

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยประเมินผลโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปีงบประมาณ 2550 การติดตามประเมินผล เพื่อพิจารณาความคุ้มค่าในการสนับสนุนโครงการต่างๆ เป็นการกำกับ ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกองทุน และเพื่อให้ทราบประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรค รวมทั้งความพึงพอใจ และความต้องการของแต่ละโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนองค์กรและโครงการต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อคนพิการอย่างแท้จริง ตามโครงการสนับสนุนกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปีงบประมาณ 2550 จึงต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลในการดำเนินงาน โครงการดังกล่าว ซึ่งต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล (Evaluation)

ปัจจุบันการประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารพัฒนาประเทศ และเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งในการประเมินความสำเร็จโดยรวมของการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐจะใช้ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงภาพลักษณ์ของการบริหารอย่างโปร่งใส มีคุณธรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน และความคุ้มค่าในกระบวนการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ และเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้สังคมไทยพร้อมรับกระแสเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

ความหมายของการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาคำตอบว่าการดำเนินงานขององค์กร นโยบายแผนงาน หรือโครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ระดับใด

การประเมินผลในปัจจุบันจะประเมินถึงผลลัพธ์ (Outcomes) กระบวนการดำเนินงานขององค์กรและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นการประเมินผลในระบบเปิด (Open system) และครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของการประเมินซึ่งจำกัดความของการประเมินผล มีมากมายที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้อย่างไรก็ตามพอสรุปได้ว่า

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการที่กระทำอย่างมีระบบเพื่อวัดปัจจัยนำเข้าจริง กระบวนการ ผลผลิต และการดำเนินการที่ได้ดำเนินการที่ได้กำหนดไว้สำหรับการดำเนินการตามโปรแกรม หรือนโยบายเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือตกลงไว้ตั้งแต่แรก

การวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) หมายถึง การนำระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์มาใช้ในการวัดคุณค่าของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมกับวัตถุประสงค์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลที่ได้ไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้น ซึ่งรวมถึงการวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การ (Organization Efficiency)

2.2.1 ความหมาย

เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าพิจารณาจากแนวคิดทางทฤษฎีต่างๆ มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็คือว่าประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลในการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้มากมายและอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุดโดยพิจารณาถึงต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้า (Input) น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ดังนั้นประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยจึงหมายถึง การที่กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สามารถใช้จ่ายเงินอุดหนุนอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

2.2.2 การวัดประสิทธิภาพ

แนวความคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพขององค์การ แสดงถึงอัตราส่วนระหว่าง ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ (Cost/ benefit ratio) ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยค่านึงว่าจำเป็นต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อน (Input) ที่ต้องการ ได้ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีที่มีบริษัท 2 แห่ง ผลิตสินค้าอย่างเดียวกันในปริมาณที่เท่า ๆ กัน เมื่อสิ้นปีปรากฏว่าบริษัทหนึ่งมี ค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่า ก็หมายความว่าบริษัทแรกย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าบริษัทหลัง เพราะเราสามารถได้ผลผลิตเท่าเทียมกันได้โดยทรัพยากรหรือตัวป้อนน้อยกว่า (R.M. 1977:51)

Katz & Kahn (1987:226) เชื่อว่าประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์การ พื้นฐานความเชื่อนี้ขึ้นอยู่กับมุมมององค์การในฐานะเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือองค์การจะอยู่รอดได้ (Survive) ราบรื่นได้ยังสามารถรักษาสภาพที่เรียกว่า nugantory นั่นคือการนำทุกรูปแบบของพลังงาน (energy) เข้ามาสู่องค์การในปริมาณมากกว่าที่ส่งพลังออกไปสู่สภาพแวดล้อมในรูปแบบของผลผลิต (Product) เหตุผลก็คือ พลังงานที่เป็นปัจจัยหรือตัวป้อน (energies input) เข้าสู่องค์การนั้นถึงแม้ส่วนหนึ่งจะถูกใช้ไปในการผลิต ผลผลิตโดยตรง แต่อีกส่วนหนึ่งของตัวป้อนถูกดูดซึมและใช้ไปโดยองค์การเองเพื่อรักษาสภาพ (maintain) องค์การไว้ให้มีพลังงานในการแปรสภาพ (amount) ของ Input ที่ใช้ไปดังกล่าวทั้ง 2 ทาง คือพลังงานปริมาณเท่าใดที่ถูกใช้ในการสร้างผลผลิต และอีกปริมาณเท่าใดก็ถูกดูดซึมโดยองค์การ เมื่อรวมพลังงานทั้ง 2 นี้

