภารกิจ ผลลัพธ์ สมรรถนะ เทคโนโลยี และความต้องการของคนพิการในพื้นที่ กองทุนฯ จึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังบนฐานภาระงานจริง การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การเสริมทักษะดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านหน้าในพื้นที่ และการจัดระบบสนับสนุนจากส่วนกลางให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อให้กำลังคนของกองทุนฯ สามารถรองรับภารกิจที่ซับซ้อนขึ้น ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างยั่งยืน

5.9.3 ภาพรวมการประเมินผล IDP ของบุคลากรกองกองทุนฯ ประจำปี 2568

จากการประเมินสมรรถนะบุคลากรกองกองทุนฯ โดยประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. การทำงานเป็นทีม พร้อมช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรกองกองทุนฯ จำนวน 748 คน จากจำนวนรวม 790 คน (มีนครองตำแหน่งแต่ไม่มีคะแนนประเมิน 21 คน และตำแหน่งว่าง 21 คน) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ยคะแนน
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.02
2. บริการที่ดี	4.11
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.00
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.20
5. การทำงานเป็นทีม	4.14
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน และค่าเฉลี่ยรายสมรรถนะอยู่ระหว่าง 4.00–4.20 คะแนน⁸ สะท้อนว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานสมรรถนะที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวม ทั้งนี้ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.20 คะแนน รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.14 คะแนน และบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.11 คะแนน แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งด้านจริยธรรมในการทำงาน ความร่วมมือภายในองค์กร และการให้บริการแก่ผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่น คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.00 คะแนน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.02 คะแนน แม้ยังอยู่ในระดับสูง แต่ถือเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาต่อไป โดยเฉพาะการยกระดับความรู้เฉพาะทางในงาน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ความเชี่ยวชาญเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงงาน และการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สมรรถนะของบุคลากรมีความสมดุลมากขึ้นและสามารถรองรับภารกิจขององค์กรในระยะต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แม้ว่าภาพรวมบุคลากรไม่ได้มีปัญหาสมรรถนะในระดับรุนแรง เพราะค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.09 จาก 5 คะแนน แต่มี “ช่องว่างเชิงพัฒนา” ที่ควรเร่งจัดการเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านที่คะแนนต่ำและพบเป็นจุดอ่อนซ้ำในหลายราย อธิบายได้ดังนี้

⁸ คำนวณจากฐานข้อมูลคะแนนสมรรถนะ idp1-2568 จากไฟล์ Final แผนพัฒนา 2568.xlsx โดยกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาค
คนพิการ

1. ข้อสังเกตช่องว่างที่ควรพัฒนาในภาพรวม

ในภาพรวม พบว่า ช่องว่างที่ควรพัฒนากระจุกตัวอยู่ที่ 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่

ลำดับความสำคัญ	สมรรถนะ	เหตุผลที่ควรพัฒนา
1	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 4.00 และเป็นสมรรถนะที่พบเป็นคะแนนต่ำสุดของบุคลากรมากที่สุด
2	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	มีค่าเฉลี่ยรองต่ำสุดที่ 4.02 สะท้อนว่าควรยกระดับการทำงานให้เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพมากขึ้น
3	บริการที่ดี	แม้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 แต่ยังพบช่องว่างติดลบจำนวนมาก แสดงว่า บางตำแหน่งอาจมีระดับความคาดหวังด้านบริการสูงกว่าคะแนนที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุป ช่องว่างหลักไม่ได้อยู่ที่ทัศนคติหรือจริยธรรมเป็นอันดับแรก เพราะด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.20 แต่ช่องว่างสำคัญอยู่ที่ ความเชี่ยวชาญในงาน การทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และการยกระดับมาตรฐานการให้บริการ

