

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวน 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569



Technology and Innovation-Based
Enterprise Development Fund
กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม



กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
Technology and Innovation-Based Enterprise Development Fund

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวน 2569)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 แนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3
บทที่ 2 สถานภาพของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	6
2.1 วัตถุประสงค์จัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	6
2.2 โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	7
2.3 บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	8
2.4 กรอบอัตรากำลัง	9
บทที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	10
3.1 ทิศทาง แนวคิดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
3.2 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	23
3.3 ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	29
3.4 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อทิศทางการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี และแผนปฏิบัติการ	30
3.5 ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์	33
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)	33
4.2 การวิเคราะห์ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์	34
บทที่ 5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	35
5.1 วิสัยทัศน์	35
5.2 เป้าหมายหลัก	35
5.3 ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	35
5.4 ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	36

บทที่ 6 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569)	37
6.1 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ	37
บทที่ 7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปี 2569	44

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1-1	แนวทางการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของ กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
	5
ภาพที่ 2-1	โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลัง
	9
ภาพที่ 3-1	ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมายการพัฒนากับเป้าหมายหลัก
	14
ภาพที่ 3-2	กรอบประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
	18
ภาพที่ 3-3	กรอบประเด็นยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
	20
ภาพที่ 3-4	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)
	22
ภาพที่ 3-5	แนวโน้มทิศทางการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)
	24
ภาพที่ 3-6	13 HR Technology Trends
	24
ภาพที่ 3-7	ความหลากหลายในช่วงวัย (Generation)
	27
ภาพที่ 3-8	ผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานกองทุนฯ
	29
ภาพที่ 3-9	ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อทิศทางการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี และแผนปฏิบัติการ
	31
ภาพที่ 4-1	SWOT Analysis
	33
ภาพที่ 4-2	TOWS Analysis
	34

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 5-1	
ภาพรวมและความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569)	36
ตารางที่ 6-1	
เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ	37
ตารางที่ 7-1	
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2569	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลได้กลายเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของทุกองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญในสถานการณ์ทางสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารที่ได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพ จนกลายเป็นช่องทางสำคัญที่ก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความสะดวก รวดเร็วในการส่งข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารต่าง ๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อันมีผลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นไปในลักษณะสนองตอบผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการเข้าถึง บริการและข่าวสารต่าง ๆ ได้มากขึ้น อาจมีผลทำให้ส่วนราชการต้องมีการทบทวนปรับปรุง กฎระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบัน หรือปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการโดยเฉพาะความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้น ในหลาย ๆ องค์กรจึงต้องมีการปรับ

กลยุทธ์ แนวคิดและนโยบายขององค์กรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก ประกอบกับกฎหมายและแนวนโยบายด้านบุคลากรของภาครัฐ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้ เจ้าหน้าที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อการดำเนินงานของรัฐ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้รู้ รู้ออบ และรู้ทันเพื่อเป็นพลังสำคัญ ขององค์กรให้มีการปฏิบัติงานมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง 5 มิติ ได้แก่

- 1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness)
นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

ประกอบกับนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในเรื่องการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน โดยมุ่งพัฒนาการดำเนินงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่าง ๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่าง ๆ กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้มีความเป็นสากล สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองทุนและมุ่งหวังให้พนักงานของกองทุนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ทางกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมจึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2569 ขึ้น โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีบัญชี พ.ศ.2567 – 2571 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2568

1.2.2 เพื่อเป็นกรอบนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการสนับสนุนภารกิจและสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.3 เพื่อกำกับ ดูแล ติดตามและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.3 แนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.3.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพิจารณาข้อมูลต่างๆ ทั้งข้อมูลระดับนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ นโยบาย Thailand 4.0, ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล, แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ, นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และข้อมูลของกองทุนฯ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนแม่บทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัล, แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

1.3.2 รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็น ความต้องการ ความคาดหวังต่อทิศทางการดำเนินงานในอนาคต ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน ต่างๆ ผ่านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับบุคลากรกองทุนฯ และรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการกองทุนฯ

1.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 - 2 เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage: SA) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenge: SC) โดยใช้เครื่องมือ TOWs Matrix

1.3.4 จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ พ.ศ. 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569)

ทบทวน/กำหนดแผนงาน/โครงการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569

1.3.5 นำเสนอคณะทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และคณะกรรมการ/คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาอนุมัติ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569

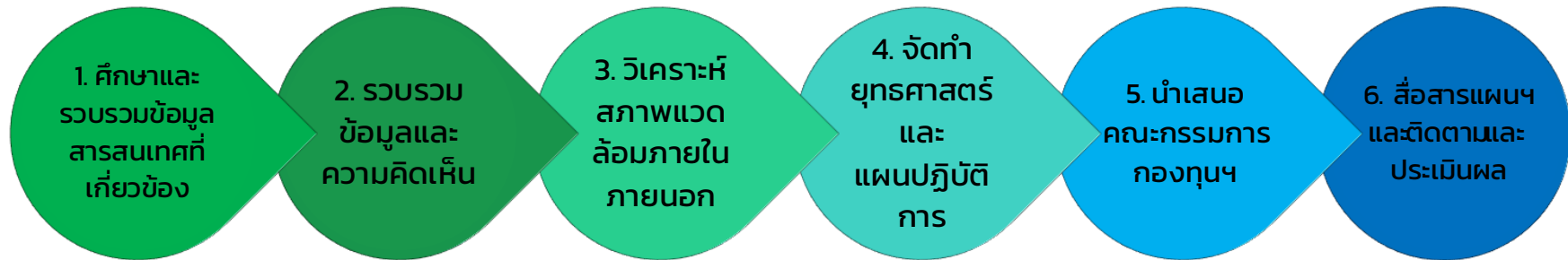
1.3.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีในปีถัดไป

แนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

ข้อมูลสำคัญต่างๆ

ข้อมูลภายใน

- HR Master Plan TED Fund
- แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ
- แผนปฏิบัติการดิจิทัลเงินทุนฯ
- ผลการดำเนินงานที่สำคัญ
- เกณฑ์การประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ความต้องการ คาดหวัง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การระดับความเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ภายในกองทุนฯ (Workshop)
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ด้าน HR
- ทบทวนกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการระยะยาว
- แผนปฏิบัติการประจำปี 69



ข้อมูลนโยบายระดับต่างๆ ที่สำคัญ

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
- กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี
- HR Trend

- วิเคราะห์ SWOT
- วิเคราะห์ 7s
- วิเคราะห์ SA, SC ผ่านเครื่องมือ TOWs Matrix

- สื่อสารแผนฯ ผ่านรูปแบบการประชุมชี้แจง และ Infographic เพื่อสร้างความเข้าใจ
- ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติการ
- ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน
- รวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์ในปีถัดไป

ภาพที่ 1-1 แนวทางการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

บทที่ 2

สถานภาพของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.1 วัตถุประสงค์จัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์จัดตั้ง

ธุรกิจเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งการพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีนวัตกรรมต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนเพื่อพัฒนานวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ได้สำเร็จ ซึ่งกระบวนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุน เช่น เงินทุน บุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ รัฐบาลจึงมีนโยบายและมาตรการสนับสนุนทางการเงินเพื่อช่วยลดภาวะความเสี่ยงด้านการลงทุนทางธุรกิจของผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ให้จัดตั้ง กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยี และนวัตกรรม (Technology and Innovation-Based Enterprise Development Fund หรือ TED Fund) ในกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(เดิม) เพื่อดำเนินงานสนับสนุนและส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการรายใหม่ ให้สามารถดำเนินธุรกิจบนฐานขององค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และเป็นตัวเร่งสำคัญในการเพิ่มปริมาณการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุน และก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าและยั่งยืน

วิสัยทัศน์

กองทุนชั้นนำเพื่อยกระดับศักยภาพ Startup และ SME ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการเติบโต อย่างยั่งยืน ผ่านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

พันธกิจ

1. สนับสนุนทางการเงิน องค์ความรู้ และการเสริมสร้างศักยภาพในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจแก่ผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน
2. สร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนการร่วมลงทุน
3. สนับสนุนเครือข่ายบ่มเพาะ และเครือข่ายผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. ยกระดับความสามารถในการแข่งขันและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ ผ่านการส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 Ensuring Sustainability for TED Fund สร้างความยั่งยืนให้กับกองทุนฯ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovation Ecosystem Development เชื่อมโยงและพัฒนาระบบสนับสนุนครบวงจร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 Capacity Building for Commercialization of Innovation พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 Transparent & Impact Driven Management บริหารจัดการอย่างโปร่งใสและมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2559 ให้จัดตั้ง กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation-Based Enterprise Development Fund หรือ TED Fund) ในกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(เดิม) เพื่อดำเนินงานสนับสนุนและส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการรายใหม่ ให้สามารถดำเนินธุรกิจบนฐานขององค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และเป็นตัวเร่งสำคัญในการเพิ่มปริมาณการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุน และก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าและยั่งยืน กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการบริหารงานดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งคณะกรรมการบริหาร มีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| 1. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | กรรมการ |
| 3. ผู้แทนกระทรวงการคลัง | กรรมการ |
| 4. ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| 5. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ | กรรมการ |
| 6. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรม | กรรมการ |
| 7. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุน | กรรมการ |
| 8. ผู้จัดการกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม | กรรมการและเลขานุการ |