เข้าด้วยกันจะเป็นยอดรวมการใช้จ่ายพลังงานในการแปรสภาพ (net energetic cost of the transformation)

ปัญหาที่ทำความยุ่งยากให้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร คือ ลักษณะและรูปแบบของพลังงานที่องค์กรนำมาใช้นั้นเอง คือ องค์กรเกือบทุกประเภทใช้พลังงานสำคัญอย่างน้อย 2 รูปแบบด้วยกัน คือคน (people) และวัตถุ (material) ซึ่งมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย (Input) ทางตรง(direct) และทางอ้อม (indirect)ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ก็เช่นกัน มีทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งยากที่จะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน อีกปัญหาหนึ่งในการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กร อยู่ที่วิธีการในการวัดพลังงานที่ใช้ปัจจัยและผลิตผล ซึ่งหามาตราวัดที่ยอมรับกันเป็นสากลไม่ได้ (common denominator) ข้อจำกัดด้านการวัดประสิทธิภาพดังกล่าวทำให้การคิดคำนวณความมีประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงจนทำให้ไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ดังนี้ แทนที่จะวัดจากค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินอย่างเดียว ก็ได้มีการนำเอารูปแบบอื่นเข้ามาประกอบการวัดอีกด้วย เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น Likert (1967:237) และ Brummert Flamholtz Pyle (1968 -244) ซึ่งได้ประเมินราคาของค่าการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันและลักษณะอื่น ๆ ขององค์กรมนุษย์ (Human Organization) รวมเข้าไปในการประเมิน ซึ่งเรียกว่า Human Asset Accounting ด้วย

2.3 แนวคิดประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness)

2.3.1 ความหมาย

ในการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อาทิ พิทยา บวรวัฒนา (2530:68) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องการพิจารณาว่าองค์กรประสบผลสำเร็จเพียงใดในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุสภาพที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้น

จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดได้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารและแนวทางที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในขณะเดียวกันสมาชิกขององค์กร สามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้

2.3.2 เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า ความหลากหลายทั้งความหมายและวิธีการพิจารณา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแง่มุมในการศึกษาลักษณะรูปธรรมขององค์กรเป็นตัวกำหนด อีกทั้งมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกัน แต่มี

ส่วนเหลื่อมทับกันอยู่หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ดังนั้นการวัดหรือการประเมินประสิทธิผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงมิติของประสิทธิภาพด้วย

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์สร้างแบบจำลองเพื่อวัดประสิทธิผลนั้น ในประเทศยังมีการศึกษาแง่มุมนี้้น้อย แต่มีการศึกษากันกว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจแยกเป็นแนวทางกว้าง ๆ ได้ 3 แนวทางสรุปได้ดังนี้ (ภรณ์ กীরติบุตร, 2529-185-188)

(1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach)เป็นการใช้วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การ โดยพบว่า ความสามารถในการผลิต (Productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (flexible)และปราศจากซึ่งความกดดัน (strain)และข้อขัดแย้ง(conflict) มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ (Indicators)ความมีประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านั้นสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้

(2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach)เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเสียเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลองค์การจึงมีการใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรแทนแบบจำลองนี้ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (Exchange) และการแข่งขันกัน (Competition) ดังนั้นประสิทธิผล หมายถึงความหมายขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็ต่อเมื่อองค์การสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรอง และใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด (Optimizes) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Procurement)

(3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria Effectiveness) วิธีการนี้มีความหมายเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่ของนักวิชาการ และเมื่อมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ ในทางปฏิบัติก็ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี กล่าวคือ

