

รายงานการประชุม
คณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม (คกก. สกสว.) วาระพิเศษ
วันศุกร์ที่ 17 กรกฎาคม 2563 เวลา 13.30 – 16.00 น.
ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 14 สกสว. อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ กรุงเทพฯ

กรรมการผู้มาประชุม

- | | | |
|--------------------------------|--|---------------------|
| 1. ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง | | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.กิติพงค์ พร้อมวงค์ | ผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) | กรรมการ |
| 3. นางแนนน้อย เวทยพงษ์ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
แทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | กรรมการ |
| 4. นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ | | กรรมการ |
| 5. รศ.ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร | | กรรมการ |
| 6. ศ.ดร.ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ | | กรรมการ |
| 7. ศ.ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ | | กรรมการ |
| 8. ศ.ดร.อมเรศ ภูมิรัตน์ | | กรรมการ |
| 9. ศ.ดร.อัญญา ชันธวิทย์ | | กรรมการ |
| 10. ศ.นพ.สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ | ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | กรรมการและเลขานุการ |

กรรมการผู้ลาประชุม

- | | | |
|---------------------------|---------|-----------|
| 1. รศ.ดร.นวลน้อย ตริรัตน์ | กรรมการ | ติดภารกิจ |
|---------------------------|---------|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

ก. ผู้บริหารและพนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล | ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |
| 2. รศ.ดร.อมิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ | รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและ
อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและ
อำนวยการ |

- | | |
|---------------------------------|---|
| 3. ศ.ดร.สมปอง คล้ายหนองสรวง | ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริหารระบบงบประมาณวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม |
| 4. รศ.ดร.พงศ์พันธ์ แก้วตาทิพย์ | ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบและเครือข่ายวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม |
| 5. ศ.ดร.ไพศาล กิตติศุภกร | ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบการจัดการผลผลิตและ
ผลกระทบ |
| 6. รศ.ดร.เรณู สุขารมณ์ | ผู้อำนวยการภารกิจจัดการโครงการที่กำลังดำเนินการ |
| 7. นางอภิรดี ยิ้มละมัย | ผู้อำนวยการภารกิจอำนวยการ |
| 8. รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ | ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล |
| 9. นางพิสชา ขจรเกียรติสกุล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจตรวจสอบภายใน |
| 10. นางสุรรัตน์ ชะนะมา | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และ
นวัตกรรมองค์กร |
| 11. นางสาววิภาวี มะมา | พนักงาน สกสว. หัวหน้างานการเงิน |
| 12. นางสาวเกศกมล ไทยทอง | พนักงานอาวุโส สกสว. |
| 13. นายปกรัฐ กนกธนาพร | พนักงาน สกสว. |
| 14. นางอาภรณ์ วายุโชติ | พนักงาน สกสว. |
| 15. นายพัทธ์พล คงมี | พนักงาน สกสว. |
| 16. นางสาวปวีณา นุ่มรอด | พนักงาน สกสว. |
| 17. นายธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา | พนักงาน สกสว. |
| 18. นางสาวเจนตา แสงพันธุ์ตา | พนักงาน สกสว. |
| 19. นางพรพิมล กิตติมศักดิ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจดำเนินการกองทุน ปฏิบัติหน้าที่
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ |
| 20. นางสาววิศรดา ชื่นอารมย์ | พนักงาน สกสว. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ |

เริ่มประชุม เวลา 13.30 น.

ศ.ดร.ปิยะวัตติ บุญ-หลง ประธานกรรมการ คณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม
ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานกรรมการ กรรมการ และเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ 1.1 การมอบหนังสือเพื่อเป็นอนินนันทนาการแก่คณะกรรมการ

ศ.นพ.สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม แจ้งที่ประชุมว่า ขอมอบหนังสือเพื่อเป็นอนินนันทนาการแก่คณะกรรมการ จำนวน 1 เล่ม คือ
หนังสือเรื่อง “ประชาคมวิจัยและนวัตกรรม ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน-มิถุนายน 2563”

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (คกก.สกว.) ครั้งที่
5/2563 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563

รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ ผู้อำนวยการภารกิจพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล นำเสนอ
ร่างรายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม (คกก.สกว.) ครั้งที่ 5/2563 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 ต่อที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 5/2563 ที่นำเสนอ
โดยไม่มีข้อแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 3.1 การกำหนดภารกิจความรับผิดชอบและช้อยกเว้นในอำนาจหน้าที่ของ
ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม

รศ.ดร.อภิศักดิ์ อธิระวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและอำนวยการ และ
ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนวยการ นำเสนอว่า ตามที่ ศ.นพ. สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ
ได้รับอนุมัติการลาออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม (สกว.) โดยจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นไปนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 (4) (ข) แห่งพระราชบัญญัติสถานการณ์นโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และให้เป็นที่ไปตามระเบียบคณะกรรมการอำนวยการ สำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยการรักษาการแทนและการปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 คณะกรรมการ
อำนวยการ สกว. จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2563 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 โดยเห็นชอบให้แต่งตั้ง
รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล อธิการบดีผู้อำนวยการด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกว.

ทั้งนี้ ตามระเบียบคณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม ว่าด้วยการรักษาการแทนและการปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 ข้อ 7 ระบุว่า “ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกว. มีหน้าที่และ
อำนาจเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ สกว. เว้นแต่คณะกรรมการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” โดยในการบริหารงาน
ตามกฎหมายได้กำหนดหน้าที่และอำนาจของผู้อำนวยการ และคณะกรรมการอำนวยการ สกว. ไว้อย่าง
ชัดเจน ซึ่งตามพระราชบัญญัติสถานการณ์นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ.
2562 ตามมาตรา 25(4)(ก) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการ สกว. ให้สามารถออก

ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับ สกสว. ในเรื่องการบริหารงานทั่วไป การจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว และตามมาตรา 25(4)(ค) กำหนดให้คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของ พนักงาน สกสว.