2.3 บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

รัฐบาลได้วางยุทธศาสตร์นำประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งอาศัยการพัฒนาจากปัจจัยที่ประเทศไทยมีความได้เปรียบ ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจากการใช้แรงงานเข้มข้นมูลค่าเพิ่มต่ำไปสู่การเป็นเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าโดยใช้นวัตกรรมในการเพิ่มคุณค่าสินค้าและบริการ (Innovation-driven Economy) โดยมุ่งเน้นใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) กลุ่มอาหารเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Food Agriculture and Biotech) (2) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness and Biomed) (3) กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics and Mechatronics) (4) กลุ่มดิจิทัลเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IOT and Embedded Technology) (5) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture and High Value Services) การสร้างและพัฒนาให้เกิดธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าว เป็นกลยุทธ์สำคัญของรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานใหม่เพื่ออนาคต (New Growth Engine) สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในการพัฒนาธุรกิจที่มีศักยภาพในการทำซ้ำ (Repeatable) และขยายตลาด (Scalable) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและสามารถเติบโตอย่างก้าวกระโดด (High growth) โดยธุรกิจเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะเป็นแหล่งรายได้ใหม่ รวมทั้งเป็นแหล่งจ้างบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ

ธุรกิจเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งการพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีนวัตกรรมต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนเพื่อพัฒนานวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ได้สำเร็จ ซึ่งกระบวนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุน เช่น เงินทุน บุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น รัฐบาลจึงมีนโยบายและมาตรการสนับสนุนทางการเงินเพื่อช่วยลดภาวะความเสี่ยงด้านการลงทุนทางธุรกิจของผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2559 ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation-Based Enterprise Development Fund หรือ TED Fund) ในกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการดำเนินงานสนับสนุนและส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการรายใหม่ให้สามารถดำเนินธุรกิจบนฐานขององค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และเป็นตัวเร่งสำคัญในการเพิ่มปริมาณการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนและก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าและยั่งยืน

กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สกน.) มีภารกิจ 4 ข้อ ได้แก่

1. สนับสนุนทางการเงินเพื่อดำเนินธุรกิจแก่ผู้ประกอบการ
2. สนับสนุนการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ
3. สร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนการร่วมลงทุน
4. สนับสนุนเครือข่ายบ่มเพาะผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จเชิงธุรกิจอย่างยั่งยืน สามารถนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปต่อยอดใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และร่วมผลักดันประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมต่อไป

2.4 กรอบอัตรากำลัง



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลัง

บทที่ 3

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

3.1 ทิศทาง แนวคิดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1.1 นโยบาย Thailand 4.0

นโยบาย Thailand ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจหรือโมเดลทางเศรษฐกิจของ รัฐบาลที่ต้องการปรับโครงสร้างและกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบบเดิมที่ “ทำมาก ได้น้อย” ไปสู่โครงสร้าง แบบใหม่ที่ “ทำน้อย ได้มาก” โดยเน้นการใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ แทนการใช้ทรัพยากรพื้นฐานที่นับวันจะหมดไป ในการขับเคลื่อน เพื่อนำประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทางที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้วางเอาไว้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ โดยได้ระบุให้มีการปฏิรูปภาครัฐใน ๗ มิติ เพื่อให้เป็น “ราชการไทย ๔.๐” ที่สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายนี้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หัวใจสำคัญในการปฏิรูปภาครัฐให้เกิดขึ้นได้ อย่างเป็นรูปธรรมถูกกำหนดไว้ในมิติที่ ๗ “การสร้างระบบราชการแบบไร้รอยต่อ” ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีทักษะที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงสามารถรองรับการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลาย ที่จะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อบูรณาการและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรมชาติประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

โดยกองทุนฯ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลก สมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

3.1.3 แผนแม่บท 23 ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้าม ยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยี และนวัตกรรมจำนวน 8 ประเด็น ได้แก่

ประเด็น (03) การเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาคเกษตรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และสินค้าเกษตร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมีเป้าหมายคือ (1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้นและ (2) ผลผลิตภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้น

ประเด็น (04) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต โดยในระยะแรก จะเน้นการสร้างรากฐานของอุตสาหกรรมและบริการ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมและบริการ และในระยะต่อไปจะเป็นการสนับสนุนให้อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเติบโตเป็นเสาหลักของเศรษฐกิจไทย สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมของตนเอง ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย ได้แก่ (1) การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ และ (2) ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

ประเด็น (05) การท่องเที่ยว ให้ความสำคัญกับการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลก โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวและมุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพ และยังคงรักษาจุดเด่นของประเทศด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย ตลอดจนให้คุณค่ากับ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมาย คือ (1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น (2) รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น และ (3) ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น

ประเด็น (08) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ที่ก้าวทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตและเข้มแข็งในระดับเวทีการค้าโลกได้ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้ประกอบการ ในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น

ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศ ทางวิชาการระดับนานาชาติอีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาคนไทยตามพหุปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง รวมถึงการร่วมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นนำเพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ โดยมี 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ (2) คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

ประเด็น (16) เศรษฐกิจฐานราก เป็นแผนการพัฒนามุ่งเน้นปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานรากและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีคุณธรรม มีการไหลเวียนของระบบเศรษฐกิจระหว่างกันเป็นระบบ และเป็นระบบเศรษฐกิจที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาด้านอื่นๆ ในพื้นที่ เกิดการสร้างอาชีพและการกระจายรายได้ สามารถลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาคในระดับชุมชน โดยมีเป้าหมาย คือ รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายและอย่างต่อเนื่อง

ประเด็น (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์ เพื่อการอนุรักษ์คุ้มครอง ป่าไม้ และสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ ให้มีระบบนิเวศที่สมดุล สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวทั้งในเขตเมืองและชุมชนรวมทั้งส่งเสริมการลงทุนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ทั้งการดูแลฐานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศการบริหารจัดการมลพิษทั้งระบบ ตลอดจนการพัฒนาและดำเนินการโครงการที่ยกระดับกระบวนการเพื่อกำหนดอนาคตประเทศให้พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม อย่างมีคุณภาพ ตามแนวทางการเติบโตอย่างยั่งยืนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมาย คือ สภาพแวดล้อมของประเทศไทยมีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ประเด็น (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศ รวมทั้งเพิ่มมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบโจทย์ความต้องการในการแก้ปัญหาท้าทายเร่งด่วนของประเทศ ยกกระดับภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้ง สามารถรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน โดยมี 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้าง

พื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น และ (2) มูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น

3.1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปี ที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีมิติและหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ดังนี้



ภาพที่ 3-1 ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนาหลักกับเป้าหมายหลัก

มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานของภาคเกษตร และการสนับสนุนบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร

หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ มุ่งเน้นความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพ

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้โดยผลักดันการ พัฒนาศักยภาพของ SMEs ผู้การเป็นผู้ประกอบการยุคดิจิทัล สามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าโลก และปรับเปลี่ยนการแข่งขันทางการค้าให้เป็นธรรมสำหรับ SMEs

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน สร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่เสมอภาคของประเทศ การพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะดิจิทัล รวมถึงการผลิตกำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนโดย ยกระดับภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว สามารถก้าวสู่การเป็นภาครัฐดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการยกเลิกกฎหมายที่ไม่จำเป็นและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

3.1.5 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580

เป้าหมายของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว อย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 และเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย ตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Economy Acceleration) โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศธุรกิจดิจิทัล (Digital Business Ecosystem) ควบคู่กับการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงธุรกิจ และกระตุ้นให้ภาคเอกชนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้และปรับปรุง แนวทางการทำธุรกิจด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง มีศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจขนาดกลางและเล็ก (SMEs) รวมถึงธุรกิจใหม่ (Startup)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล เน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพการผลิต (Productivity) และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

3.1.6 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นสำคัญของแผนด้าน ววน. ของประเทศ เป็นไปตามนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีการกำหนดแผนงานสำคัญ ตามจุดมุ่งเน้นของนโยบาย (Flagship) นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังมุ่งเน้นการเร่งรัดและผลักดันการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากผลงานวิจัย องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในเชิงนโยบายเชิงเศรษฐกิจ/พาณิชย์/อุตสาหกรรม เชิงสังคม/ชุมชน และเชิงวิชาการ รวมทั้งการต่อยอดและขยายผลการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างกำลังคนทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่พัฒนาเองและแข่งขันได้ในระดับสากล สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต และพัฒนาผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ปัญหาท้าทาย และปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการเป็นสังคมสูงวัย และพร้อมในการรองรับภัยรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับการจัดการทรัพยากรและการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ มีการกระจายความเจริญของเมืองไปยังชนบทมากขึ้น เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งมากขึ้น มีสมรรถนะสามารถแก้ปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.1.7 นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยนางสาวสุดาวรรณ หวังศุภกิจโกศล รัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (1 ก.ค. 68 - ปัจจุบัน) แบ่งเป็น 2 ด้าน

ด้านแรก คือ การพัฒนากำลังคน เน้นเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำทางการเข้าถึงอุดมศึกษาของคนในประเทศ พร้อมกับเรื่องการพัฒนากำลังคนของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคต

ด้านที่สอง คือ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ซึ่งการดำเนินงานในด้านที่สองจะมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถแบ่งนโยบายเป็น 4 ด้าน ดังนี้



1. เน้นประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน การจัดสรรทุน งบประมาณไปยังหน่วยให้ทุน มหาวิทยาลัย และนักวิจัยที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ ธุรกิจชุมชน SMEs อุตสาหกรรมสมัยใหม่
2. การนำ ววน. ไปช่วยสนับสนุนภาคเกษตร โดยต้องมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีองค์ความรู้ เพื่อช่วยเพิ่ม **ผลผลิต ลดต้นทุน** ยกระดับคุณภาพผลผลิต การนำเทคโนโลยีการเกษตร ที่ทันสมัย สามารถควบคุม ปัจจัยการผลิตต่างๆ เช่น การทำเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) โดยเฉพาะในพืชเศรษฐกิจหลัก ของประเทศ เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา เป็นต้น
3. นำ ววน. ไปช่วยเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น PM 2.5 น้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น เพื่อพัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติ ในหลายๆ ด้าน
4. ส่งเสริมการวิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมการสร้างอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ทั้งจากการ ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ และการสร้าง **Deep tech start-up** ในประเทศ เช่น ด้านยานยนต์สมัยใหม่ อาหารแห่งอนาคต เศรษฐกิจอวกาศ (Space economy) AI เชมิคอนดักเตอร์ และ อิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง

3.1.8 ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรอบประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568					19 ธ.ค. 66
วิสัยทัศน์ อว.	สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่อนาคต				
ผลสัมฤทธิ์	1. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (KPI 1) 2. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม (KPI 2 และ 3)				
ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์	1. อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Education ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD 2. อันดับรวมของความสามารถในการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศตามการจัดอันดับของ IMD 3. สัดส่วนมูลค่าการลงทุนวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ				
ประเด็น ยุทธศาสตร์	การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม ระดับขั้นแนวหน้า	การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานวิจัย ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	
เป้าหมายการ ให้บริการ กระทรวง	ยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้กำลังคนสมรรถนะสูง วิทยาศาสตร์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนาผู้ประกอบการฐานนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล	สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีธรรมาภิบาล มีความพร้อมเป็นสังคมสูงวัย และยกระดับการจัดการทรัพยากร	สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับขั้นแนวหน้า โดยมีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศที่ทัดเทียมสากล และมีกระบวนการใหม่ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้	กำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยของประเทศ ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	
ตัวชี้วัด	1. จำนวนบุคลากรที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมสนับสนุน ผลักดันยกระดับศักยภาพด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม 2. จำนวนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่ได้รับการยกระดับศักยภาพและมีการเติบโตขึ้น 3. มูลค่าการเพิ่มผลผลิตเศรษฐกิจที่เกิดจากการนำงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ 4. จำนวนส่วร่วมนวัตกรรมที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้การสนับสนุน 5. มูลค่าการลงทุนวิจัยของวิสาหกิจให้ประโยชน์ในเขตนวัตกรรม	6. จำนวนแบบในการประยุกต์ใช้ของความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถพัฒนาและเริ่มมีการใช้เพื่อการพัฒนาทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน/ท้องถิ่น 7. จำนวนผู้สูงอายุในชุมชนและเมืองที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในขนาดและเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเอง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ด้วยการใช้ผลงานวิจัย 8. มูลค่าการเพิ่มผลผลิตเศรษฐกิจที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ 9. ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	10. จำนวนองค์ความรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า ที่เกิดนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยขั้นแนวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ และที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้และ/หรือพัฒนาต่อยอด 11. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่สร้างใหม่หรือจัดหาเข้ามาเพื่อใช้ในการพัฒนาระดับพื้นที่ สามารถดึงดูดและสนับสนุนให้เกิดการลงทุนวิจัยขั้นแนวหน้า รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า 12. ร้อยละความสำเร็จในการริเริ่มความพร้อมรับมือความท้าทายระดับโลกและระดับชาติ	13. บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา แบบด้านนวัตกรรม (FTE) ต่อประชากร 10,000 คน ปี 14. สถาบันอุดมศึกษาดี University Ranking by subjects Top 100 อันดับแรก 15. การมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 1 ปี หลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี 16. จำนวนบัณฑิตที่มีทักษะสูงและตอบโจทย์อุตสาหกรรมของประเทศ และมีการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมปัจจุบัน เพื่อได้จากการเทียบเคียงกับต่างประเทศ 17. จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/แข่งขัน/ถอดองค์ความรู้เชิงลึกในรูปแบบ Lifelong Learning 18. จำนวนประชากรในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นที่ได้รับการพัฒนาทักษะหรือองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ	

ภาพที่ 3-2 กรอบประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจ สร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่อนาคต” ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือ (1) คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอ ในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน และ (2) เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความ มั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ปัญหาความท้าทายของสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่สำคัญของกระทรวงฯ เป็นดังนี้

ยุทธศาสตร์ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้ อย่างยั่งยืน ด้วยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการพัฒนา เศรษฐกิจโดยใช้กำลังคนสมรรถนะสูง วิทยาศาสตร์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนาผู้ประกอบการฐาน นวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

ยุทธศาสตร์ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีธรรมาภิบาล มีความพร้อมเป็นสังคมสูงวัย และ ยกระดับการจัดการทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้า โดยมี เป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับขั้นแนวหน้า โดยมีโครงสร้างพื้นฐานด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศที่ทัดเทียมสากล และมี กระบวนทัศน์ใหม่ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้

ยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างกำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และ สถาบันวิจัยของประเทศได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะสูง สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ

3.1.9 ยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรอบกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				
ประเด็นยุทธศาสตร์	สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน	ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัย และยกระดับเศรษฐกิจ สังคม	บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	1. กำลังคนได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะและแนวการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการประเทศ	2. นักวิจัย นักวิชาการ ชุมชน ผู้ประกอบการ ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	3. สนับสนุนการขับเคลื่อนงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์	1. สนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ 2. ส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. ส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพื้นที่เพิ่มมูลค่าการผลิต และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต 2. พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education)	1. ส่งเสริม และสนับสนุน ระบบฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและขับเคลื่อนนโยบายเพื่อบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัด	1. กำลังคนที่ได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการเสริมสร้างศักยภาพในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศ สามารถปฏิบัติงานที่ตรงกับสาขา (7,695 คน) (กลค./สคช./กลป.) 2. กำลังคนผู้ได้รับการยกย่องและส่งเสริมทักษะระดับสูงและพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร/แรงงาน (262,170 คน) (กยศ./กคอป./กลค./สคช.) 3. จำนวนหลักสูตรที่มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ (288 หลักสูตร) (กลค./กยศ.)	4. ชุมชน ผู้ประกอบการ สถานประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิต (194 ราย) (กปว.) 5. มูลค่าผลิตภัณฑ์มูลค่าเพิ่มและสิ่งมรดกผู้ประกอบการ/ชุมชนนำผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ (137.4 ล้านบาท) (กปว.) 6. มูลค่าการลงทุนวิจัยของวิสาหกิจใช้ประโยชน์ในเขตนวัตกรรม (25 ล้านบาท) (กปว.) 7. จำนวนผู้ประกอบการที่มาใช้ประโยชน์ในเขตนวัตกรรม (50 ราย) (กปว.) 8. ความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมตามแผนงาน (ร้อยละ 44) (กปว.) 9. จำนวนสหกรณ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้การสนับสนุน (80 ราย) (กปว.)	10. นโยบาย/แผนมาตรการ/กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ นำไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริง (ร้อยละ 100) (ทุกกอง) 11. จำนวนเรื่อง/โครงการที่ได้มีการผลิตและขับเคลื่อนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ (15 เรื่อง/โครงการ) (กคส./กป./ก.ว./ค.บ.ข.) 12. จำนวนเรื่องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สนับสนุนด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (3 เรื่อง) (กรข.) 13. ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สป.อว. ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (89 คะแนน) (สปท.)	
ผลผลิต/โครงการ	1. โครงการเร่งรัดและขยายผลการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง CWIE+EEC Model (CWIE+EEC Model Master Class) ในสถาบันอุดมศึกษา (6,000 คน.) (กคส.) 2. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (470,115 คน.) (สว.) 3. โครงการพัฒนาและผลิตยา เพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความมั่นคงทางยาของประเทศ (611,447 คน.) (สว.) 4. โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยเพื่อการจัดการเรียนการสอนในระบบเปิด (Thai-MOOC) (16,6407 คน.) (สทศ.) 5. โครงการจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ไม่เว้น โดยความร่วมมือของมหาวิทยาลัย (โครงการ "มว") ระยะที่ 3 (556,5069 คน.) (กคส.) 6. โครงการจัดตั้งสถาบันไทยโคเซ็น (273,4363 คน.) (สทศ.) 7. โครงการลงทุนพัฒนาศูนย์กลางนวัตกรรมกลางภาคใต้ในสถาบันอุดมศึกษา (TCAS) เพื่อความมั่นคงทางการศึกษา (120,0000 คน.) (กคส.) 8. โครงการสนับสนุนกิจกรรมทุนสร้างทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (1,327,2887 คน.) (กคส.) 9. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (755,5663 คน.) (กคส.) 10. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา (1,5738 คน.) (กคส.) 11. โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ (714,9500 คน.) (กคส.) 12. โครงการทุนสร้างงาน (19,5000 คน.) (กคส.) 13. โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (112,0429 คน.) (กคส.) 14. โครงการพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาและพัฒนากำลังคนขั้นสูง (305,3000 คน.) (กคส.) 15. โครงการจัดทำแพลตฟอร์มการพัฒนาระบบคลังข้อมูลกลางระดับอุดมศึกษา (national credit bank) สำหรับสถาบันกวดวิชา กระทรวงการอุดมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา และพัฒนาระบบ Skill Matrix เพื่อการประเมินคุณวุฒิ (79,456 คน.) (กคส.) 16. โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (369,0807 คน.) (กคส./กคส.) 17. โครงการสนับสนุนทุนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (225,8792 คน.) (กคส.) 18. โครงการพัฒนากำลังคนทักษะสูงเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม EV (50,0000 คน.) (กคส./กคส.)	1. ผลผลิต : ส่งเสริมการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ (106,7300 คน.) (กปว.) 2. โครงการส่งเสริมกิจการอุทยานวิทยาศาสตร์ (นิคมธุรกิจวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) (68,0000 คน.) (กปว.) 3. โครงการวิจัยสถานด้านสิ่งแวดล้อม มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (14,5000 คน.) (สว.) 4. โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนามาก (9,2300 คน.) (กปว.) 5. โครงการศูนย์พัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี อุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา (85,7006 คน.) (กปว.) 6. โครงการก่อสร้างอาคารส่งเสริมผู้ประกอบการและนวัตกรรม อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (113,0727 คน.) (กปว.) 7. โครงการนวัตกรรมส่งเสริมการใช้ประโยชน์ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืนด้วยพลังสหวิทยาการ (Sci Power Thailand) (290,0000 คน.) (กปว.) 8. โครงการสร้างและพัฒนาศูนย์วิจัยในระบอบเริ่มต้น (50,0000 คน.) (กปว.) 9. โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมรายไม่ระหว่างกิจการขนาดใหญ่และมหาวิทยาลัย (Business Brotherhood) (12,0000 คน.) (กปว.) 10. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ (39,8000 คน.) (กปว.)	1. ผลผลิต : สถาบันการศึกษาได้รับการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (1,158,0396 คน.) (สทศ.) 2. ผลผลิต : นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (310,6037 คน.) (กคส.) 3. ผลผลิต : บริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและบริการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ (34,9039 คน.) (กรข.) 4. โครงการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (0,4000 คน.) (สปท.) 5. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา (99,0000 คน.) (สทศ.) 6. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาสำหรับบริการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Big Data) (30,9765 คน.) (กรข.) 7. โครงการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ความร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนามนุษย์ (5,0000 คน.) (กคส.) 8. โครงการส่งเสริมและขับเคลื่อนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (24,5000 คน.) (กคส.)	
รวม 6,014,7816 ล้านบาท		รวม 789,0333 ล้านบาท		รวม 1,663,4237 ล้านบาท
				แผนงานบุคลากรภาครัฐ 855,3272 ล้านบาท งบประมาณทั้งหมด 9,322,5658 ล้านบาท