(3.1) ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพโดยวัดจากผลผลิต

(3.2) ลักษณะขององค์การ เช่น บรรยากาศขององค์การ รูปแบบการอำนวยความสะดวกและสมรรถนะขององค์การในทางปฏิบัติงาน

(3.3) พฤติกรรมในการผลิตเช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

2.3.3 การใช้ทฤษฎีระบบในการวัดประสิทธิผลขององค์การ

การใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์การ (Systematic criteria of Organizational Effectiveness) ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า องค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต (Living

Social system) ซึ่งข้อเรียกร้อง (Requirements) หรือความต้องการบางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือมีสถานการณ์ที่องค์การจำเป็นต้องสนองตอบ เพื่อที่จะอยู่รอดและ/หรือเพื่อสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลต่อไปได้ การศึกษาประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์การในการสนองตอบข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพการณ์ที่แวดล้อมองค์การอยู่

แนวคิดของ **Talcott parsons** (อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร 2529:4-6) เกี่ยวกับองค์การคือ องค์การที่เป็นระบบซึ่งมุ่งที่จะบรรลุถึงเป้าหมายโดยเป้าหมายขององค์การจะต้องเห็นได้ชัดเจน และสามารถใช้ประโยชน์ได้ทางใดทางหนึ่ง โดยระบบอื่นกล่าวคือ ผลผลิต (Output) ขององค์การเป็นตัวป้อน (Input) สำหรับระบบอื่นในกรณีที่ต้องการที่มีจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจ ผลผลิตนี้อาจจะเป็นสินค้าหรือบริการซึ่งบริโภคได้หรือถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการผลิตนั้น สมรรถนะซึ่งได้รับการฝึกฝนดีแล้ว (Trained capacity) ในกรณีใดก็ตามจะเห็นได้ว่า ผลของกระบวนการซึ่งเกิดขึ้นในองค์การมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบย่อยอื่นๆของสังคม นั่นคือ หากปราศจากเสียซึ่งกระบวนการผลิตสินค้าบางอย่างขององค์การทางด้านนี้ ผู้บริโภคก็จะประสบกับภาวะการขาดแคลน (Deprivation) ดังนั้น “การบรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงต้องหมายความครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบขององค์การกับส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การนั้นปฏิบัติอยู่”

2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจัดตั้ง ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เพื่อเป็นแหล่งทรัพยากรหนึ่งทางสังคม ที่รัฐบาลใช้เป็นกลไกเพิ่มสิทธิและโอกาส ให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่เป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

โครงสร้างกองทุน กองทุนฯ ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

1. คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
2. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด คณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ
3. คณะทำงานพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและคณะทำงานพิจารณากลั่นกรองการให้กู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
4. หน่วยงานกลางรับผิดชอบในการดำเนินงานกองทุนฯ ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเงินหมุนเวียนให้คนพิการ กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพอิสระ

2. เพื่อเป็นเงินทุนอุดหนุนองค์กรที่ ดำเนินโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
ที่มาของเงินกองทุน

1. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
2. เงินสทบจากสถานประกอบการ
3. เงินบริจาค
4. ดอกเบี้ยจากเงินกองทุน

บริการของกองทุน

1. เงินทุนหมุนเวียนให้คนพิการกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพอิสระหรือขยายกิจการรายละเอียดไม่เกิน 40,000 บาท กำหนดส่งใช้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย
2. สนับสนุนโครงการขององค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านคนพิการ

คุณสมบัติของผู้กู้ยืม

1. เป็นคนพิการที่จดทะเบียนแล้วตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534
2. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 70 ปี บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต้องได้รับการยินยอมจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองก่อน
3. ต้องมีชื่อในทะเบียนบ้านอยู่ในท้องที่ที่ขอกู้ กรณีที่ไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในท้องที่นั้นต้องได้รับการรับรองจากเจ้าหน้าที่องค์กรท้องถิ่น หรือองค์กรคนพิการที่ฐานะเป็นนิติบุคคล หรือมีหนังสือรับรองการเข้าบ้านหรือการเข้าพักอาศัยจากเจ้าของบ้านเช่า ซึ่งเช่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน
4. ไม่เป็นผู้ค้างชำระหนี้เงินกองทุน