ฝ่ายเลขานุการ จึงขอเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. พิจารณาภารกิจความรับผิดชอบและ ข้อยกเว้นในอำนาจหน้าที่ของผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. มีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกันกับผู้อำนวยการ สกสว. ตามข้อบังคับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2548 ยกเว้น แนวทางการบริหารงานในบางประการ ดังนี้

1. การดำเนินการเรื่อง โครงสร้างองค์กรใหม่ และการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานเข้าสู่โครงสร้างใหม่

- ให้เป็นอำนาจคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เป็นผู้เห็นชอบ แต่ให้สำนักงานเป็นผู้ดำเนินการ เสนอโครงสร้างที่เหมาะสม

- ให้เป็นอำนาจคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เป็นผู้เห็นชอบ และเมื่อเห็นชอบแล้ว ให้ผู้อำนวยการ สกสว. เป็นผู้ลงนามได้ตามข้อ 15 ของข้อบังคับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2548

2. การจ้างพนักงานใหม่ และการต่อสัญญาจ้าง

ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง ประธานกรรมการ คณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ตามที่คณะกรรมการนโยบายกองทุนสนับสนุนการวิจัย ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และคณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้อนุมัติโครงสร้าง (การจัดแบ่งส่วนงาน) ของ สกสว. เป็นการชั่วคราวประมาณ 1 ปีงบประมาณ ถึง วันที่ 30 กันยายน 2563 ซึ่งภาระหน้าที่ของผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. มีหลายด้าน อาจทำให้ไม่มีเวลาในการเข้ามาดำเนินการเรื่องการจัด โครงสร้างองค์กรได้อย่างเต็มที่ จึงมีความเห็นว่าคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ควรมาช่วยในการทำเรื่องนี้ ซึ่งอาจมีการตั้งคณะทำงานในการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน พ.ศ.2563 และอีกประการคือ ตามข้อบังคับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2548 ซึ่งระบุว่า ผู้อำนวยการ สกสว. มีอำนาจในการออกระเบียบ และปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และกำหนดหลักเกณฑ์ และออกคำสั่งประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่ พระราชบัญญัติสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ระบุว่า ผู้อำนวยการ สกสว. จะสามารถดำเนินการได้ภายใต้ระเบียบที่คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. กำหนด ซึ่งในขณะนี้คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ยังไม่ออกระเบียบ ดังนั้น จึงควรให้คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. พิจารณาโดยตรง

นางเน่งน้อย เวทยพงษ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า โดยทั่วไปผู้รักษาการ แทนผู้อำนวยการ สกสว. จะมีเงื่อนไขในเรื่องการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่ง และการแต่งตั้ง บุคลากร แต่การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานเข้าสู่โครงสร้างใหม่ยังคงสามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นเรื่อง

อัตรากำลัง นอกจากนี้ เรื่องการปรับโครงสร้างใหม่ควรดำเนินการโดยผู้อำนวยการ สกสว. และผ่านความเห็นชอบตามหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการอำนวยการ สกสว.

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. ควรมีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ สกสว. โดยไม่จำเป็นต้องมีข้อยกเว้น แต่ควรมีกลไกในการทำงานร่วมกับคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่อไป
2. การดำเนินการเรื่องโครงสร้างองค์กรใหม่ และการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานเข้าสู่โครงสร้างใหม่ไม่ควรหยุดชะงักในช่วงของผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. ซึ่งควรให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. เข้ามามีส่วนร่วมในประเด็นดังกล่าว
3. การดำเนินการเรื่องโครงสร้างองค์กรใหม่ ควรมีกลไกในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว.
4. การออกระเบียบ กำหนดหลักเกณฑ์ และออกคำสั่งประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีผลในระยะยาว คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ควรมีหน้าที่ในการช่วยผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. พิจารณาเพื่อให้เกิดความรัดกุมมากยิ่งขึ้น
5. เรื่องการบริหารงานบุคคล ควรผ่านการพิจารณาโดยคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. แต่ในกรณีที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในเชิงโครงสร้างของ สกสว. ควรรับคำแนะนำกับคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เพิ่มเติมด้วย
6. เรื่องการจ้างพนักงานใหม่ และการต่อสัญญาจ้าง ควรให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. สามารถดำเนินการได้เลยโดยไม่มีข้อห้าม ซึ่งควรมีการดำเนินการร่วมกันกับคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว.

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการ สกสว. โดยไม่มีข้อยกเว้น แต่ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สกสว. ควรมีการดำเนินการร่วมกันกับคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เพื่อให้เกิดกลไกในการทำงานร่วมกันและส่งเสริมการทำงานให้เกิดความเชื่อมั่น โดยให้ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ 3.2 **การกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Competency) ของผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม**

รศ.ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการจัดการกองทุนและอำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนวยการ นำเสนอว่า สืบเนื่องจาก การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ในวาระเริ่มแรก กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสนับสนุนการวิจัยอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ใช้บังคับดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สกสว. โดยมีอำนาจหน้าที่บริหารงาน สกสว. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ทั้งนี้ตามมาตรา 43 มาตรา 50 และมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งยังไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ (competency) ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการ สกสว.

ฝ่ายเลขานุการจึงขอเสนอคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Competency) ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการ สกสว. ของผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สกสว. ท้ายประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการ สกสว. พ.ศ. 2563 ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) กำหนดไว้มีดังต่อไปนี้

- 1) มีอายุระหว่างสามสิบห้าปีถึงหกสิบเอ็ดปีบริบูรณ์ในวันสมัครรับการสรรหา
- 2) มีความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ
- 3) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนในระดับไม่ต่ำกว่ารองผู้บริหารสูงสุด
- 4) มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- 5) มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สกสว. และกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- 6) มีจริยธรรมในการบริหาร ยึดมั่นในความถูกต้อง ความเป็นธรรมในสังคมและประโยชน์ส่วนรวม
- 7) สามารถติดต่อ ประสานงาน และร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม กับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศได้เป็นอย่างดี
- 8) ลักษณะที่พึงประสงค์อื่นตามที่คณะอนุกรรมการสรรหาประกาศกำหนดก่อนดำเนินการประกาศรับสมัคร

2. การประเมินตามเกณฑ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชนของ กพร.

โดยได้พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชนของ กพร. จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 : ภาวะผู้นำ

ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำขององค์การมหาชน กำหนดทิศทางเป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

ด้านที่ 2 : วิสัยทัศน์

ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ด้านที่ 3 : การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ด้านที่ 4 : ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง

ด้านที่ 5 : การควบคุมตนเอง

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันหรือความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 6 : การสอนงานและการมอบหมายงาน

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

3. เกณฑ์สมรรถนะตามขอบเขตความรับผิดชอบของ ผู้อำนวยการ สกสว. ตามกฎหมาย (มาตรา 43 และ 44 ของ พ.ร.บ.สถานนโยบายฯ) แบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1) การบริหารเพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และงานธุรการของ สกสว. เป็นความรับผิดชอบของ ผู้อำนวยการที่จะพิจารณาบริหารเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนระบบการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานโยบายสาธารณะ และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้เชิงเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน และจัดทำรายงานประจำปี ของ สกสว. และกองทุน เสนอต่อ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และสถานนโยบาย รวมถึงสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติหน้าที่ของ สกสว. และคณะกรรมการพิจารณางบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงานด้านการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ เพื่อดำเนินการเสนอต่อ สกสว. รวมถึงศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ภาพรวมในด้านการวิจัยและนวัตกรรมในระดับชาติและนานาชาติเพื่อนำเสนอต่อสถานนโยบาย ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน รวมทั้งงบประมาณเพื่อการวิจัยและนวัตกรรม

3) การบริหารงานด้านการจัดสรรงบประมาณ (Budget Allocation) ให้แก่หน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยครอบคลุมการดำเนินงาน ดังนี้

(1) จัดทำกรอบวงเงินงบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ เสนอต่อ สกสว.

(2) จัดทำคำของบประมาณของกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณางบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(3) จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำคำของบประมาณและการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม เสนอต่อ สกสว.

(4) กลับรอกคำของบประมาณของหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

4) การบริหารสำนักงาน เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการที่จะบริหารจัดการงานทั่วไปที่กำหนดไว้เป็นงานประจำของสำนักงานในฐานะผู้บังคับบัญชาของพนักงานทุกคนซึ่งผู้อำนวยการจะต้องวางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของ สกสว. โดยไม่ขัดแย้งกับระเบียบ ข้อบังคับ

ประกาศ นโยบาย หรือ มติที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และคณะกรรมการ อำนวยการ สกสว. กำหนด

5) การทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. โดยตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเป็นผู้รับนโยบายและมติของคณะกรรมการเพื่อ ดำเนินการหรือกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติ รวมถึงเสนอความเห็นต่อ กสว. ดังนี้

(1) เสนอความเห็นต่อ กสว. เกี่ยวกับทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในระบบ วิจัยและนวัตกรรม

(2) เสนอความเห็นต่อ กสว. เกี่ยวกับการกำกับ เร่งรัด และติดตามให้มีการปรับปรุงและแก้ไข ระบบหรือกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม

(3) เสนอความเห็นต่อ กสว. เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคคลหรือหน่วยงานในต่างประเทศในด้าน การวิจัยและนวัตกรรม การถ่ายทอดวิทยาการหรือเทคโนโลยี รวมทั้งจัดทำและเสนอมาตรการ สิทธิประโยชน์ และแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมการดำเนินการดังกล่าว

(4) เสนอความเห็นต่อ กสว. เกี่ยวกับการกำกับ เร่งรัด และติดตามให้มีการจัดทำและการ ดำเนินการตามแผนด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ รวมถึง การ กำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม

6) การประสานงานกับหน่วยงานอื่น โดยการประสานงานและให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลหรือหน่วยงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การวิจัยและนวัตกรรม และการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ กสว. และกองทุน

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ท้ายประกาศคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการ สกสว. พ.ศ. 2563 มี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ข้อ 1) “มีอายุระหว่างสามสิบห้าปีถึงหกสิบเอ็ดปีบริบูรณ์ในวันสมัครรับการสรรหา” โดยในเรื่อง อายุควรเปิดกว้าง เพื่อไม่ให้เกิดการปิดกั้นโอกาสให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สกสว.

- ข้อ 3) “มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนในระดับไม่ต่ำกว่ารอง ผู้บริหารสูงสุด” หากพิจารณาจากหน่วยงานของภาคเอกชนจะมีขอบเขตที่กว้างมาก ตั้งแต่ระดับ SME ซึ่งอาจ เกิดกรณีที่มีการจัดตั้งบริษัทในรูปแบบ SME เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การสมัคร นอกจากนี้ ในระดับไม่ต่ำกว่า รองผู้บริหารสูงสุด อาจมีผู้สมัครค่อนข้างน้อย จึงควรกำหนดให้เป็นผู้บริหารในระดับไม่ต่ำกว่าลำดับที่ 3 ของ ผู้บริหารสูงสุด หรือ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ เนื่องจากมีบุคลากรที่มีความสามารถส่วนหนึ่งที่อยู่ในลำดับ ดังกล่าว

- ข้อ 4) “มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” เรื่องการเป็นผู้มี ความรู้และประสบการณ์สูงในด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเชิง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางของระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อสื่อสารให้รัฐบาลและ

ประชาชนทั่วไปได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมต่อไปได้ ซึ่งบุคคลดังกล่าว อาจไม่จำเป็นต้องเป็นนักวิทยาศาสตร์

- ข้อ 6) “มีจริยธรรมในการบริหาร ยึดมั่นในความถูกต้อง ความเป็นธรรมในสังคมและประโยชน์ส่วนรวม” เป็นสิ่งที่เป็นามธรรม และเป็นพื้นฐานที่ควรอยู่ในตัวของทุกคน

- ข้อ 7) “สามารถติดต่อ ประสานงาน และร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม กับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศได้เป็นอย่างดี” อาจพิจารณาเน้นในเรื่องการสร้างเครือข่าย ซึ่งไม่ใช่ในลักษณะของการประสานงานกับหน่วยงาน

- นอกจากนี้ ควรระบุว่า สามารถปฏิบัติงานที่ สกสว. ได้เต็มเวลา

2. ควรเปลี่ยนชื่อหัวข้อจาก “เกณฑ์สมรรถนะตามขอบเขตความรับผิดชอบของ ผอ.สกสว. ตามกฎหมาย (มาตรา 43 และ44 ของ พ.ร.บ.สภานโยบายฯ)” เป็น “ขอบเขตความรับผิดชอบของ ผอ.สกสว. ตามกฎหมาย (มาตรา 43 และ44 ของ พ.ร.บ.สภานโยบายฯ)”

3. ควรพิจารณาระบุข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สกสว. ประจำปี 2562 เพิ่มเติมด้วย

4. ควรกำหนดความสามารถอื่น ๆ ของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สกสว. เพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ควรมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ และของโลกได้
- 2) สามารถบริหารงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ
- 3) มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และแนวคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)
- 4) มีความสามารถในการพัฒนาเป็นผู้นำกำหนดนโยบาย (Policy Maker)
- 5) มีอำนาจในการสร้างและประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

มติของคณะกรรมการ

คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. รับทราบการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Competency) ของผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการฯ พ.ศ. 2563
2. เกณฑ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชนของ กพร.
3. ขอบเขตความรับผิดชอบของ ผอ.สกสว. ตามกฎหมาย (มาตรา 43 และ44 ของ พ.ร.บ.สภานโยบายฯ)

นอกจากประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. มีข้อเสนอแนะว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สกสว. ควรมีความสามารถดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ และของโลกได้
- 2) สามารถบริหารงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ
- 3) มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และแนวคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)
- 4) มีความสามารถในการพัฒนาเป็นผู้นำกำหนดนโยบาย (Policy Maker)
- 5) มีอำนาจในการสร้างและประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

และขอให้ฝ่ายเลขานุการส่งให้คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ สกสว. เพื่อทราบต่อไป