2. สมรรถนะหลักที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา

- **การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** เนื่องจากสมรรถนะด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม คือ 4.00 คะแนน และเมื่อดูรายบุคคลยังเป็นด้านที่พบเป็นคะแนนต่ำสุดมากที่สุด สะท้อนว่าบุคลากรจำนวนมากยังต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องความรู้เฉพาะทาง ทักษะเชิงวิชาชีพ การวิเคราะห์ปัญหาในงาน และการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดผลจริง
- **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** เพราะมีค่าเฉลี่ยเพียง 4.02 คะแนน ซึ่งใกล้เคียงกับด้านที่ต่ำสุดมาก แสดงว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาให้สามารถกำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน ติดตามผล ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และเชื่อมโยงงานประจำกับผลลัพธ์ขององค์กรให้ชัดเจนขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ

ควรทำเป็น แผนพัฒนา 3 ระดับ ไม่ใช่จัดอบรมแบบรวมทั้งหมดอย่างเดียว กล่าวคือ

- **ระดับที่ 1 พัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** จัดทำหลักสูตรเฉพาะตามสายงาน เช่น กฎหมาย การเงิน สังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสังคม งานบริการประชาชน และงานข้อมูล พร้อมใช้กรณีศึกษาจริงจากงานประจำ ให้บุคลากรฝึกวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขสถานการณ์ และถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานจริง

- **ระดับที่ 2 พัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์** ใ้บุคลากรฝึกกำหนดเป้าหมายรายบุคคล เชื่อมโยงงานกับ KPI/ผลลัพธ์ของหน่วยงาน ใช้ข้อมูลติดตามความก้าวหน้า และจัดทำรายงานผลแบบสั้น กระชับ วัดผลได้ เพื่อให้เห็นความคืบหน้าของงาน ไม่ใช่เพียงทำงานตามภารกิจประจำ
- **ระดับที่ 3 พัฒนาบริการที่ดีเฉพาะกลุ่มที่มีช่องว่าง** กลุ่มที่มีช่องว่างด้านบริการควรได้รับการพัฒนาเรื่องมาตรฐานการให้บริการ การสื่อสารกับผู้รับบริการ การจัดการข้อร้องเรียน การเข้าใจความต้องการของประชาชน และการออกแบบบริการที่ลดขั้นตอน ลดความล่าช้า และสร้างความพึงพอใจ

นอกจากนี้ จากการพิจารณาภาพรวมรูปแบบการพัฒนาศูนย์บริการตามสมรรถนะ พบว่า จากการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศูนย์บริการตามสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม นั้น แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการของกองทุนฯ มีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบผสมผสานหลายรูปแบบ มิได้จำกัดอยู่เฉพาะการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ครอบคลุมทั้งการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเพิ่มคุณค่าในงาน การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการประชุม/สัมมนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการพัฒนาศูนย์บริการที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงมากขึ้นในภาพรวม

รูปแบบการพัฒนาของกองทุนฯ ดังกล่าว สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มสำคัญ คือ

- กลุ่มการพัฒนาเชิงความรู้และทักษะ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการประชุม/สัมมนา
- กลุ่มการพัฒนาเชิงปฏิบัติการในงาน ได้แก่ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การเพิ่มคุณค่าในงาน และการมอบหมายงาน

ทั้งสองกลุ่มมีความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะบุคลากร แต่ควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของสมรรถนะแต่ละด้าน เพื่อให้การพัฒนาเกิดผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างแท้จริง

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับสมรรถนะในอนาคต

ในเชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ควรออกแบบแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะของสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะ	รูปแบบการพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การมอบหมายงาน การเพิ่มคุณค่าในงาน การสอนงาน และการติดตามผล การปฏิบัติงาน
บริการที่ดี	การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา และการฝึกจากสถานการณ์ บริการจริง
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเฉพาะทาง การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

สมรรถนะ	รูปแบบการพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญ
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การให้คำปรึกษา กรณีศึกษา การประชุมแลกเปลี่ยน และการกำกับดูแลโดยผู้บังคับบัญชา
การทำงานเป็นทีม	การมอบหมายงานกลุ่ม การสอนงาน การประชุม/สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน

แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น และลดข้อจำกัดของการพัฒนาแบบทั่วไปที่ไม่สามารถตอบโจทย์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ

ข้อเสนอเชิงพัฒนา และการเชื่อมโยงกับโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