ข้อมูล ณ วันที่ 29 กันยายน 2567



ภาพที่ 3-3 กรอบประเด็นยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานกลางที่มีสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” และมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ สป.อว ไว้ 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน

- | | |
|---------------------|---|
| เป้าหมาย | กำลังคนได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะและแนวทางการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ |
| กลยุทธ์ที่ 1 | สนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ |
| กลยุทธ์ที่ 2 | ส่งเสริมรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต |

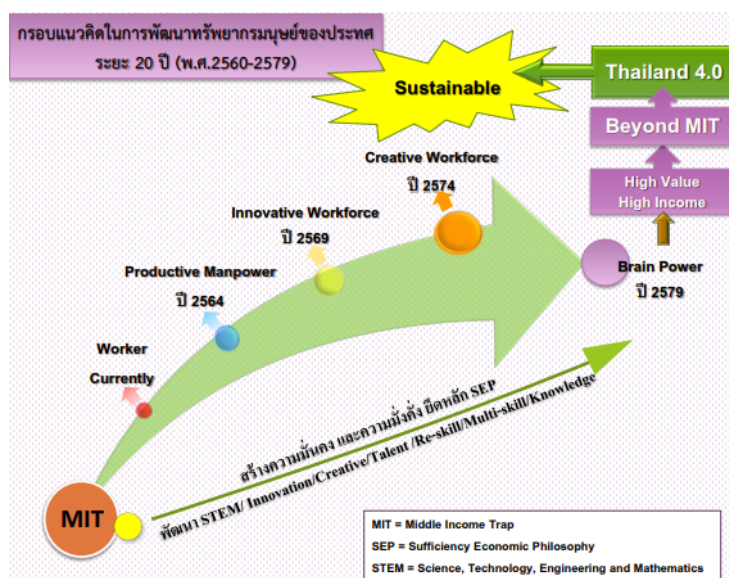
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัย และยกระดับเศรษฐกิจ สังคม

- | | |
|---------------------|--|
| เป้าหมาย | นักวิจัย นักวิชาการ ชุมชน ผู้ประกอบการได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น |
| กลยุทธ์ที่ 1 | ส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพื้นที่ เพิ่มมูลค่าการผลิต และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต |
| กลยุทธ์ที่ 2 | พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

- | | |
|---------------------|---|
| เป้าหมาย | สนับสนุนการขับเคลื่อนงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ |
| กลยุทธ์ที่ 1 | ส่งเสริม และสนับสนุน ระบบฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ |

3.20 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)



ภาพที่ 3-4 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” โดยมีการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐาน ด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของ ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็น ประชาชนของโลก (Global citizen)

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของ สังคมการทำงานแห่งปัญญา

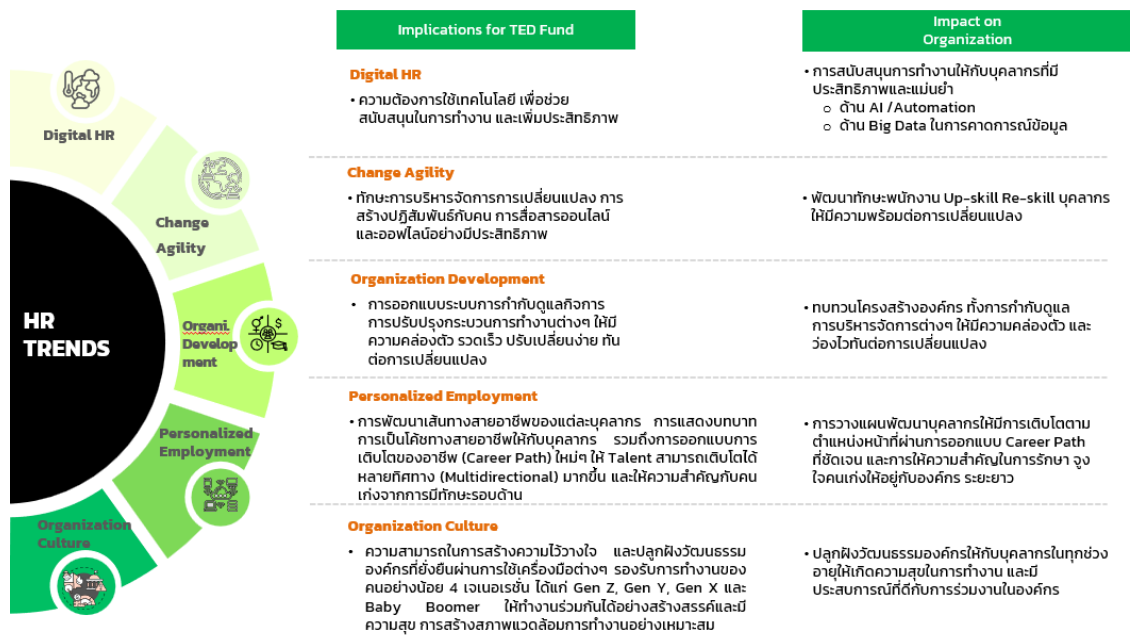
ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่ สามารถที่หลากหลาย และสามารถ บูรณาการตามแนวทาง STEM เพื่อ ขับเคลื่อน Thailand ๔.๐ มุ่งเน้นให้ เกิดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ยึดหยุ่นรองรับรูปแบบ การจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล และรองรับ การทำงานของแรงงานสูงวัย เพื่อให้ การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

3.2 การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สถานะปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

Strategy	มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการที่ชัดเจนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
Structure	- โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความชัดเจน - อัตรากำลังของกองทุนฯ มีจำนวน 38 อัตรา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรที่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
System	มีระบบสารสนเทศภายในกองทุนฯ เช่น ระบบ ERP, E-meeting ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน
Shared Values	- มีการจัดอบรมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มความสุขสู่องค์กรที่ยั่งยืน” - มีการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
Skills	มีการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ
Style	เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
Staff	บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่ภาครัฐกำหนด