**ระเบียบวาระที่ 3.3 (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.**

รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอว่า ตามพระราชบัญญัติสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 50 (2) ประกอบบทเฉพาะกาลมาตรา 80 วรรค 2 และ วรรค 3 กำหนดให้บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด หรือคำสั่งของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และของกองทุนสนับสนุนการวิจัยตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสนับสนุนการวิจัยซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ พร้อมทั้งให้ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ได้เล็งเห็นความสำคัญในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดทำ “(ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.” เพื่อประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ทั้งนี้ร่างข้อบังคับข้างต้น คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. แต่งตั้ง ได้พิจารณาเห็นชอบในหลักการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งเป็น 15 หมวด ดังนี้

- หมวด 1 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
- หมวด 2 บททั่วไป
- หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และอัตราเงินเดือน
- หมวด 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินต่อสัญญาจ้าง
- หมวด 5 การลา
- หมวด 6 การพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง
- หมวด 7 เงินชดเชย
- หมวด 8 สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
- หมวด 9 วินัย และการลงโทษ
- หมวด 10 การอุทธรณ์
- หมวด 11 การร้องทุกข์
- หมวด 12 การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและลูกจ้าง
- หมวด 13 ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ
- หมวด 14 การยืมตัวพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- หมวด 15 บทเฉพาะกาล

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. หมวด 3 ควรเปลี่ยนชื่อหัวข้อเป็น “การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และอัตราเงินเดือน”

2. จาก ข้อ 6 (1) “ออกระเบียบ และปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้” ควรกลั่นกรองโดย คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. แต่งตั้ง ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการ อำนวยการ สกสว.

3. ควรแยกหน้าที่และอำนาจของผู้อำนวยการ ข้อ 6 (1) ออกระเบียบ และปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ต้องให้กรรมการเห็นชอบ ส่วน 6 (2) กำหนดหลักเกณฑ์ และออกคำสั่ง และประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการ

4. ข้อ 7 “ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่คณะกรรมการแต่งตั้ง” ควรระบุจำนวนคนว่ามีจำนวนไม่เกินจำนวนเท่าใด

5. ควรให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการช่วยผู้อำนวยการ สกสว. และ คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ในการกลั่นกรอง หรือ ช่วยผู้อำนวยการในการตัดสินใจ

6. ข้อ 10 (1) “กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน อาจแต่งตั้งผู้ที่ไม่ใช่ สัญชาติไทย โดยการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงในกลุ่มตำแหน่งวิชาการ หรือกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ให้ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง เว้นแต่กลุ่มตำแหน่งผู้อำนวยการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการ” ควรให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้พิจารณา

7. ข้อ 12 “พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษ ประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการ” คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ควรเป็นผู้กำหนดกรอบ ส่วนในรายละเอียดของบริหาร ให้พนักงานและลูกจ้าง ควรให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา

8. ควรพิจารณาเรื่องขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. จะต้องเป็นไปตามระเบียบ ที่ใหญ่กว่านี้หรือไม่

9. ข้อ 15 “การกำหนดจำนวนกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ” คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ต้องกำหนดสัดส่วนพนักงานและ ลูกจ้างหรือไม่ หรือควรเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ

10. ในข้อ 16 “หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด เว้นแต่ ตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ” ควร พิจารณาว่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการควรให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดด้วยหรือไม่

11. ข้อ 17 วรรค 3 “หากพนักงานระดับบริหารหรือเทียบเท่าได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ เมื่อครบวาระและไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้กลับเข้าดำรง ตำแหน่งสูงสุดของกลุ่มตำแหน่งวิชาการหรือเทียบเท่า โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเดิม” ควรให้ความชัดเจน ว่าอัตราเงินเดือนเดิมหมายถึงอัตราเงินเดือนในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรืออัตราในตำแหน่งก่อนเป็นรอง ผู้อำนวยการ

12. ข้อ 20 “ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาทดลองปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก แล้ว โดยกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน เป็นจำนวนร้อยแปดสิบวัน” ควรพิจารณาว่าหากก่อนร้อย แปดสิบวันจะสามารถรับเป็นพนักงานได้หรือไม่

13. ข้อ 26 วรรค 1 “ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง” หลักเกณฑ์การประเมินควรให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาก่อน

14. ข้อ 26 วรรค 3 “ในกรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ผ่านจนเป็นเหตุให้อาจเลิกจ้าง ตามเกณฑ์ที่กำหนด” เนื่องด้วยอาจเป็นเหตุให้เกิดการฟ้องร้องได้ จึงควรกำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน เช่น ได้คะแนนต่ำกว่าเกรด 2 เป็นระยะเวลา 2 ปีติดต่อกัน ซึ่งอาจพิจารณาจัดทำเป็นกฎหมายลูกได้ เป็นต้น

15. โครงสร้างของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลควรมาจากคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. จำนวน 3 คน เป็นประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการ 2 คน เนื่องด้วยเป็นคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลจะต้องช่วยกลั่นกรอง จึงไม่ควรเป็นคณะใหญ่ที่มีกรรมการจำนวนมาก ทั้งนี้ระเบียบอาจเปิดให้บุคคลภายนอกมาแนะนำในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้เป็นครั้งคราว

16. ขอให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลนำข้อสังเกตและคำแนะนำจากคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. ไปพิจารณา

17. กฎหมายแรงงาน มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน ฝ่ายกฎหมายจึงควรเข้ามาให้คำรับรองและให้คำปรึกษาด้วย

18. สกสว. ควรมีรูปแบบการสรรหาแบบใหม่ในการรับพนักงาน

มติของคณะกรรมการ

เห็นควรให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปพิจารณาปรับปรุง “(ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนาจการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.” และนำมาเสนอคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 3.4 การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ที่ประชุมพิจารณาระเบียบวาระนี้เป็นระเบียบวาระลับ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ และขอความคิดเห็น