กองทุนฯ อาจปรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากการจัดกิจกรรมเป็นครั้งคราว ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะเป็นฐานในการกำหนดแผนพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร การฝึกอบรมควรทำหน้าที่เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการพัฒนา จากนั้นควรต่อยอดด้วยการสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน โดยทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรไม่แยกขาดจากการปฏิบัติงานประจำและสามารถสะท้อนผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569) สามารถสรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการ	สมรรถนะและผล IDP ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผลความเชื่อมโยง	แนวทางการดำเนินการที่ควรเน้น
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า			
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน			
- ไม่มีโครงการ -			
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง			
1. โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด (เพิ่มเติม)	- บริการที่ดี - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การทำงานเป็นทีม	ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด เป็นกลไกด่านหน้าในการให้บริการคนพิการ ครอบคลุมคนพิการ องค์กรคนพิการ และเครือข่ายในพื้นที่ โครงการนี้จึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถให้บริการแบบมุ่งเป้า เข้าใจปัญหาและ	ควรเน้นการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติของบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ได้แก่ การประเมินความต้องการของคนพิการรายบุคคล การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การออกแบบแนวทางช่วยเหลือแบบมุ่งเป้า การประสานส่งต่อกับหน่วยงานในพื้นที่ การใช้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการ	สมรรถนะและผล IDP ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผลความเชื่อมโยง	แนวทางการดำเนินการที่ควรเน้น
		ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลรายพื้นที่ ประสานงานภาคีเครือข่าย และติดตามผลการช่วยเหลือได้อย่างเป็นระบบ	ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย การติดตามผลหลังให้บริการ และการถอดบทเรียนจากกรณีปฏิบัติจริง เพื่อให้ศูนย์บริการฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงรุกมากกว่าการรับเรื่องและส่งต่อเพียงอย่างเดียว
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization			
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการและองค์กรคนพิการ			
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570	● สมรรถนะทั้ง 5 ด้าน	เป็นโครงการกลางที่สามารถรองรับการพัฒนาตาม IDP ได้ครบทุกสมรรถนะ	ควรใช้เป็นโครงการหลักในการขับเคลื่อนแผน IDP รายบุคคล โดยผสมผสาน การอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน และการติดตามผล
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานเชิงบูรณาการ			
1. โครงการส่งเสริมความผูกพันและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	● การทำงานเป็นทีม ● บริการที่ดี ● จริยธรรม	ช่วยรักษาจุดแข็งด้านการทำงานเป็นทีมและจริยธรรม พร้อมลดความตึงเครียดจากภาระงาน	ควรเชื่อมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันระหว่างส่วนกลาง-ภูมิภาค และการสร้างแรงบันดาลใจในการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile			
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน			
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571-2575	● สมรรถนะทั้ง 5 ด้าน และผล IDP รายบุคคล/ภาพรวม	เป็นโครงการสำคัญในการนำผลประเมินสมรรถนะและ IDP ไปต่อยอดเป็นแผนพัฒนาระยะยาว ไม่ใช่ใช้เฉพาะปีเดียว	ควรนำฐานข้อมูลสมรรถนะ ช่องว่าง IDP รูปแบบการพัฒนา และความต้องการบุคลากรในอนาคต มาออกแบบแผนพัฒนาระยะยาวแบบต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2570 มีความเชื่อมโยงกับผลการประเมินสมรรถนะและ IDP ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีได้มุ่งเน้นเพียงการจัดฝึกอบรมทั่วไป แต่เป็นการนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้เป็นฐานในการออกแบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และภารกิจของกองทุนฯ ผ่าน 4 โครงการสำคัญที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับงานบริการในพื้นที่ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยรวม การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการวางระบบพัฒนาบุคลากรระยะยาว