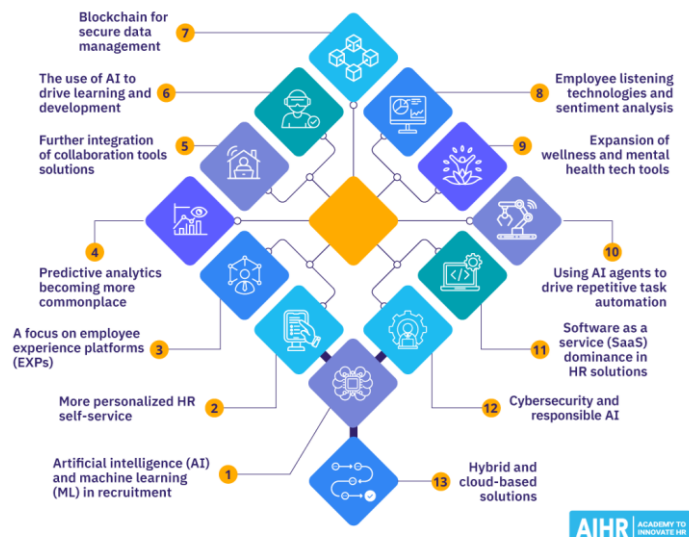
แนวโน้มทิศทางการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)



ภาพที่ 3-5 แนวโน้มทิศทางการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)

1) Digital HR

13 HR Technology Trends To Watch in 2025



ภาพที่ 3-6 13 HR Technology Trends (ที่มา : AIHR)

จากการสำรวจพบว่า เทรนด์เทคโนโลยี HR ที่น่าจับตาในปี 2025 มีดังนี้

1. Artificial intelligence (AI) and machine learning (ML) in recruitment การใช้ AI และ Machine Learning ในการสรรหาบุคลากร
2. More personalized HR self-service ระบบ HR self-service ที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคลมากขึ้น
3. A focus on employee experience platforms (EXPs) เน้นแพลตฟอร์มประสบการณ์พนักงาน (EXPs)
4. Predictive analytics becoming more commonplace การใช้การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive analytics) จะกลายเป็นเรื่องทั่วไปมากขึ้น
5. Further integration of collaboration tools solutions การบูรณาการเครื่องมือเพื่อการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น
6. The use of AI to drive learning and development ใช้ AI เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้และการพัฒนา
7. Blockchain for secure data management ใช้บล็อกเชนเพื่อการจัดการข้อมูลที่ปลอดภัย
8. Employee listening technologies and sentiment analysis เทคโนโลยีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการวิเคราะห์อารมณ์
9. Expansion of wellness and mental health tech tools การขยายเครื่องมือด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต
10. Using AI agents to drive repetitive task automation ใช้ AI ช่วยทำงานซ้ำๆ ให้อัตโนมัติ
11. Software as a service (SaaS) dominance in HR solutions ซอฟต์แวร์แบบบริการ (SaaS) จะครองตลาดโซลูชัน HR
12. Cybersecurity and responsible AI การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ
13. Hybrid and cloud-based solutions โซลูชันแบบผสมผสานและบนคลาวด์

ประโยชน์ของเทคโนโลยีด้าน HR

เทคโนโลยีในงาน HR มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการตัดสินใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ของธุรกิจทั่วโลก เทคโนโลยี HR จะส่งผลดีต่อทั้งฝ่าย HR พนักงาน และองค์กรโดยรวม โดยมีประโยชน์ดังนี้:

- การแก้ปัญหา (Addressing challenges) โดยเทคโนโลยี HR ช่วยจัดการกับความท้าทาย เช่น งานที่ต้องใช้เวลามากจากการทำด้วยมือ (manual processes) และช่วยยกระดับประสบการณ์ของพนักงาน

- สำหรับฝ่าย HR (For HR professionals) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลเชิงวิเคราะห์ (data analytics) รวมถึงนำไปสู่ความพึงพอใจที่สูงขึ้นของพนักงาน
- สำหรับพนักงาน (For employees) การผสานงาน HR เข้ากับเทคโนโลยีช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้น เช่น เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มขึ้น

2) Future Skill

จากรายงานของ World Economic Forum หรือ WEF ปี 2025 ได้มีกล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นในอนาคต และมีความสำคัญของไทย คือ ทักษะด้าน AI และ Big Data ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทักษะด้านเครือข่ายและความปลอดภัยทางข้อมูล ในขณะที่ระดับโลกเน้นทักษะด้าน AI และ Big Data ทักษะด้านเครือข่ายและความปลอดภัยทางข้อมูล ความฉลาดในการใช้งานเทคโนโลยี และทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์

- สร้างการเปลี่ยนแปลงแบบ Holistic Skill Change: ยกเครื่องการ Upskill ของบุคลากรในมิติ ไม่ใช่ทักษะใดทักษะหนึ่งเท่านั้น
- สร้างองค์กรให้เป็น Future-Ready Organization ที่ต้องมีระบบการพัฒนาทักษะอนาคตของบุคลากร
- Human Replacement งานซ้ำซากให้เลิกใช้คน และทดแทนด้วยระบบ Automation
- Enhancing Dynamic Work Role ส่งเสริมให้ไม่ยึดติดกับบทบาทการทำงานในแบบเดิมๆ แต่มีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา
- ผสานเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เข้ากับการทำงาน เชื่อมโยงเทคโนโลยีล้ำสมัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มคุณค่าและความสามารถในการแข่งขัน

ในขณะที่ หนังสือ “Future Trends Ahead 2025 Presented by SCBX” ได้สรุปเทรนด์ทักษะอนาคต และทักษะการทำงานที่พนักงานยุคใหม่จำเป็นต้องมี ได้ระบุถึงกลุ่มเทรนด์สำคัญ 3 กลุ่มทักษะหลัก ได้แก่

Job Specific Skill: พื้นฐานความสำเร็จในอาชีพ

ทักษะการทำงานในแต่ละอาชีพแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ Knowledge Base : ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นกับสายอาชีพนั้นๆ เช่น การเล่าเรื่อง การวิจัยข้อมูล ประสบการณ์ผู้ใช้ และจิตวิทยาพฤติกรรม, Foundation Skill : ทักษะการทำงานขั้นพื้นฐาน เช่น นักการตลาดต้องเขียน Copy และเข้าใจ Marketing Funnel เป็นอย่างดี, Expertise Skill : ทักษะเฉพาะทางขั้นสูง เช่น SEO สำหรับผู้เชี่ยวชาญคอนเทนต์มาร์เก็ตติ้ง หรือการจัดการ Paid Ads

Power and Innovation Skill: พลังขับเคลื่อนองค์กร

นวัตกรรมคือ หัวใจสำคัญของพนักงานยุคใหม่ที่ต้องการ แต่ไม่ได้จำกัดแค่ทักษะทางเทคโนโลยีเท่านั้น โดยทักษะสำคัญประกอบไปด้วย AI & Big data ทักษะด้านข้อมูล, Critical Thinking การคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ, Creativity ความคิดสร้างสรรค์, Adaptability ความสามารถในการปรับตัว, Collaboration การทำงานร่วมกับผู้อื่น

Digital and Technology Skill: เครื่องมือสู่การเปลี่ยนแปลง

ในยุคที่ประเทศไทยกำลังปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขั้นสูง ซึ่ง Gen AI จะเข้ามามีบทบาทในชีวิตการทำงานมากขึ้น ดังนั้นทักษะสำคัญที่ต้องเรียนรู้คือ ทักษะ AI ในเครื่องมือต่างๆ ด้านนี้ เช่น Power Apps, Power Automate, Power BI ซึ่งไม่ใช่แค่การใช้งานเป็น แต่ต้องสามารถสร้างโซลูชันใหม่ๆ, เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, ใช้เครื่องมือ No Code/Low Code ได้, ประยุกต์ใช้ระบบอัตโนมัติทางธุรกิจได้ ฯลฯ

3) ความหลากหลายในชั่ววัย (Generation)

			
Baby Boomers เกิดก่อน พ.ศ. 2508	Gen X เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 – 2523	Millennials (Gen Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2540	Gen Z เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2540
นักสู้ (Challengers)	นักเปลี่ยนแปลง (Changers)	ผู้สร้างสรรค์ (Creators)	นักบาลานซ์ (Balancers)
ค่านิยม			
สิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า	ส่วนหนึ่งในชีวิต	โอกาสในการสร้างผลงาน	เล่นทางเดิน
พร้อมสู้เพื่อมา "ฉันจะโชว์ให้ทุกคนว่าฉันทำอะไรได้บ้าง"	ไม่ค่อยยอมกัน "บอกน้าว่าฉันจะทำอะไรได้บ้าง"	เคารพกันทั้งจริง "โชว์ให้คนอื่นว่าฉันทำอะไรได้บ้าง"	อยากให้มีส่วนร่วม "บอกน้าว่าฉันจะทำอะไรได้บ้าง"
สไตล์การทำงาน			
มีโครงสร้าง (Structured)	ยืดหยุ่น (Flexible)	ไหลลื่น (Fluid)	ว่องไว (Agile)
สไตล์การสื่อสาร			
อะไรก็ได้ที่ได้ประสิทธิภาพ เช่น โทร หรือ คุยที่ตึกหน้า	อะไรก็ได้ที่ได้ประสิทธิภาพ เช่น โทร หรือ คุยที่ตึกหน้า	ผ่านโปรแกรมขององค์กร อีเมล หรือ แชต	โซเชียลมีเดีย อีเมล
มุมมองต่อการเปลี่ยนแปลง			
สิ่งต้องระวัง	โอกาส	การพัฒนา	ความเป็นจริง
เปิดรับความคิดใหม่ๆ และวิธีการทำงานที่แตกต่างออกไป	เรียนรู้ที่จะสื่อสาร และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นมากขึ้น	เรียนรู้ที่จะรับผิดชอบของตนเอง และมีความอดทนต่อการเรียนรู้ที่ช้าลง	เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความอดทนต่อการทำงานซ้ำๆ