หลักประกันเงินกู้

ผู้ที่ประสงค์จะกู้เงินกองทุน จะต้องจัดหาบุคคลธรรมดาค้ำประกันการกู้ยืม และผู้ค้ำประกันดังกล่าวสามารถค้ำประกันผู้กู้ยืมได้เพียง 1 คนเท่านั้น

คุณสมบัติของผู้ค้ำประกัน

1. มีความสามารถในการทำนิติกรรม
2. มีภูมิลำเนาเป็นหลักแหล่งมั่นคงและมีชื่อในทะเบียนบ้านในท้องที่ที่ยื่นขอกู้
3. ต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติการค้างชำระหนี้เงินกองทุนติดต่อกันหลายงวด
4. ต้องไม่เป็นสามีหรือภรรยาของผู้กู้ตามกฎหมาย

เอกสารที่ต้องนำมาประกอบในการยื่นคำร้อง

1. สำเนาสมุดประจำตัวคนพิการพร้อมฉบับจริง
2. สำเนาทะเบียนบ้านพร้อมฉบับจริง กรณีไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในท้องที่นั้น ต้องมีหนังสือรับรองจากเจ้าหน้าที่ องค์กรท้องถิ่น หรือกรรมการขององค์กรคนพิการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

หรือเจ้าของบ้านเช่า

3. รูปถ่ายเต็มตัว 2 รูป
4. แผนที่แสดงที่พักอาศัย และแผนผังสถานที่ประกอบกิจการ
5. ประมาณค่าใช้จ่าย ให้ระบุรายละเอียดว่าจะนำเงินที่กู้ยืมไปใช้จ่ายเป็นค่าอะไรบ้าง
6. สำเนาเอกสารหลักฐานการศึกษา หรือประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมวิชาชีพ

พร้อมฉบับจริง (ถ้ามี)

ขั้นตอนการขอกู้ยืมเงิน

เมื่อผู้ขอกู้ยื่นคำร้องขอกู้ยืมเงินพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดแล้ว สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในฐานะผู้ให้กู้จะดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และข้อมูลแวดล้อมประกอบการวิเคราะห์และพิจารณาในเบื้องต้นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดพิจารณา หลังจากนั้นจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกู้ทราบกรณีที่อนุมัติ ให้ผู้ที่ได้รับการอนุมัติและผู้ค้ำประกันไปทำสัญญากับผู้ให้กู้และรอหนังสือแจ้งให้ไปรับเงินอีกครั้งหนึ่ง

การชำระคืนเงินกู้

ผู้ที่กู้ยืมเงินจากกองทุน จะต้องชำระเงินกู้ยืมตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ณ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่กู้ยืมเงิน สถานที่ยื่นคำร้องส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ขอกู้ยืมเงินที่ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว สำหรับคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 ส่วนภูมิภาค ยื่นคำร้องที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทุกจังหวัด

เงินทุนอุดหนุนองค์กรที่ดำเนินงานฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ

หลักเกณฑ์การสนับสนุนองค์กรและหน่วยงาน

1. ให้การสนับสนุนแก่องค์กรภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
2. องค์กรที่มีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ต้องได้รับการรับรองจากองค์กรความพิการประเภทเดียวกันที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลก่อนยื่นเสนอโครงการ

ลักษณะของโครงการ

1. เป็นโครงการเร่งด่วนขนาดเล็ก
2. มีแผนการดำเนินงานแน่ชัดว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้
3. ต้องให้ประโยชน์แก่คนพิการ
4. ต้องไม่ใช่งานที่ได้รับงบประมาณปกติสำหรับในส่วนของภาครัฐ
5. ไม่ดำเนินการก่อนได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การพิจารณาโครงการ

จะพิจารณาตามวาระที่มีการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคน

พิการเดือนละ 1 ครั้ง

สถานที่ยื่นโครงการ

1. องค์กรในส่วนกลางให้ยื่นเรื่องเสนอต่อ เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
2. องค์กรในส่วนภูมิภาคให้ยื่นเรื่องเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ที่องค์กรนั้นตั้งอยู่
3. ต้องยื่นเรื่องก่อนการพิจารณา 1 เดือน