ด้านแรก คือ การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1.2 ผ่านโครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับสมรรถนะด้านบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม เนื่องจากศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดเป็นกลไกด่านหน้าในการให้บริการ ประสานส่งต่อ และติดตามการช่วยเหลือคนพิการในพื้นที่ โครงการนี้จึงควรเน้นการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติของบุคลากร เช่น การประเมินความต้องการรายบุคคล การให้คำปรึกษา การใช้ข้อมูลเพื่อจัดลำดับกลุ่มเป้าหมาย การประสานเครือข่าย และการติดตามผลลัพธ์หลังการให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์บริการฯ มีลักษณะเชิงรุกและตอบโจทย์คนพิการในพื้นที่ได้มากขึ้น

ด้านที่สอง คือ การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 2.1 ผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570 ซึ่งเป็นโครงการหลักในการรองรับการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน โดยควรนำผล IDP รายบุคคลมาใช้กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับช่องว่างสมรรถนะของแต่ละกลุ่มบุคลากร ทั้งในรูปแบบการอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน และการติดตามผลหลังการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลต่อการปฏิบัติงานจริง

ด้านที่สาม คือ การเสริมสร้าง Mindset และ Skillset เพื่อการทำงานเชิงบูรณาการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 2.2 ผ่านโครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาและต่อยอดจุดแข็งด้านการทำงานเป็นทีม จริยธรรม และบริการที่ดี โครงการนี้ควรเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ด้านที่สี่ คือ การเชื่อมโยงผล IDP กับระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะยาว ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 3.1 ผ่านโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571–2575 ซึ่งควรใช้ผลการประเมินสมรรถนะและ IDP ปี 2568 เป็นข้อมูลตั้งต้นในการออกแบบทิศทางการพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป

ดังนั้น การดำเนินโครงการในปี พ.ศ. 2570 ควรขับเคลื่อนอย่างบูรณาการ โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะและ IDP เป็นฐานในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางพัฒนา และผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อยกระดับคุณภาพบริการ เพิ่มความเชี่ยวชาญในงาน เสริมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และวางระบบพัฒนากำลังคนระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้กองทุนฯ ขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการโครงการระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2570)
ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569)

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปี งบประมาณ 2570 (หน่วย : ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า (มีทั้งสิ้น 1 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)				
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน				
- ไม่มีโครงการ -				
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง				
1.2.1 โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการ คนพิการระดับจังหวัด (เพิ่มเติม)	บุคลากรศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัด	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. ระดับความรู้/ทักษะหลังการอบรม ของบุคลากรของ ศูนย์บริการ ที่เข้าร่วมฯ ร้อยละ 80 ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	10
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization (มีทั้งสิ้น 2 โครงการ 5 ตัวชี้วัด)				
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ				
2.1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กอง กองทุนและส่งเสริมความเสมอ ภาคคนพิการ และพนักงาน กองทุนส่งเสริมและพัฒนา	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. จำนวนบุคลากรกองกองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 10 ราย ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. ร้อยละของบุคลากร ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 85	ฝ่ายบริหารทั่วไป	0.7

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการประจำปี งบประมาณ 2570 (หน่วย : ล้านบาท)
	คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง			
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ				
2.2.1 โครงการส่งเสริมความผูกพันและสานสัมพันธ์ บุคลากรในองค์กร	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรม ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพ ชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กอง กองทุนและ ส่งเสริมความ เสมอภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละของผู้เข้าร่วม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 3. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจาก ผลสำรวจ คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป	4
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile (มีทั้งสิ้น 1 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)				
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน				
3.1.1 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน พัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 - 2575	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและ ส่งเสริม ความเสมอภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 จำนวน 1 ฉบับ ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. แผนที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 100	ฝ่ายบริหารทั่วไป	3

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

วิสัยทัศน์	“พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลง”				
พันธกิจ	1. เสริมสร้างองค์ความรู้รองรับภารกิจองค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 3. ปลุกนัยเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่าย และการให้บริการคนพิการ				
ยุทธศาสตร์	1. การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า	2. การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization		3. การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile	
กลยุทธ์	1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพและอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน	1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง	2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรและการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการและองค์กรคนพิการ	2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ	3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน
โครงการ/กิจกรรม	ไม่มีโครงการ	1. โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด (เพิ่มเติม)	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570	1. โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	1. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575