ภาพที่ 3-7 ความหลากหลายในชั่ววัย (Generation) (ที่มา : True Digital Academy)

ในองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความหลากหลายทางชั่ววัย การเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้ทุก Generation สามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน สิ่งที่สำคัญคือ การสร้างวัฒนธรรมที่ให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

ความรู้กันได้องค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มอบโอกาสในการเติบโตให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และก้าวหน้าในสายอาชีพ และคอยให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน

องค์กรที่มีความเข้าใจสไตล์การทำงานของแต่ละ Generation พบว่า 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เข้าใจถึงจุดแข็งและความต้องการของแต่ละบุคคล ก็จะสามารถมอบงานที่เหมาะสม 2) สร้างความผูกพันในองค์กร การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเข้าใจในความแตกต่าง จะส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและอยากที่จะอยู่ทำงานในระยะยาว 3) ลดความขัดแย้ง: การที่เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละเจนเนอเรชั่น จะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน

และ 4) ปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลง: การทำงานร่วมกันของคนหลายเจนเนอเรชั่น จะนำมาซึ่งมุมมองและไอเดียใหม่ๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็วกว่า

แนวนโยบายทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1. การทบทวนโครงสร้างองค์กร และกระบวนการทำงานให้มีความชัดเจนและคล่องตัว รวมถึงวางแผนอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจ รวมถึงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจน

2. การกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม และพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ เพื่อให้รองรับต่อทิศทางการมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ รวมถึงสอดคล้องตามนโยบายของรัฐ และแผนสำคัญต่างๆ

3. การมุ่งเน้นการยกระดับความผูกพันของบุคลากร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากร

4. การมุ่งเน้นการจัดการความรู้ในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่างกัน และลดรอยต่อปัญหาจากการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

3.3 ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3.1 ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลสำรวจความพึงพอใจ ผูกพันของพนักงานกองทุนฯ



ภาพที่ 3-8 ผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานกองทุนฯ

กองทุนฯ ได้มีการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรกองทุนฯ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 25 คน แบ่งเป็น ชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20 หญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 80 จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12 เมื่อพิจารณาผลสำรวจความพึงพอใจในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจภาพรวมของบุคลากรกองทุนฯ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย และความผูกพันเฉลี่ยที่คะแนน 3.46 หรือ คิดเป็นร้อยละ 69.20 ประเด็นด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะงาน (มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล, ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น) คะแนนเฉลี่ย 3.7867 หรือ ร้อยละ 75.73 ในขณะที่ประเด็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับปริมาณงาน, เงินเดือนและสวัสดิการมีความน่าพอใจเมื่อเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพเดียวกัน) คะแนนเฉลี่ย 2.8933 หรือ ร้อยละ 57.87 เมื่อพิจารณาในด้านผลสำรวจความผูกพันในภาพรวม พบว่า ในด้านบุคลากรกองทุนฯ มีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.0000 หรือ ร้อยละ 80 ในขณะที่ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนฯ น้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.4150 หรือ ร้อยละ 63.00

จากสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานกองทุนฯ พบว่า ประเด็นที่กองทุนฯ ควรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติม 3 ด้าน คือ

- 1) การสนับสนุนยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) กำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่
- 3) การสร้างความผูกพัน และทำให้บุคลากรภายในกองทุนฯ รู้สึกอยากอยู่ และร่วมงานกับกองทุนฯ ต่อไปในระยะยาวจนเกษียณ

3.4 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อทิศทางการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี และแผนปฏิบัติการ

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมกลุ่มย่อยกับบุคลากรในองค์กร วันที่ 26 มิถุนายน 2568 เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะยาว (พ.ศ. 2567-2571) ฉบับทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2569 แผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการระยะยาวด้านดิจิทัล และแผนบริหารความเสี่ยง ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง/ปัจจัยบวก จุดอ่อน/อุปสรรค ตลอดจนความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของกองทุนฯ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ความคิดเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรภายในกองทุนฯ

Talent & Capability Development

Issues	Issues/ Challenges	Pain point & Root cause/ Barriers	Solution
	การสรรหาและแต่งตั้ง / พนักงานมีไม่เพียงพอกับการทำงาน	- ค่าตอบแทน สวัสดิการไม่จูงใจ - ภาระงาน overload - turn over สูง - ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่มีการส่งมอบงาน - ไม่มีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุม ข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน	Solution - ทบทวนแนวทางในการรักษาบุคลากร เช่น ปรับปรุงสวัสดิการ และปรับกรอบอัตราเงินเดือนใน สอดคล้องเหมาะสมกับอายุงาน และความสามารถ - สร้างระบบนิเวศในการเรียนรู้ที่ดี เช่น การสอนงาน Mentor, Coaching - ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ตำแหน่ง และ Competency
	ระบบประเมินผล สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งของพนักงาน	หลักเกณฑ์ประเมินพนักงานอาจจะไม่ สอดคล้องกับบริบท พิจารณา competency ให้ที่คาดหวังให้เหมาะสม	
	การสนับสนุนในการ พัฒนาบุคลากรยังมีไม่ เพียงพอ	ยังไม่มี การประเมินพนักงานหลังจากการ อบรมอย่างเป็นระบบ เช่น ไม่มีพิจารณา คะแนน competency ที่เพิ่มสูงขึ้น	
	ยังไม่มี การคัดเลือก Talent อย่างเป็นระบบ	แบบประเมินยังไม่มี ความเหมาะสมที่ สามารถสะท้อนความสามารถของบุคลากร	
	การรักษามูลค่า	แนวทางในการรักษามูลค่าและให้รางวัล ตอบแทนเพื่อจูงใจยังไม่ชัดเจน	
	พนักงานตระหนักและ การรับรู้ ค่านิยมของ องค์กรยังไม่ทั่วถึง	ผลประเมินค่านิยมอยู่ในระดับกลาง แต่ยังไม่สะท้อนความตระหนักของพนักงาน	

ความคิดเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการบริหารและผู้แทนจากคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ เมื่อวันที่ 15 ก.ค. 2568 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค

- ภาพรวม**
- ในระยะ 3-5 ปีข้างหน้า ควรวางตำแหน่ง Positioning ตัวเองให้ชัด สร้างบทบาทที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ เช่น เป็น Granting Agency มีบทบาท Catalyst Funding และช่วยเชื่อมโยง (linkage) ระหว่างภาครัฐทั้งภายในและภายนอกกระทรวง อว. ภาคการศึกษา และภาคเอกชน
 - เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลว่ากระทรวงฯ ให้ความสำคัญ
 - ตรวจสอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ารองรับการลงทุนหรือการหารายได้ของโครงการหรือไม่



การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ

- ผู้ประกอบการยังต้องได้รับ **พัฒนาทักษะ** เช่น การเงิน/ การทำ Due diligent, Project Management อาจร่วมกับมหาวิทยาลัยในการทำหลักสูตร และสามารถสร้างรายได้ในรูปแบบ Licensing fee
- พัฒนา Platform หรือใช้ประโยชน์จาก Platform ที่มีอยู่ในการรวบรวมข้อมูล**ผู้ประกอบการ/โครงการ องค์ความรู้/ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อโครงการ เพื่อประโยชน์ในการติดตาม/ บริหารโครงการได้อย่างต่อเนื่องและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานที่สนับสนุนทั้ง TED fund, NIA, และ Science park เพื่อ **นำข้อมูลมาต่อยอดในการพัฒนาธุรกิจ ลดความซ้ำซ้อน และเสริมการทำงานระหว่างกัน**



การพัฒนาเครือข่าย TED Fellow และระบบนิเวศธุรกิจ

- การสรรหาและพัฒนาเครือข่าย **TED Fellow** ควร **ให้ชัดเจนมากขึ้น** (เช่น แบ่งศักยภาพตามอุตสาหกรรม) และพิจารณาถึง **สิ่งที่คาดหวังจะได้รับจาก TED Fellow เพื่อมาเป็นโจทย์ในการทำ Capacity Building** และการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสมเนื่องจาก TED Fellow ที่มีระดับ 4-5 ดาว/ Science park มีความพร้อมและ Mission ที่เกินกว่าขอบเขตของ Fellow อยู่แล้ว **ควรนำกลไกสนับสนุนที่แตกต่างออกไป**



การบริหารจัดการกองทุนฯ

- การพัฒนาขีดความสามารถของ TED Fund ควร **มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถ**ภายในองค์กรทั้งในด้านการกำกับติดตาม (Monitoring), การวางระบบข้อมูล และการบริหารโครงการ รวมถึงทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การทำ Due diligent

ภาพที่ 3-9 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อทิศทางการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี และแผนปฏิบัติการ