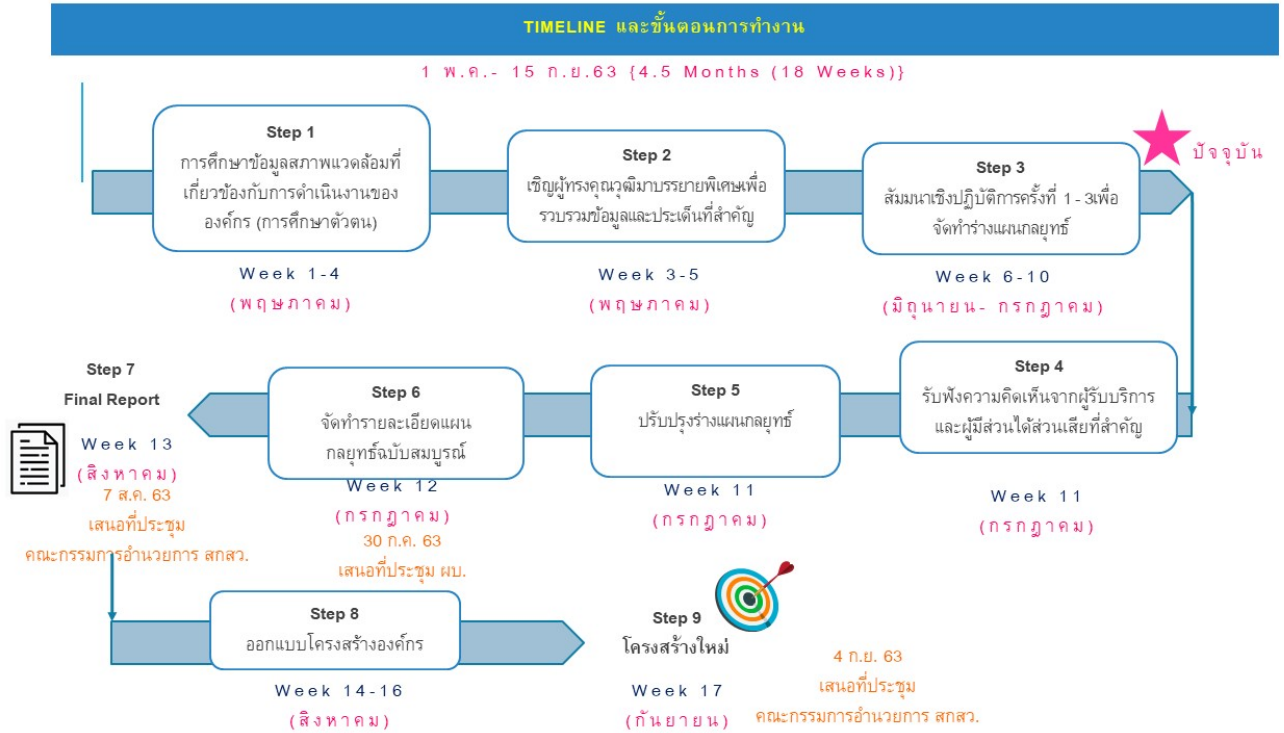
ระเบียบวาระที่ 4.1 การปรับกลยุทธ์องค์กร

ศ.ดร.ไพศาล กิตติสุขุมกร ผู้อำนวยการภารกิจการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร ได้นำเสนอความก้าวหน้าการทบทวนกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร ต่อคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. เพื่อให้ สกสว. นำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กรต่อไป

สกสว. ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองผู้บริหารและพนักงานจำนวน 3 ครั้ง คือ วันพฤหัสบดีที่ 4 มิถุนายน 2563 วันศุกร์ที่ 12 มิถุนายน 2563 และวันพฤหัสบดีที่ 16 กรกฎาคม 2563 เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สกสว. โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยดำเนินการให้คำแนะนำในการจัดประชุมดังกล่าว และได้มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน เพื่อนำไปสู่โครงสร้างใหม่ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์ สกสว. พ.ศ. 2563-2565

เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนนโยบาย และบริหารจัดการระบบงบประมาณ และกองทุน ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เชิงกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



การวิเคราะห์สภาพขององค์กรเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)

1. จุดแข็ง (Strengths)

- มีพระราชบัญญัติรองรับการทำงานที่ชัดเจนที่ สกสว. จะนำไปใช้อ้างอิงการดำเนินงานเพื่อบูรณาการกับหน่วยต่างๆ ในการวางทิศทางและขับเคลื่อนระบบ ววน. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้
- มีกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานนโยบายด้าน ววน. เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีอิสระในการบริหารกองทุน
- การบริหารองค์กรมีความยืดหยุ่นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเชิงรุก
- บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะการทำงานและปรับตัวเพื่อรองรับภารกิจใหม่

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในภารกิจใหม่
- การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานขาดการบูรณาการ บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจใหม่ไม่เท่ากัน
- โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และ กฎระเบียบยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานตามภารกิจใหม่
- การตัดสินใจไม่ทันสถานการณ์ในบางครั้ง เนื่องจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ และมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ
- มีภาระงานเดิมที่ต้องรับผิดชอบสนับสนุนให้เสร็จสิ้นตามกฎหมาย และถูกมอบหมายให้สนับสนุนหน่วยบริหารจัดการทุนใหม่ ทำให้ขาดกำลังคน

3. โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้าน ววน. ซึ่งสามารถริเริ่มงานใหม่ ขยายงาน ขยายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสร้างความร่วมมือใหม่ตามบทบาทและภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มที่
2. การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานใน และนอกระบบ ววน. พร้อมจะทำงานกับ สกสว. จำนวนมาก
3. เงินกองทุนอื่น ๆ และเงินวิจัยต่างประเทศ สามารถเข้ามาเสริม (synergy) ในกองทุน ววน. ได้
4. ประเทศกำลังต้องการผลงานทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อการพัฒนา และรัฐ เอกชน และสังคม เห็นความสำคัญของการวิจัยและ นวัตกรรมมากขึ้น เช่น สถานการณ์โรคระบาดโควิดและภัยคุกคาม ทำให้ประเทศเห็นความสำคัญของการวิจัย และนวัตกรรมมากขึ้น มีโอกาสให้ สกสว. มีบทบาทในการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ
5. โครงสร้างที่หน่วยงานอุดมศึกษาและหน่วยงาน ววน. อยู่ในกระทรวงเดียวกัน และการที่ พ.ร.บ.สนับสนุนให้ สกสว.ทำงานร่วมกับหน่วยงานนอกกระทรวง ทำให้การผลักดันระบบวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และมีโอกาสถูกนำไปต่อยอดให้เกิดผลลัพธ์/ ผลกระทบสูงในวงกว้าง

4. อุปสรรค (Treats)

1. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในระบบ ววน. ไม่ชัดเจน และมีความซ้ำซ้อนกันในบางส่วน หรือ การบริหารจัดการ กฎระเบียบ ของบางหน่วยงานไม่เอื้อ มีผลกระทบต่อ การส่งมอบผลลัพธ์
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากซึ่งมีพันธกิจที่หลากหลาย ทำให้ยากต่อการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วนของประเทศ
3. ปัจจัยทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของ องค์กร
4. สังคมรับรู้บทบาทใหม่ของ สกสว. อย่างจำกัด
5. ระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวางแผน จัดสรรงบประมาณ และ ติดตามประเมินผลของ สกสว. ยังมีข้อจำกัดไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
6. สกสว. ต้องจัดทำแผนเตรียมการเพื่อรองรับ พ.ร.บ.ใหม่ เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เป็นต้น