5.10 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570 โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เป้าหมายหลัก 3) ขั้นตอน 4) ระยะเวลา 5) งบประมาณ 6) ผู้รับผิดชอบ 7) ความเสี่ยง และ 8) ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. 2570 ประกอบด้วย 4 โครงการ 9 ตัวชี้วัด จาก 3 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบูรณาการงานแบบมุ่งเป้า							
เป้าหมายหลัก การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร							
กลยุทธ์ที่ 1.1 การทบทวนบทบาทของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสายอาชีพ และอัตรากำลังสำหรับบุคลากรกองทุน							
- ไม่มีโครงการ -							
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายแบบมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่อง							
1.2.1 โครงการยกระดับศักยภาพ บุคลากรศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัด (เพิ่มเติม) <u>ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ:</u> (1) ความเสี่ยงด้านความพร้อม และภาระงานของบุคลากร ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด (2) ความเสี่ยงด้านการนำความรู้ ไปใช้จริงหลังการพัฒนา	1. เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากรศูนย์บริการ คนพิการระดับจังหวัดให้สามารถ ให้บริการ คนพิการ ครอบครัวคนพิการ และ ผู้ดูแลคนพิการได้อย่างมีคุณภาพ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ สามารถประเมินความต้องการ รายบุคคล ให้คำปรึกษา ประสาน ส่งต่อ และติดตามผลการช่วยเหลือ คนพิการในพื้นที่ได้อย่างเป็นระบบ 3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของ บุคลากรเกี่ยวกับกลไกของ กองทุนฯ ทั้งด้านเงินกู้	บุคลากรศูนย์บริการ คนพิการระดับจังหวัด	1. จัดหลักสูตร เครื่องมือ และ แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยครอบคลุมเรื่องสิทธิและ สวัสดิการคนพิการ การให้บริการ แบบมุ่งเป้า การประเมินความ ต้องการรายบุคคล การให้ คำปรึกษา การประสานส่งต่อ การติดตามผล และการใช้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการให้บริการ 2. จัดอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการให้แก่บุคลากร ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด โดยใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์ จริงจากงานบริการในพื้นที่	1 ต.ค. 69 - 30 ก.ย. 70	10	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. ระดับความรู้/ทักษะ หลังการอบรม ของบุคลากร ของศูนย์บริการ ที่เข้าร่วมฯ ร้อยละ 80 ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	การสนับสนุนโครงการ การจ้างงาน สิทธิ สวัสดิการ และบริการ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ 4. เพื่อพัฒนาแนวทางการให้ บริการของศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัดให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงการ ทำงานกับกองทุนฯ และเครือข่าย ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		3. ประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ทั้งก่อนและ หลังการอบรม รวมถึงประเมิน ความสามารถในการประยุกต์ใช้ ความรู้ในการให้บริการ คนพิการในพื้นที่ 4. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ เป็นแนวทางพัฒนาศูนย์บริการคน พิการระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง				

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรให้รองรับการทำงานในองค์กร High Performance Organization

เป้าหมายหลัก การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา Toolset ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการ

2.1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี พ.ศ. 2570 <u>ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ:</u> (1) ความเสี่ยงด้านการคัดเลือก หลักสูตรภายนอกไม่ตรงช่องว่าง ทักษะ	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะของบุคลากรกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการให้สอดคล้องกับภารกิจ และความท้าทายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยอาศัยการเรียนรู้ จากหน่วยงานภายนอก ที่มีความเชี่ยวชาญ	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ เจ้าหน้าที่ กองกองทุนและ ส่งเสริมความเสมอ ภาคคนพิการ และ พนักงานกองทุน	1. สำรวจความต้องการพัฒนา ศักยภาพและกำหนดหัวข้อ หลักสูตรเป้าหมายโดยวิเคราะห์ ภารกิจ งานที่เป็นความเสี่ยง จุดอ่อนจากผลการติดตาม/ ประเมิน และทักษะที่จำเป็นใน ปี 2570 และกำหนดหัวข้อ หลักสูตรเป้าหมายและผลลัพธ์ ที่ต้องการจากการพัฒนา	1 ต.ค.69 - 30 ก.ย. 70	0.7	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. จำนวนบุคลากรกอง ทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนา ศักยภาพจากหน่วยงาน ภายนอก อย่างน้อย 10 ราย ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. ร้อยละของบุคลากร ที่สามารถนำความรู้ไป	ฝ่ายบริหารทั่วไป
---	---	---	--	--------------------------	-----	--	------------------