3.5 ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

ปัจจัยความสำเร็จ

1. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล มีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานประจำปีในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านที่ 5.2) ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ตั้งแต่ปี 2565-2567)

2. ผู้บริหารกองทุนฯ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจ ของกองทุนฯ

3. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการของกองทุนฯ ซึ่งเป็นเวทีในการรับฟังข้อเสนอ และคำแนะนำ เพื่อใช้ประโยชน์ในการนำมาทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องตามทิศทาง นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ

4. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งเป็นเวทีในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความต้องการความคาดหวังที่หลากหลาย เพื่อนำมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

1. ภาวะเบี้ยบ่า ข้อบังคับของกระทรวง อว. ไม่เอื้อต่อการจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในกองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจร่างกาย และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากประกันสังคม ทำให้อัตราการลาออกค่อนข้างสูง เนื่องจากสวัสดิการ และผลตอบแทนยังไม่สามารถเทียบกับ ดึงดูดใจเท่ากับหน่วยงานอื่นๆ
2. ความสอดคล้องระหว่างอัตราค่าจ้างกับภาระงานในบางตำแหน่งยังไม่เพียงพอ
3. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีความต้องการความมั่นคงทางอาชีพและความก้าวหน้า ทำให้มีการเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength)	S1 บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย มีความรู้และประสบการณ์ในงานของตนเองเป็นอย่างดี S2 บุคลากรภายในกองทุนให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ S3 โครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังพนักงานระดับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน S4 ตำแหน่งทุกตำแหน่งมีการกำหนดลักษณะงาน (job description) ไว้อย่างชัดเจน	จุดอ่อน (Weakness)	W1 ยังขาดแนวทางในการสรรหา และรักษา/จูงใจให้บุคลากรอยู่กับกองทุนฯ ในระยะยาว เช่น การให้สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่ตรงความต้องการ การพัฒนาทักษะบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างระบบนิเวศในการเรียนรู้ที่ดีให้กับบุคลากร เป็นต้น * W2 กำลังคนต่อภาระงานของกองทุนในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ W3 ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องด้วยภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองได้ W4 การบริหารอัตราค่าจ้างที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญที่ยังว่างเว้น * W5 ยังขาดการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง * (Gap) W6 ขาดความต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากร ในช่วงที่มีการเปลี่ยนผ่าน เช่น การโยกย้าย/ลาออก *
โอกาส (Opportunity)	O1 เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เป็นโอกาสในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน (ปรับค่าจาก O3 เดิม) O2 โอกาสในการนำความรู้/ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเชื่อมโยงกับเครือข่าย/หน่วยงานต่างๆ O3 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และนโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และความเชี่ยวชาญรองรับต่อโลกยุคดิจิทัล รวมถึงทักษะที่เป็นที่ต้องการในอนาคต *	อุปสรรค (Threat)	T1 ภาระเบียดเบียน ข้อบังคับของกระทรวง อว. ไม่เอื้อต่อการสรรหาและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในกองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจร่างกาย และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากประกันสังคม T2 แนวโน้มพฤติกรรม รูปแบบ ความต้องการในการทำงานของคนในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap) เช่น สวัสดิการและความมั่นคง Lifestyle เป็นต้น (ปรับค่าจาก T1) T3 ตลาดแรงงานในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคเอกชน มีการแข่งขันด้านผลตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจ ดึงดูดคนเก่งและมีความสามารถไปร่วมงานได้ดีกว่า *

หมายเหตุ : * เพิ่มใหม่

ภาพที่ 4-1 SWOT Analysis

4.2 การวิเคราะห์ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์

TOWS Analysis

O1	เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เป็นโอกาสในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน (รับค่าจาก O3 เดิม)	O	S	S1	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย มีความรู้และประสบการณ์ในงานของตนเองเป็นอย่างดี	W1	ยังขาดแนวทางในการสรรหา และรักษา/จูงใจให้บุคลากรอยู่กับกองทุนฯ ในระยะยาว เช่น การให้สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่ตรงความต้องการ การพัฒนาทักษะบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างระบบนิเวศในการเรียนรู้ที่ดีให้กับบุคลากร เป็นต้น
				S2	บุคลากรภายในกองทุนให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ	W2	กำลังคนต่อภาระงานของกองทุนในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ
				S3	โครงสร้างองค์กรและกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานระดับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน	W3	ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคคลเนื่องด้วยภาระงานที่มากเกินไปไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองได้
				S4	ตำแหน่งทุกตำแหน่งมีการกำหนดลักษณะงาน (job description) ไว้อย่างชัดเจน	W4	การบริหารอัตราค่าจ้างที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญที่ยังว่างเว้น
T1	กฎระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวง อว. ไม่เอื้อต่อการสรรหาและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในกองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจร่างกาย และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากประกันสังคม	T	W	SC1	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (S2,T1, T2,T3) SC2 ทบทวนโครงสร้างองค์กร กรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบทกองทุนฯ (S1,S3,S4,T3)	W5	ยังขาดการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง
						W6	ขาดความต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากร ในช่วงที่มีการเปลี่ยนผ่าน เช่น การโยกย้าย/ลาออก
						SC2 ปรับปรุง และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่รวดเร็ว แม่นยำ และลดความซ้ำซ้อน (O1, W1,W2,W3,W4, W5)	
						SC3 พัฒนาศักยภาพผู้เชี่ยวชาญ ทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับการเติบโต (O2, O3, W3, W6)	
T2	แนวโน้มพฤติกรรม รูปแบบ ความต้องการในการทำงานของคนในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap) เช่น สวัสดิการและความมั่นคง Lifestyle เป็นต้น	T	W	SC4	สื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างค่านิยม และยกระดับความผูกพันของบุคลากร (W1, W4, T2, T3)		
T3	ตลาดแรงงานในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคเอกชน มีการแข่งขันด้านผลตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้เป็นสิ่งที่ดึงดูดคนเก่งและมีความสามารถไปร่วมงานได้ดีกว่า						

ภาพที่ 4-2 TOWS Analysis

บทที่ 5

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 วิสัยทัศน์

พัฒนา และบริหารจัดการบุคลากรให้มีศักยภาพ พร้อมขับเคลื่อนสู่กองทุนชั้นนำเพื่อยกระดับ
ศักยภาพผู้ประกอบการเทคโนโลยี และนวัตกรรม

5.2 เป้าหมายหลัก

1. โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันกับกองทุน

5.3 ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future-ready)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Empower Growth: Skill to Success)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร
(Culture of care: Engage & Elevate)

5.4 ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม กับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ							แผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2567-2571) ฉบับทบทวนสำหรับปีบัญชี 2569 กองทุนฯ				ยุทธศาสตร์แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567 – 25670 ฉบับทบทวน สำหรับปีบัญชี 2569
นโยบาย Thailand 4.0	ยุทธศาสตร์ ชาติระยะ 20 ปี	แผนแม่บท 23 ประเด็น ภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	แผนด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของ ประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570	นโยบายการ ดำเนินงานของ กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความยั่งยืน ให้กับกองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เชื่อมโยงและ พัฒนาระบบ สนับสนุนครบ วงจร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการ เพื่อสร้างมูลค่า ทางเศรษฐกิจจาก นวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการ อย่างโปร่งใสและ มุ่งผลสัมฤทธิ์	
	✓	✓	✓							✓	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากร ที่คล่องตัวและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาส ก้าวหน้าในสายอาชีพ
						✓				✓	ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและ ยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร

ตารางที่ 5-1 ภาพรวมและความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569)

บทที่ 6

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2569)

6.1 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ

ตารางที่ 6-1 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future-ready)

เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	P1 โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	Leading Indicator										
		1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนฯ	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	1.00	1.00	1.00
		2. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนงานที่กำหนด			ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100					
		Lagging Indicator										
		อัตราการลาออกของบุคลากร	-	-	-	ลดลง ร้อยละ 10 จาก	ลดลง ร้อยละ					

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
						ปีก่อนหน้า	10 จากปีก่อนหน้า					
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	P2 โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	Leading Indicator ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำแผนฯ Lagging Indicator ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	-	-
	P3 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศส่วนบุคคล (HRIS)	Leading Indicator ระดับความสำเร็จที่ดำเนินการตามโครงสร้างที่รองรับกับระบบงานใหม่ของงานบริหารบุคคล Lagging Indicator ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานที่ใช้บริการระบบ	-	-	ระบบเสร็จสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอย่างเป็นทางการ	พัฒนาและบำรุงรักษาระบบ	พัฒนาและบำรุงรักษาระบบ	-	-	-	-	-
			-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80					

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	กิจกรรมการใช้ประโยชน์ข้อมูลจากระบบ HRIS มาวางแผนการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	Leading Indicator ร้อยละความครบถ้วนของการรายงานข้อมูลจาก HRIS	-	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	-	-
		Lagging Indicator จำนวนรายงานที่ได้นำข้อมูลจากระบบ HRIS มาใช้ประโยชน์และประกอบการตัดสินใจ	-	-	-	เตรียมพร้อมระบบ	1 รายงาน					

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Empower Growth: Skill to Success)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
2. พัฒนาทักษะและความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่องค์กรสมรรถนะสูง และความก้าวหน้าในสายงาน	P4 กิจกรรมฝึกอบรมภายใน (In House Training)	Leading Indicator จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายในที่จัดขึ้น	-	-	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	-	-	0.60	0.60	0.60
		Lagging Indicator ร้อยละของบุคลากรที่เข้าฝึกอบรม	-	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85					
	P5 กิจกรรมฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	Leading Indicator ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน IDP	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	0.50	0.50	0.50
		Lagging Indicator ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นไปตามคาดหวัง	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80					

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
	P6 กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	Leading Indicator ระดับความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม (KM Sharing + กิจกรรมค่านิยม)	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	0.030	0.030	0.030
		Lagging Indicator 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อกิจกรรม	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80					
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้และ/หรือพฤติกรรมสะท้อนค่านิยม	-	-	Baseline	+2.5%	+2.5%					

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (Culture of care: Engage & Elevate)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันกับกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
3. สื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างค่านิยม และยกระดับความผูกพันของบุคลากร กองทุนฯ	P7 กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน และกิจกรรม CSR	Leading Indicator จำนวนกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีของกองทุนฯ ที่จัดขึ้น (กิจกรรม Lunch & Learn, กิจกรรมเชิง CSR, Team Building, Ice Breaking เป็นต้น)	-	-	2 กิจ กรรม	2 กิจ กรรม	2 กิจ กรรม	-	-	0.50	0.50	0.50
		Lagging Indicator 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างค่านิยมและความผูกพัน	-	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85					
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อกิจกรรม	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80					

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)				
			2567	2568	2569	2570	2571	2567	2568	2569	2570	2571
3. สื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างค่านิยม และยกระดับความผูกพันของบุคลากร กองทุนฯ	P8 กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกิจกรรม 5 ส	Leading Indicator จำนวนครั้งของการดำเนินการกิจกรรมด้านความปลอดภัย สุขอนามัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	-	-	0.20	0.20	0.20
		Lagging Indicator ระดับความพึงพอใจต่อแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัยสภาพแวดล้อม	-	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85					

บทที่ 7

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2569

ตารางที่ 7-1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future)							
เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	โครงการที่ 1 (P1) โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารงานกองทุน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของกองทุน 3. เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกของบุคลากร	1. จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล อย่างน้อย 5 เรื่อง 2. จัดทำโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน 3. จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HR All Functions) ครบวงจรอย่างน้อย 2 ระบบ 4. จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย 2 ด้าน (เช่น การสรรหาและคัดเลือก, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร)	ต.ค. 68-ก.ย. 69	1,000,000	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนฯ (ร้อยละ 100) - ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนงานที่กำหนด (ร้อยละ 90)	ฝ่ายบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future)

เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		4. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานหลักของกองทุนในการส่งเสริมผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย					

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future)

เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	โครงการที่ 2 (P2) โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	เพื่อให้กองทุนฯ มีแผนในการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของทุน และปริมาณงาน	1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผน 2. จัดประชุมร่วมกับบุคลากร และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง 3. จัดทำร่างแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี 4. นำเสนอแผนฯ เพื่อขออนุมัติ 5. ประชุมถ่ายทอดแผนฯ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-	-ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำแผนฯ (ร้อยละ 100) -ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ (ร้อยละ 100)	ฝ่ายบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile HR: Flexible, Fast, Future)

เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และการพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	โครงการที่ 3 (P3) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศส่วนบุคคล (HRIS)	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. สำรวจความต้องการใช้งาน HRIS 2. ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ตอบสนองต่อผู้ใช้งาน 3. อบรมวิธีการใช้งานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. ประเมินความพึงพอใจจากการใช้งานระบบ 5. จัดทำรายงานสรุปผลความพึงพอใจต่อระบบ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-	-ระดับความสำเร็จที่ดำเนินการตามโครงสร้างที่รองรับกับระบบงานใหม่ของงานบริหารบุคคล (ระบบเสร็จสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอย่างเป็นทางการ) -ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานที่ใช้บริการระบบ (ร้อยละ 80)	ฝ่ายบริหารองค์กร
รวมงบประมาณ					1,000,000	บาท	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Empower Growth: Skill to Success)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาทักษะและความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่องค์กรสมรรถนะสูง และความก้าวหน้าในสายงาน	กิจกรรมที่ 1 (P4) กิจกรรมฝึกอบรมภายใน (In House Training)	1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน 2. เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ การวางแผน และการบริหารโครงการเชิงนวัตกรรม 3. เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1. วางแผนและออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาทักษะพนักงาน 2. ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม 3. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน	ต.ค. 68-ก.ย. 69	600,000	-จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายในที่จัดขึ้น (3 หลักสูตร) -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าฝึกอบรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ฝ่ายบริหารองค์กร
	กิจกรรมที่ 2 (P5) กิจกรรมฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	เพื่อวางแผนในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องตามช่องว่างการประเมินสมรรถนะ (Competency gap)	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง 2. ทบทวนสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานทั้ง Core Competency, Functional	ต.ค. 68-ก.ย. 69	500,000	-ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน IDP (ร้อยละ 100)	ฝ่ายบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Empower Growth: Skill to Success)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			Competency, และ Managerial Competency 3. ประเมินผลตาม Competency 4. จัดทำแผนการฝึกอบรมตาม Competency 5. ดำเนินการตามแผนการ ฝึกอบรมและประเมินผลการ พัฒนา			- ร้อยละของบุคลากร ที่มีสมรรถนะเป็นไป ตามคาดหวัง (ร้อยละ 80)	
2. พัฒนาทักษะ และความก้าวหน้า ของบุคลากร เพื่อรองรับการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์สู่ องค์กรสมรรถนะ สูง และความ ก้าวหน้าในสาย	กิจกรรมที่ 3 (P6) กิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ ทันสมัยและสอดคล้องกับ ภารกิจของกองทุน 2. เพื่อเสริมสร้างทักษะการ วิเคราะห์ การวางแผน และ การบริหารโครงการเชิง นวัตกรรม	1.สำรวจองค์ความรู้และพฤติกรรม ที่อยากส่งเสริม 2. วางแผนการจัดกิจกรรม 3. ดำเนินกิจกรรม 4. สรุปผลเพื่อเรียนรู้และต่อยอด ในอนาคต	ต.ค. 68-ก.ย. 69	30,000	- ระดับความสำเร็จใน การดำเนินกิจกรรม (ร้อยละ 100) - ร้อยละของบุคลากรที่ มีส่วนร่วมต่อกิจกรรม (ร้อยละ 80) - ร้อยละของบุคลากรที่ มีความรู้และ/หรือ	ฝ่ายบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Empower Growth: Skill to Success)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
งาน		3. เพื่อเตรียมความพร้อมให้ พนักงานสามารถปรับตัวและ รองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต				พฤติกรรมสะท้อน ค่านิยม (Baseline)	
รวมงบประมาณ					1,130,000	บาท	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (Culture of care: Engage & Elevate)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันกับกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
3. สื่อสาร ถ่ายทอด และ สร้างค่านิยม และยกระดับ ความผูกพันของ บุคลากรกองทุนฯ	กิจกรรมที่ 1 (P7) กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและกิจกรรม CSR	เพื่อเสริมสร้างค่านิยม และยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของ บุคลากร ผ่านการจัด กิจกรรม Lunch & Learn, กิจกรรมเชิง CSR, Team Building, Ice Breaking เป็นต้น	1. ประชุมวางแผนการจัดกิจกรรม 2. กำหนดวัตถุประสงค์ และ รายละเอียดของกิจกรรมที่จะจัดขึ้น 3. ดำเนินการจัดกิจกรรม 4. สรุปผลการจัดกิจกรรม และ ประเมินผลความพึงพอใจจากการ ความเข้าร่วมกิจกรรม	ต.ค. 68-ก.ย. 69	500,000	-จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมที่ดีของ กองทุนฯ ที่จัดขึ้น (2 กิจกรรม) -ร้อยละความพึงพอใจ ต่อกิจกรรมสร้าง ค่านิยมและความ ผูกพัน (ร้อยละ 85) -ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมต่อกิจกรรม (ร้อยละ 80)	ฝ่ายบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (Culture of care: Engage & Elevate)

เป้าประสงค์: บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันกับกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดและ (เป้าหมาย) โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
3. สื่อสาร ถ่ายทอด และ สร้างค่านิยม และยกระดับ ความผูกพันของ บุคลากรกองทุนฯ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กิจกรรมที่ 2 (P8) กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกิจกรรม 5 ส	เพื่อส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัย และ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร	1. ประชุมวางแผนการจัดกิจกรรม 2. กำหนดวัตถุประสงค์ และ รายละเอียดของกิจกรรมที่จะจัดขึ้น 3. ดำเนินการจัดกิจกรรม 4. สรุปผลการจัดกิจกรรม และ ประเมินผลความพึงพอใจจากการ ความเข้าร่วมกิจกรรม	ต.ค. 68-ก.ย. 69	20,000	จำนวนครั้งของการ ดำเนินการกิจกรรม ด้านความปลอดภัย สุขอนามัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (จำนวน 4 ครั้ง) ระดับความพึงพอใจต่อ แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อม (ร้อยละ 85)	ฝ่ายบริหารองค์กร
รวมงบประมาณ					520,000	บาท	