กลยุทธ์

1. จัดทำนโยบายและแผน ววน. บนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ชัดเจน และพร้อมตอบสนองสภาพแวดล้อมในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. จัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ผ่านกองทุน ววน. โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล
3. สนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายและแผน ววน. ร่วมกับหน่วยงานในระบบ ววน. และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างเป็นพันธมิตรด้วยเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน
4. บริหารจัดการกองทุนที่คล่องตัว พร้อมตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบูรณาการ มีความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมาย เดียวกัน

ที่ประชุมรับทราบ และมอบหมายให้ ศ.ดร.ไพศาล กิตติสุขภกร ผู้อำนวยการภารกิจการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร เชิญกรรมการบางท่านมาปรึกษาหารือกลุ่มย่อย เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประชุมไปพิจารณาปรับปรุง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ครั้งต่อไป

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีความเห็นและข้อเสนอแนะ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

- ควรใช้คำว่า “การบริหารจัดการระบบงบประมาณของกองทุน” แทนคำว่า “การบริหารจัดการระบบงบประมาณและกองทุน” เพื่อให้เห็นถึงกระบวนการวางระบบการจัดสรรงบประมาณของกองทุน
- ควรเขียนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นการวางแผนร่วมกันให้ไปสู่เป้าหมายผลลัพธ์ของแผน ววน. ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. พันธกิจ

- ควรเพิ่มเติมพันธกิจที่อ้างอิงตามกฎหมาย
- พันธกิจมีความแตกต่างจากภารกิจ โดยพันธกิจจะดำเนินการในช่วงเวลาที่กำหนด เช่น ในช่วง พ.ศ. 2564-2566 โดยมีเรื่องที่มีมุ่งเน้นในช่วงระยะเวลานั้น ส่วนภารกิจตามกฎหมายจะยังคงอยู่หากไม่มีการปรับโครงสร้างองค์กร

- ภารกิจ หรือ ความท้าทาย (challenge) สำคัญของ สกสว. ในขณะนี้ คือการสร้างความเชื่อใจ (trust) แก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคนโยบายและภาคประชาชน เพื่อให้เห็นคุณค่าของการลงทุนด้านการวิจัย และมั่นใจในวิธีการทำงานแบบใหม่ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำหรับอนาคตในระยะยาว โดยสามารถปรับเปลี่ยนเป็นเรื่องอื่น ๆ ได้เมื่อการสร้างความเชื่อใจมีความชัดเจนแล้ว

- ยุทธศาสตร์สามารถปรับเปลี่ยนเป็นระยะ ๆ ได้
- ยุทธศาสตร์ที่ควรดำเนินการก่อนคือ การสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมขององค์กรที่จะรองรับพันธกิจใหม่เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเป้าหมายที่สำคัญคือการจัดระบบภายในองค์กรและปรับทักษะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติภารกิจใหม่

- สกสว. ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แม้ว่าจะเป็นหน้าที่ของสำนักงานนโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอวช.) เพื่อให้เกิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

- การสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบาย และแผน ววน. ร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งหน่วยบริหารและจัดการทุน (PMU) กับ หน่วยวิจัย มหาวิทยาลัย ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งนักวิจัย เพื่อให้เกิดผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามแผนที่วางไว้

3. กลยุทธ์

- กลยุทธ์ข้อ 2 ระบุว่า “จัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ผ่านกองทุน ววน. โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล” ควรมีกลยุทธ์เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณซึ่งอาจมาจากภาครัฐ ภาคเอกชน จากการบริจาค เพื่อให้มีงบประมาณพอเพียงกับกิจกรรมวิจัยและพัฒนา จึงควรเดิมเปลี่ยนเป็น “การแสวงหาจัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ผ่านกองทุน ววน. โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล”

- ควรเร่งการปรับกลยุทธ์โครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะการวางโครงสร้าง และการเพิ่มอัตรากำลังที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในบางเรื่องอาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง อาจใช้วิธีเชิญผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเป็นครั้งคราว

- ควรมีทีมงานเชิงรุกและมีการวางระบบเพื่อให้ดำเนินการได้ตามภารกิจ เนื่องด้วย สกสว. มีภารกิจจำนวนมากที่นอกเหนือจากภารกิจแผน ววน. และการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งงานด้านอื่นของ สกสว. ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

- การวางแผนยุทธศาสตร์ ววน. ให้มีการบูรณาการกับหน่วยงานเครือข่าย โดยปรับถ้อยคำให้เป็นเชิงกลยุทธ์ มิเช่นนั้นจะเป็นงานประจำ

- การจัดทำกลยุทธ์ควรพิจารณาเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการแล้วนำมาสังเคราะห์

- กลยุทธ์ของ สกสว. ควรมีจุดเน้น ดังนี้

1) กลุ่มประชาชน ต้องการเห็นผลงานที่เกิดจากทิศทางของระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ที่ชัดเจน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิผล มีผลงานเชิงนวัตกรรม เชิงวิจัย เชิงวิทยาศาสตร์ เป็นรูปธรรม สามารถใช้ประโยชน์ได้ และมีผลกระทบสูงต่อสังคม

2) การสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาคม ววน. มีความมั่นใจต่อทิศทาง นโยบายต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณแบบ Multi-year Block Grant และการมีงบประมาณเพียงพอต่อการทำงาน

3) ความสามารถ (Capacity) ของระบบ ววน. เช่น

(1) การสร้างความมั่นใจว่าการมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนของ ววน. ของประเทศ

(2) ความสามารถของนักวิจัยในการสร้างนวัตกรรม

(3) ควรมีกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของความสามารถ (Capacity) ระบบ ววน. ของประเทศ

(4) ควรมีกลยุทธ์ที่ทำให้การบริหารงานฉียบคมและมีบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาร่วมรวมทั้งกระบวนการขับเคลื่อนทั้งพนักงานและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- กลยุทธ์ของ สกสว. ต้องระบุผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้ได้

- กลยุทธ์ที่นำเสนอในการประชุมเป็นพันธกิจซึ่งนำมาจากหน้าที่ขององค์กร ตาม พ.ร.บ. สภานโยบายฯ ซึ่งถูกกำหนดในกฎหมายแล้ว จึงไม่เหมาะสมในการใช้เป็นกลยุทธ์

4. จุดแข็ง (Strengths)

- ควรเพิ่มระบบการจัดสรรให้มีประสิทธิภาพ

- ควรเพิ่มความสามารถในการวางโครงสร้างการบริหารองค์กรหรือโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเชิงรุก จึงสามารถวางโครงสร้างและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ได้

- ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกจัดเป็นจุดแข็ง แต่มีจุดอ่อนคือยังไม่มี การเชื่อมโยง ดังนั้น การวางระบบ ววน. ควรมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สอวช. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งกระทรวงหลักอื่น ๆ เช่น กระทรวงการคลัง เพื่อมาทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นคณะทำงาน แต่ควรดำเนินการร่วมกันในแต่ละงาน หรือการรับบุคคลากรมาช่วยในส่วนที่ยังขาด

5. จุดอ่อน (Weaknesses)

- มีความแตกต่างระหว่าง คำว่า “บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในภารกิจใหม่” กับ “บุคลากรไม่เพียงพอ” จึงควรพิจารณาการวางโครงสร้างที่ชัดเจน การจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจที่จะดำเนินการในเรื่องของผู้กำหนดนโยบายและวิเคราะห์สถานการณ์

- ในจุดอ่อน ข้อ 3 “โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และ กฎระเบียบยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานตามภารกิจใหม่” จึงควรกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดทำโครงสร้างที่ตอบโจทย์ต่อการทำงานในเชิงรุก

6. โอกาส (Opportunities)

- ข้อ 3 ควรเปลี่ยนเป็น “เงินกองทุนอื่น ๆ และเงินวิจัยต่างประเทศ หรือแหล่งเงินทุนอื่น ๆ สามารถเข้ามาเสริม (synergy) ในกองทุน ววน. ได้”

- งบประมาณในปัจจุบันไม่สามารถรองรับทิศทางการพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายของ ววน. ได้ ดังนั้นสภ. จึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการหางบประมาณจากแหล่งอื่นด้วย

7. อุปสรรค (Threat)

- ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruptive) ควรพิจารณาว่าเป็นโอกาส หรืออุปสรรค หากวิเคราะห์ในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอุปสรรค เนื่องจากมีการปรับตัวไม่ทัน แต่ก็ยังเป็นโอกาสที่สามารถทำงานวิจัยและเพิ่มงบประมาณได้ จึงควรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันกับเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

- ข้อ 5 “ระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์” ควรปรับให้ชัดเจนเป็น “ระบบฐานข้อมูล ววน. ของประเทศ ยังไม่สมบูรณ์”

- ข้อ 6 “สภ. ต้องจัดทำแผนเตรียมการเพื่อรองรับ พ.ร.บ.ใหม่” เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้น สภ. จึงควรมีการแบ่งกำลังคน แบ่งการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นที่เรียกว่ากำลังคนไม่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจึงจัดเป็นจุดอ่อน ซึ่งโอกาส (Threat) ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยทางการเมือง กฎระเบียบ นโยบายที่ปรับเปลี่ยน ทิศทางของโลก และทิศทางของประเทศเปลี่ยน

- อุปสรรคของกองทุน สภ. ซึ่งมีขนาดใหญ่ จึงเกิดความคาดหวังจากสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันจะเป็นแรงผลักดันต่อการทำงานด้วย

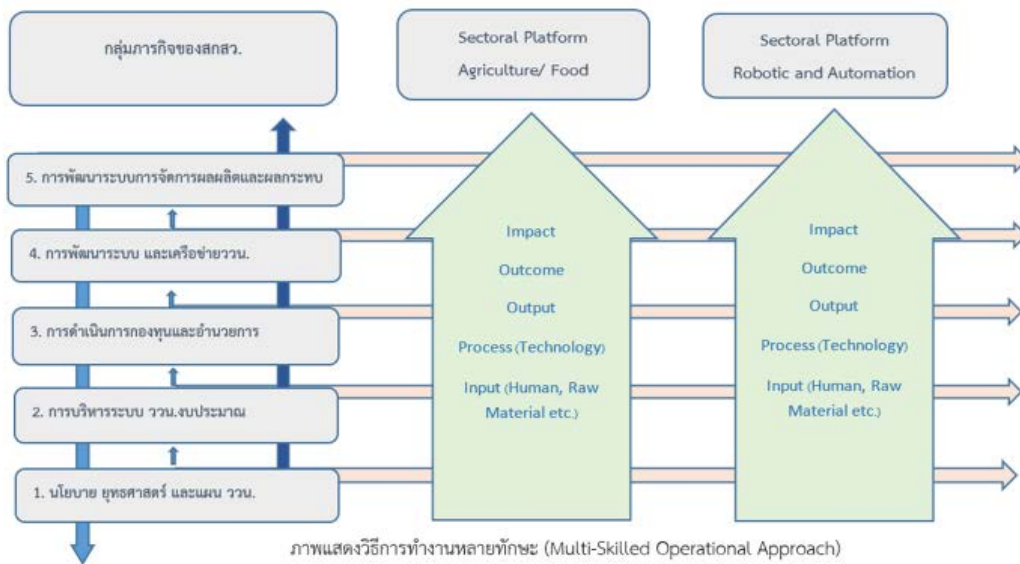
- อุปสรรคในการส่งมอบผลลัพธ์ ควรใช้ทั้งข้อมูลและนโยบายมาพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 4.2 การปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อตอบสนองกลยุทธ์

ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง ประธานกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้แจ้งที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากการประชุมกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563 ได้นำเสนอวาระเรื่องการขอรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะในการทบทวนกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร โดยได้นำเสนอโครงสร้างองค์กรในการประชุมดังกล่าว แต่ยังไม่ได้นำเสนอรายละเอียดของ Sectoral Platform ซึ่งจะดำเนินการตั้งแต่นโยบายยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาระบบเครือข่าย ววน. รวมถึงการจัดการผลผลิต ดังนั้นจึงได้มอบหมายให้ ศ.ดร.ไพศาล กิตติสุขภกร ผู้อำนวยการภารกิจการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม องค์กร นำเสนอแผนภาพแสดงโครงสร้างองค์กรที่แสดงวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) เพื่อขอรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการอำนวยการ สภ. ในการประชุมครั้งนี้

ศ.ดร.ไพศาล กิตติศุภกร ผู้อำนวยการภารกิจบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร นำเสนอว่า สืบเนื่องจาก คณะกรรมการนโยบายกองทุนสนับสนุนการวิจัยปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการ อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2562 วันที่ 17 พฤษภาคม 2562 ได้อนุมัติโครงสร้าง สกสว. ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นเวลา 1 ปีงบประมาณ (ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563) ซึ่ง สกสว. มีแผนการดำเนินการออกแบบโครงสร้างภายหลังได้แผนกลยุทธ์แล้ว เพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้นำเสนอแผนภาพแสดงโครงสร้างองค์กรที่แสดงวิธีการทำงานหลาย ทักษะ

สำหรับแผนภาพแสดงโครงสร้างองค์กรที่แสดงวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) ได้พยายามเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ มาเป็นโครงสร้างสายงาน (Line Sectors) เชิง วิชาการ โดยจะเป็นฐานรวมงานที่เกี่ยวข้องกับ sectors ทั้งหมด แบ่งออกเป็น 12-13 sectors ซึ่งขณะนี้ยังไม่ มีการปรับโครงสร้างในแต่ละ sectors