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
(2) ความเสี่ยงด้านจำนวนผู้เข้าร่วมไม่ถึง 10 ราย (3) ความเสี่ยงด้านการอนุมัติงบประมาณและการประสานหน่วยงานภายนอกล่าช้า (4) ความเสี่ยงด้านการถ่ายทอดความรู้กลับหน่วยงานไม่เกิด	2. เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ เข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก 3. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของกองทุน ผ่านการนำความรู้/เครื่องมือ/แนวปฏิบัติที่ได้รับมาใช้จริงในงานประจำ 4. เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามผลการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	2. คัดเลือกหน่วยงานภายนอก และหลักสูตรที่เหมาะสม 3. คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาและจัดทำแผนเข้ารับการอบรม 4. ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก 5. ถ่ายทอดความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในงานจริง 6. ติดตามและประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัด			ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร้อยละ 85	
กลยุทธ์ที่ 2.2 การยกระดับ Mindset & Skillset ให้มีความ Agile และมีทักษะในการทำงานในเชิงบูรณาการ							
2.2.1 โครงการส่งเสริมความผาสุกและสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร <u>ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ:</u> (1) ความเสี่ยงด้านการมีส่วนร่วมไม่ทั่วถึง (2) ความเสี่ยงด้านการมองว่า	1. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร 2. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนา	1. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมละลายพฤติกรรม การสร้างทีมงาน กิจกรรม CSR หรือจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	มี.ค.70 - พ.ค.70	4	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 350 คน/ ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ไม่เกี่ยวข้องกับการกิจหลัก ทำให้ สนับสนุนงบ/เวลาไม่เพียงพอ		คุณภาพชีวิต คนพิการส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	2. ศึกษาดูงาน/แนวปฏิบัติที่ดี ด้านการสร้างความผาสุกและ สานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร			ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 3. ระดับความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กรจากผล สำรวจ คะแนนไม่น้อยกว่า 4.21	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการบริหารผลงานแบบ Agile							
เป้าหมายหลัก การบริหารและพัฒนา องค์กรแบบ Agile สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และเน้นความยืดหยุ่น							
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนา OKR สำหรับการบูรณาการโครงการ/กิจกรรมของกองทุน							
3.1.1 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนา บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 <u>ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ:</u> (1) ความเสี่ยงด้านการรวบรวม ข้อมูล/ความต้องการไม่ครบ ทุกฝ่าย ทำให้แผนไม่สะท้อน ปัญหาและความจำเป็นจริง (2) ความเสี่ยงด้านความเป็นไปได้ ของแผน หากเป้าหมาย/โครงการ ไม่สอดคล้องข้อจำกัดกำลังคน ระเบียบ และงบประมาณ	เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการด้าน พัฒนาบุคลากร ของกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571–2575 ให้มีทิศทางชัดเจน สอดคล้องกับการกิจ และนำไปใช้ ได้จริง	ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เจ้าหน้าที่กองกองทุน และส่งเสริมความ เสมอภาคคนพิการ และพนักงานกองทุน ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้าน พัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575	1 ต.ค.69 - 30 ก.ย. 70	3	ตัวชี้วัดนำ (Leading) 1. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนา บุคลากรกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระยะยาว ปี พ.ศ. 2571 – 2575 จำนวน 1 ฉบับ ตัวชี้วัดตาม (Lagging) 2. แผนที่ได้รับการเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ร้อยละ 100	ฝ่ายบริหารทั่วไป