สำหรับโครงสร้างในปัจจุบันได้อ้างอิงภารกิจของ สกสว. ตาม พ.ร.บ. สภานโยบายฯ โดยมีการเชื่อมโยง กันในรูปของกระบวนการทำงาน ตามภารกิจ ดังนี้

- R1 กลุ่มภารกิจนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- R2 กลุ่มภารกิจการบริหารงบประมาณวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- R3 กลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนวยการ
- R4 กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบและเครือข่ายวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- R5 กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบการจัดการผลผลิตและผลกระทบ

โดยมีแนวคิดที่จะตอบสนองโครงสร้าง โดยจะมีการนำกลุ่มภารกิจตั้งแต่ R1-R5 แยกออกมาเป็นส่วน หนึ่งหรือเป็น sector โดยยังคงทำงานในพันธกิจหลัก จัดให้มีทีมรวบรวมแผน ทีมรวบรวมงบประมาณ และทีม ติดตามประเมินผล คล้ายกับการให้บุคลากรในแต่ละภารกิจดำเนินการร่วมกันในแต่ละ sector ย่อย ๆ เพื่อให้ เกิดเนื้อหาสำคัญ (Content) ที่มีกลุ่มเชี่ยวชาญ และส่งมารวบรวมที่ทีมกลาง โดยมีผู้อำนวยการในแต่ละ Sector จะหน้าที่เป็นผู้ควบคุม

รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าการจัดทำโครงสร้างองค์กร อาจเพิ่มเติมเรื่องการตั้ง Intelligence Unit ที่ตอบสนองต่อนโยบายได้อย่างรวดเร็ว และพิจารณาทั้งการพัฒนา ววน. และการพัฒนาเชิงสาขา การเพิ่มเติมหน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณ รวมทั้งจะมีการปรับให้การจัดทำแผนและระบบงบประมาณบูรณาการกันมากขึ้น

ที่ประชุมรับทราบ

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ควรคิดเรื่องกระบวนการทำงาน พร้อมกับการจัดแบ่งกลุ่มภารกิจสำหรับการทำงานจริง และต้องมีขั้นตอนการทำงาน (Workflow) และกระบวนการทำงาน (Work Process) ที่ชัดเจน เพื่อการเชื่อมโยงในแต่ละ Function เข้ากับ Sector ทั้งหลาย เพื่อให้เกิดการบูรณาการที่จะไม่คลาดเคลื่อนไป
2. ควรมีหน่วยที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเพื่อประมวลผลภาพรวมทั้งหมด และควรสัมพันธ์กับกลยุทธ์ มิฉะนั้นจะทำให้แต่ละหน่วยย่อยที่ต่างคนต่างทำงานและมีความเชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกัน
3. ควรพิจารณาใช้ตัวเลขกำกับหน่วยแทนการระบุ Sectoral เพื่อสะดวกในการปรับเปลี่ยน โดยขอบเขต (Scope) กับโครงสร้างเดิมยังคงอยู่
4. ในการดำเนินการควรพิจารณา 3 ส่วน ประกอบด้วย โครงสร้าง กระบวนการ และคน ทั้งนี้การจัดกระบวนการที่ดี จะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้
 - ใน Individual Action and Development Plan ควรระบุขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่คาดว่าจะได้รับให้ชัดเจน พร้อมกับการวางแผนเรื่องการพัฒนาไปพร้อมกันด้วย
 - ควรพิจารณารูปแบบที่ไม่ให้คนถูกจำกัด แต่สามารถใช้ทักษะการทำงานที่เฉพาะเจาะจงบางอย่างได้ ในขณะเดียวกันก็อาจไปช่วยใน sectors อื่นได้ด้วย
 - ควรมีระบบที่แต่ละคนเป็นเจ้าของของผลงาน
 - ควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเรื่องของการงานกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) โดยควรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ทำงานในระยะยาวให้แก่บุคลากร ด้วยการมอบหมายงานหลักจนเกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ขึ้นมา
 - นอกจากการใช้คนให้ถูกกับงานแล้ว ยังควรใช้งานเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ของพนักงาน อาจพิจารณาให้มีการแต่งตั้งเป็น Senior Manager เพื่อเป็นผู้นำ
 - เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ควรมีข้อมูลว่าด้วยเรื่องของประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องประเมินความสำเร็จขององค์กรมากกว่าฝ่ายหรือแผนกที่ตนเองอยู่
 - การจัดโครงสร้างควรพิจารณา Basic Fundamental System Development and Management ประกอบด้วยระบบคน ระบบงบประมาณ และระบบข้อมูลที่ต้องเป็นจุดเน้น โดยเชื่อมการทำงานกับผลงานและผลลัพธ์ในแต่ละช่วง

5. แผนภาพแสดงโครงสร้างองค์กรควรแสดงวิธีการทำงานหลายรูปแบบ จัดว่าเป็น Classic Matrix Organization และพิจารณาว่าจะนำส่วนใดเป็นตัวตั้ง

6. คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. จะพิจารณากรอบใหญ่ให้ความเห็นในเชิงโครงสร้าง แต่ สกสว. ควรมีการบริหารภายในองค์กร เช่น การแบ่งเป็น sector และการสร้างทีม เป็นต้น ซึ่งควรเชื่อมโยงกับข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลด้วย

7. ควรจัดโครงสร้างให้ตอบโจทย์เฉพาะหน้าก่อน เพื่อให้ สกสว. เป็นองค์กรที่พร้อมและเข้มแข็งในการรองรับภารกิจใหม่

8. สกสว. อาจดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือแบบที่จำเป็นต้องโครงสร้างแบบตายตัว (Fixed Structure) และโครงสร้างแบบยืดหยุ่น (Dynamic Structure) ผสมผสาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจเน้นการทำงานในโครงสร้างแบบยืดหยุ่น (Dynamic Structure) มากกว่าโครงสร้างแบบตายตัว (Fixed Structure)

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 6 การนัดประชุมครั้งต่อไป

ฝ่ายเลขานุการขอแนะนำเรียนเสนอ คณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อโปรดพิจารณาการนัดหมายการประชุมครั้งที่ 6/2563 วันศุกร์ที่ 7 สิงหาคม 2563 เวลา 9.00-12.00 น.

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ครั้งที่ 6/2563 วันศุกร์ที่ 7 สิงหาคม 2563 เวลา 9.00-12.00 น. ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

เลิกประชุม เวลา 16.20 น.

นางสาววิศรา ชื่นอารมย์
และนางพรพิมล กิตติมศักดิ์
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ผู้จัดรายการประชุม

ศ.นพ.สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม