

รายงานการประชุม
คณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม (คกก. สกสว.) ครั้งที่ 6/2563
วันศุกร์ที่ 7 สิงหาคม 2563 เวลา 9.00 – 12.00 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. นางเน่งน้อย เวทยพงษ์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	กรรมการ
4. นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์		กรรมการ
5. รศ.ดร.นวลน้อย ตริรัตน์		กรรมการ
6. รศ.ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร		กรรมการ
7. ศ.ดร.ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ		กรรมการ
8. ศ.ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ		กรรมการ
9. ศ.ดร.อมเรศ ภูมิรัตน์		กรรมการ
10. ศ.ดร.อัญญา ชันธวิทย์		กรรมการ
11. รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล	รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	กรรมการและเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ก. ผู้บริหารและพนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

1. รศ.ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์	รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและ อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและ อำนวยการ
2. ศ.ดร.สมปอง คล้ายหนองสรวง	ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริหารระบบงบประมาณวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. รศ.ดร.พงศ์พันธ์ แก้วตาทิพย์	ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบและเครือข่ายวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- | | |
|---------------------------------|---|
| 4. ศ.ดร.ไพศาล กิตติศุภกร | ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบการจัดการผลผลิตและผลกระทบ |
| 5. รศ.ดร.เรณู สุขารมณ์ | ผู้อำนวยการภารกิจจัดการโครงการที่กำลังดำเนินการ |
| 6. นางอภิรดี ยิ้มละมัย | ผู้อำนวยการภารกิจอำนาจการ |
| 7. รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ | ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล |
| 8. นางพิสชา ขจรเกียรติสกุล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจตรวจสอบภายใน |
| 9. นางสาวสุรรัตน์ ชะนะมา | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร |
| 10. นางสาววิภาวี มะมา | พนักงาน สกสว. หัวหน้างานการเงิน |
| 11. นางสาวเกศกมล ไทยทอง | พนักงานอาวุโส สกสว. |
| 12. นายปกรัฐ กนกธนาพร | พนักงาน สกสว. |
| 13. นางอาภรณ์ วายุโชติ | พนักงาน สกสว. |
| 14. นายพัทธ์พล คงมี | พนักงาน สกสว. |
| 15. นางสาวปวีณา นุ่มรอด | พนักงาน สกสว. |
| 16. นายธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา | พนักงาน สกสว. |
| 17. นางพรพิมล กิตติมศักดิ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการภารกิจดำเนินการกองทุน ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ |
| 18. นางสาววิศรา ชื่นอารมย์ | พนักงาน สกสว. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ |
| 19. นางสาวกนิษฐา จันทร์แดง | พนักงาน สกสว. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ |

เริ่มประชุม เวลา 9.00 น.

ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง ประธานกรรมการ คณะกรรมการอำนาจการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ 1.1 การประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคณะกรรมการอำนาจการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

รศ.ดร.อภิศักดิ์ อธิวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและอำนาจการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนาจการ นำเสนอว่า ตามที่ ศ.นพ.สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ ประธานกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และ ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง ประธานกรรมการอำนาจการ สกสว. (คกก.สกสว.) ได้มีแนวทางในการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และคณะกรรมการอำนาจการ สกสว.

(คกก.สทสว.) ทั้งนี้คาดว่าจะเป็นวันศุกร์ที่ 11 กันยายน 2563 เวลา 9.00-12.00 น. โดยฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการประสานกรรมการทุกท่านในลำดับต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 **รับรองรายงานการประชุม**

รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ ผู้อำนวยการภารกิจพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล นำเสนอร่างรายงานการประชุมคณะกรรมการผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (คกก.สทสว.) วาระพิเศษ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ต่อที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ (วาระพิเศษ) เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ที่นำเสนอ โดยมีข้อแก้ไข ดังนี้

1. หน้าที่ 5 ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ข้อที่ 6 แก้ไขเป็น “เรื่องการจัดพนักงานใหม่ และการต่อสัญญาจ้าง ควรให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สทสว. สามารถดำเนินการได้เลยโดยไม่มีข้อห้าม ซึ่งควรมีการดำเนินการร่วมกันกับคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการผู้อำนวยการ สทสว.”

2. หน้าที่ 19 บรรทัดที่ 2 แก้ไขจากคำว่า “Intelligent Unit” เป็น “Intelligence Unit”

3. หน้าที่ 19 ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ข้อที่ 3 แก้ไขเป็น “ควรพิจารณาใช้ตัวเลขกำกับหน่วยแทนการระบุ Sectoral เพื่อสะดวกในการปรับเปลี่ยน โดยขอบเขต (Scope) กับโครงสร้างเดิมยังคงอยู่”

ระเบียบวาระที่ 3 **เรื่องสืบเนื่อง**

ระเบียบวาระที่ 3.1 **การปรับกลยุทธ์ สทสว.**

ศ.ดร.ไพศาล กิตติสุขภกร ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบการจัดการผลิตและผลกระทบ นำเสนอว่า สืบเนื่องจากการเสนอความก้าวหน้าในการปรับกลยุทธ์ สทสว. ต่อคณะกรรมการผู้อำนวยการ สทสว. ในการประชุมวาระพิเศษ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 และที่ประชุมได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของ สทสว. โดยได้ให้ สทสว. นำไปปรับและขอคำแนะนำจากกรรมการผู้อำนวยการ สทสว. และให้ สทสว. นำเสนอความคืบหน้าในการจัดทำกลยุทธ์ในการประชุมครั้งต่อไป โดยขณะนี้ สทสว. ได้ปรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จากการหารือและขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการผู้อำนวยการ สทสว. บางท่านแล้ว

ในการนี้ จึงได้นำเสนอความก้าวหน้าในการปรับกลยุทธ์ สทสว. เพื่อจะได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ร่างวิสัยทัศน์ สกสว. (3 ปี) พ.ศ. 2564-2566

“ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารจัดการระบบงบประมาณ ของ กองทุนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เชิงกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง”

2. ภารกิจหลัก สกสว. 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)

- 2.1 ส่งมอบผลลัพธ์และผลกระทบต่อประเทศ
- 2.2 สร้างความเชื่อมั่น
- 2.3 สร้างความร่วมมือกับเครือข่าย
- 2.4 สื่อสารภายในและภายนอกองค์กร
- 2.5 พัฒนาองค์กร

3. การวิเคราะห์สภาพขององค์กรเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ดังนี้

3.1 จุดแข็ง (Strengths)

- มีพระราชบัญญัติรองรับการทำงานที่ชัดเจนที่ สกสว. จะนำไปใช้อ้างอิงการดำเนินงานเพื่อ บูรณาการกับหน่วยงานต่างๆในการวางทิศทางและขับเคลื่อนระบบ ววน. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้
- มีกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานนโยบาย ด้าน ววน. เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีอิสระในการบริหารกองทุน
- มีเครือข่ายนักวิชาการและประชาคมวิจัยที่ร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนระบบ ววน.
- องค์กรสามารถวางโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเชิงรุก

3.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกฎระเบียบยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานตามภารกิจใหม่
- สกสว. ยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน และบริหารงานได้ทั้งหมด
- บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญและไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องต่อการดำเนินงานตามภารกิจใหม่
- การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานขาดการบูรณาการจึงทำให้บุคลากร มีความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจใหม่ไม่เท่ากัน
- การสื่อสารและการเชื่อมโยงประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกในระบบ ววน. ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
- มีภาระงานเดิมที่ต้องรับผิดชอบสนับสนุนให้เสร็จสิ้นตามกฎหมายและถูกมอบหมายให้สนับสนุน หน่วยบริหารจัดการทุนใหม่ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มที่
- การตัดสินใจไม่ทันสถานการณ์ในบางครั้ง เนื่องจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การ ทำงานเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ

3.3 โอกาส (Opportunities)

- นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงานด้าน ววน. ซึ่งสามารถริเริ่มงานใหม่ ขยายงาน ขยายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสร้างความร่วมมือใหม่ตามบทบาทและภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มที่
- หน่วยงานในและนอกระบบ ววน. ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของ สกสว. ซึ่งมีโอกาสที่จะ สร้างความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) เช่น สถานการณ์โรคระบาดโควิด ภัยธรรมชาติ ภัยคุกคาม เทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรม เป็นต้น ทำให้ประเทศเห็นความสำคัญของการวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น มีโอกาสให้ สกสว. มีบทบาทในการพัฒนาแผน ววน. ที่ตอบโจทย์การพัฒนาของประเทศ

- โครงสร้างที่หน่วยงานอุดมศึกษาและหน่วยงาน ววน. อยู่ในกระทรวงเดียวกันและการที่ พ.ร.บ. สนับสนุนให้ สกสว. ทำงานร่วมกับหน่วยงานนอกกระทรวงทำให้การผลักดันระบบ ววน. ของประเทศไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และมีโอกาสถูกนำไปต่อยอดให้เกิดผลลัพธ์หรือผลกระทบสูงในวงกว้าง

- มีแหล่งเงินทุนและเงินกองทุนอื่นๆ เช่น เงินวิจัยต่างประเทศ เงินวิจัยจากกองทุนอนุรักษ์พลังงาน เงินวิจัยจากภาคเอกชน เป็นต้น สามารถเข้ามาเสริม (Synergy) ในกองทุน ววน. ได้

3.4 อุปสรรค (Threats)

- บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในระบบ ววน. ยังมีความไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนในบางส่วน หรือการบริหารจัดการ กฎระเบียบของบางหน่วยงานไม่เอื้อและยังไม่มีแนวทางการดำเนินงานรองรับการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงาน มีผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณของกองทุน ววน. และการส่งมอบผลลัพธ์

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากซึ่งมีพันธกิจที่หลากหลาย ทำให้ยากต่อการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนของประเทศ

- สกสว. รับผิดชอบการดำเนินการกองทุน ววน. ขนาดใหญ่ จึงถูกตั้งความคาดหวังสูงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ระบบฐานข้อมูล ววน. ของประเทศยังไม่สมบูรณ์ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวางแผน จัดสรรงบประมาณและติดตามประเมินผลของ สกสว. ยังมีข้อจำกัดไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

- ประชาชน ประชาคมวิจัย และผู้กำหนดนโยบาย รับรู้บทบาทใหม่ของ สกสว. อย่างจำกัด

- ปัจจัยทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

ทั้งนี้ การประชุมผู้บริหาร สกสว. วันที่ 6 สิงหาคม 2563 ได้มีการวางกลยุทธ์ต่างๆ (Strategy) ดังนี้

กลยุทธ์ จากที่ประชุมผู้บริหาร วันที่ 6 สิงหาคม 2563

<p>S1 S2 + O1 O3 SO กลยุทธ์เชิงรุก</p>	<p>สร้างผลงานให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสร้างรากฐานที่เข้มแข็งในอนาคต</p>
<p>S1 + O5 SO กลยุทธ์เชิงรุก</p>	<p>บูรณาการการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นเพื่อให้การลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านววน.ของประเทศ</p>
<p>S3 +O2 + O4 SO กลยุทธ์เชิงรุก</p>	<p>สร้างการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยบริหารจัดการทุนและหน่วยงานในระบบววน. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>
<p>W5 + T5 WT กลยุทธ์เชิงรับ</p>	<p>สื่อสารสาธารณะเพื่อให้ประชาชน ประชาคมวิจัย และผู้กำหนดนโยบาย ตระหนักในความสำคัญของระบบววน. และบทบาทของ สกสว.</p>
<p>W1 W3 + T6 WT กลยุทธ์เชิงรับ</p>	<p>ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ยกระดับบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในระบบววน. การขับเคลื่อนนโยบายและบริหารกองทุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>

กลยุทธ์ที่ 1

สร้างผลงานให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสร้างรากฐานที่เข้มแข็งในอนาคต

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของแผนด้าน ววน. ที่มีข้อมูลทางสารสนเทศสนับสนุนในการกำหนดเป้าหมาย
2. ร้อยละของแผนงานที่มีการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่คาดหวังประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ
3. ร้อยละของหน่วยงานรับงบประมาณที่ได้รับการติดตามการใช้งบประมาณ
4. ร้อยละของแผนงานที่มีการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบเมื่อสิ้นสุดโครงการ

กลยุทธ์ที่ 2

บูรณาการการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นเพื่อให้การลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ

ตัวชี้วัด

จำนวนหน่วยงานหรือกองทุนที่ทำงานร่วมกับ สกสว. เพื่อให้การลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3

สร้างการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยบริหารจัดการทุนและหน่วยงานในระบบ ววน. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหน่วยบริหารจัดการทุนที่มีส่วนร่วมและพึงพอใจในการดำเนินงานกับ สกสว.
2. ร้อยละของหน่วยงานในระบบ ววน. ที่มีส่วนร่วมและพึงพอใจในการดำเนินงานกับ สกสว.

กลยุทธ์ที่ 4

สื่อสารสาธารณะเพื่อให้ ประชาชน ประชาคมวิจัย ผู้กำหนดนโยบาย ตระหนักในความสำคัญของระบบ ววน. และบทบาทของ สกสว.

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนที่รับรู้ความสำคัญของระบบ ววน. และ บทบาทของ สกสว.
2. ร้อยละของประชาคมวิจัยและหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมกับ สกสว.
3. ร้อยละของผู้กำหนดนโยบายที่เข้าใจบทบาทของ สกสว. และระบบ ววน. ได้ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 5

ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ยกระดับบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในระบบ ววน. การขับเคลื่อนนโยบายและบริหารกองทุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สกสว.

2. ร้อยละของการประเมินความพร้อมของ สกสว. ตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลของประเทศ
3. ร้อยละของบุคลากร สกสว. ได้รับการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
4. ร้อยละของหน่วยงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับ สกสว.
5. ร้อยละของผลการดำเนินงานตามมาตรการจัดการความเสี่ยงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในเชิงโครงสร้างของระบบใหม่ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงมองเห็นโครงสร้างและเข้าใจบทบาท แต่ในทางปฏิบัติยังมีจุดที่เหลื่อมกันอยู่บ้าง โดยประชาชนทั่วไปและผู้กำหนดนโยบายอื่น ๆ อาจยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจน

การทำงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่มมีความแตกต่างกัน ในกลยุทธ์ที่ 2 จะพิจารณาวิธีการในการบูรณาการในการทำงานร่วมกับหน่วยงานกองทุนอื่น ซึ่งไม่อยู่ในระบบกองทุน ววน. กลยุทธ์ที่ 3 สกสว. จะพิจารณาการทำงานร่วมกับหน่วยบริหารและจัดการทุน (PMU) และหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับงบประมาณจาก สกสว. แบบเพื่อนร่วมงาน กลยุทธ์ ข้อ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อให้ ประชาชน ประชาคมวิจัย ที่ไม่ได้รับงบประมาณตรงจากทาง สกสว. โดยจะทำในเรื่องของการสื่อสารออกมาเพื่อสร้างความตระหนักสำคัญบทบาท สกสว.

รศ.ดร.อภิศักดิ์ ชีระวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและอำนาจการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนาจการ ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การปรับกลยุทธ์ขององค์กร เป็นหนึ่งในภารกิจของคณะกรรมการฯ ที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลาง ที่จะต้องปรับแผนกลยุทธ์ให้แล้วเสร็จ 2 เดือนก่อนเริ่มปีงบประมาณ โดยกลยุทธ์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดไว้ครบถ้วน ในเบื้องต้นจึงขอปรับกลยุทธ์ สกสว. 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และการจัดทำรายละเอียดครบถ้วนตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ทั้งนี้ นางเน่งน้อย เวทยพงษ์ผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า เนื่องด้วยในปี พ.ศ. 2565 จะมีการปรับแผนชาติขึ้นใหม่ และมีแนวโน้มการปรับทิศทางของประเทศ จึงกำหนดแผนเพียง 3 ปี มิเช่นนั้นต้องมีการปรับใหม่เพิ่มเติม

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ระบบ ววน. ซึ่งเป็นระบบนิเวศ (Ecosystem) ประกอบด้วยหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม มีความชัดเจนจากมุมมองของ สกสว. แต่ควรพิจารณาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ว่ามีความคิดเห็นต่อระบบนิเวศนี้ในทิศทางเดียวกันหรือไม่

2. ความไม่เข้าใจชัดเจนอาจเป็นอุปสรรค (Threats) ของข้อปฏิบัติ ซึ่งหลาย ๆ เรื่อง ไม่ใช่บทบาทของ สกสว.

3. องค์กรที่อยู่ในระบบของ ววน. ควรมีอิสระ (Autonomy) และนำมาใช้เสริมกันซึ่งเป็นความท้าทายโดยตรงของ สกสว. ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์และผลผลิตในทิศทางร่วมกัน

4. ควรหากระบวนการที่จะทำให้หน่วยงานทำงานร่วมกัน และยอมรับนโยบายที่ออกจาก สกสว. รวมทั้งบูรณาการไปในทิศทางตามนโยบายที่รัฐหรือสภานโยบายฯ กำหนด เพื่อให้งบประมาณที่จัดสรรมีประสิทธิภาพ

5. ผู้กำหนดนโยบายควรเข้าร่วมโดยตรงตั้งแต่ต้น โดยควรมีกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และการบูรณาการอย่างแท้จริงและกำหนดตัวชี้วัดให้ สกสว. นำไปปฏิบัติและติดตามในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

6. ผู้กำหนดนโยบายที่ปรากฏอยู่ในกลยุทธ์ที่ 4 ควรให้ปรับเปลี่ยนไปสู่กลยุทธ์ที่ 2 โดยแก้ไขเป็น “บูรณาการการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นและผู้กำหนดนโยบายเพื่อให้การลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ” พร้อมกับควรระบุว่า ผู้กำหนดนโยบาย หมายถึง เป็นผู้กำหนดนโยบายในระดับใด เพื่อจะสร้างกิจกรรมที่จะสนองต่อกลยุทธ์นี้

7. ควรทำ Stakeholder Mapping ให้ชัดเจนถึงจำนวนกลุ่มย่อย และการจัดความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น โดยพิจารณาจากกลยุทธ์ทั้ง 5 กับความสัมพันธ์ที่พึงมีสามารถนำมาสร้างคำที่เหมาะสมในแต่ละยุทธศาสตร์ได้ ทั้งนี้หากทำความเข้าใจและลงในรายละเอียดในช่วงการวิเคราะห์ นอกเหนือจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน แบบรวม ๆ จะทำให้เขียนยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

8. ควรเพิ่มเติมกลยุทธ์เชิงรุกในเรื่องการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นของผู้บริหาร ววน.

9. ควรสร้างระบบการสื่อสารที่ชัดเจน สำหรับผู้กำหนดนโยบายไม่ใช่การสื่อสารสาธารณะ

10. สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามกลยุทธ์ควรพิจารณาจากผลลัพธ์ไม่ใช่กระบวนการ โดยตัวชี้วัดที่เป็นหลักควรเป็นผลลัพธ์

11. สิ่งที่เป็นผลลัพธ์สามารถนำมาใช้เป็นตัวกำหนดตัวชี้วัด เช่น เมื่อมีการลงทุนไปแล้ว สกสว. มีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน ให้นำมาใช้เป็นตัวชี้วัดปลายทางพร้อมทั้งมีตัวชี้วัดที่เห็นผลเร็วก่อนที่จะไปถึงตัวปลายทางด้วย

12. ควรจัดทำกลยุทธ์องค์กรให้คงที่ก่อนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

13. กลยุทธ์ที่ 1 และ กลยุทธ์ที่ 2 เป็นเชิงประสิทธิผลโดยพิจารณาจากผลลัพธ์ สำหรับกลยุทธ์ที่ 2 ไม่ควรพิจารณาเพียงกระบวนการ ควรมองปลายทางถึงผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และบางส่วนของอาจไปถึงผลกระทบ (Impact) ด้วย สำหรับ Road Map ในช่วง 5 ปี หากทำได้ดีจะเป็นฐานที่จะต่อเนื่องในระยะเวลา 10 ปี

14. กลยุทธ์ที่ 2 บูรณาการการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นเพื่อให้การลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ เป็นเรื่องที่ดีและสำคัญ แต่ต้องนำงบประมาณมาบูรณาการใช้ ทั้งนี้ไม่ควรมีการใช้เงินร่วมกันแต่ควรมีวิธีหางบประมาณเพิ่มเติมด้วย โดยพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ว่าอยู่ในหน้าที่ของ สกสว. หรือไม่ อาทิ ความพยายามที่ให้รัฐบาลเพิ่มงบประมาณ มีการลงทุน ววน. เพิ่มขึ้น การลงทุนกับภาคเอกชนที่ไม่ได้นำเงินมาลงทุนที่ ววน. แต่เอกชนลงทุนเองการสร้างระบบเงินกองทุนพัฒนา (Endowment Fund) และ การระดมทุน (Crowd Funding) ให้ลงทุนด้านวิจัยและพัฒนามากขึ้น

15. กลยุทธ์ที่ 2 ควรพิจารณาตัวชี้วัดเชิงคุณภาพด้วย ไม่ควรคิดเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว โดยต้องกำหนดมิติของการบูรณาการด้วย อาทิ การระดมทุนเงินนอกงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เกิดประสิทธิภาพการขับเคลื่อนงานให้เกิดผล เช่นความสามารถในการแข่งขันเชิงพาณิชย์ และอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญมาประเมินคุณภาพ ไม่เพียงนับจำนวนเชิงปริมาณเท่านั้น

16. กลยุทธ์ที่ 2 ควรหาวิธีการเพื่อให้กองทุนที่เชื่อมโยงกับ ววน. ขับเคลื่อนขึ้นไปตามทิศทางแผนที่ สกสว. กำหนด

17. กลยุทธ์ที่ 3 ตัวชี้วัดเรื่องความพึงพอใจในการดำเนินงานกับ สกสว. ควรกำหนดมิติ เช่น เรื่องของการมีส่วนร่วมในขณะที่มีการขึ้นรูปแผนงาน มีกลไกสร้างความร่วมมือกับหน่วยบริหารและจัดการทุน รวมทั้งความพยายามในด้านการติดตามการทำงาน

18. กลยุทธ์ที่ 3 และ กลยุทธ์ที่ 4 มีความใกล้เคียงกันมาก อาจรวมกันได้ โดยเป็นกลยุทธ์เชิงประสิทธิภาพที่วัดประสิทธิผลบางส่วนด้วย เป็นขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เห็นความเชื่อมั่นความเข้าใจของประชาชน

19. การวัดความพึงพอใจไม่ควรวัดการดำเนินงาน แต่ควรวัดผลที่เกิดจากการดำเนินงานว่าพึงพอใจหรือไม่

20. ควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) โดยรวมของหลายๆกลยุทธ์เพื่อให้เห็นภาพใหญ่ นอกเหนือจากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ในแต่ละกลยุทธ์

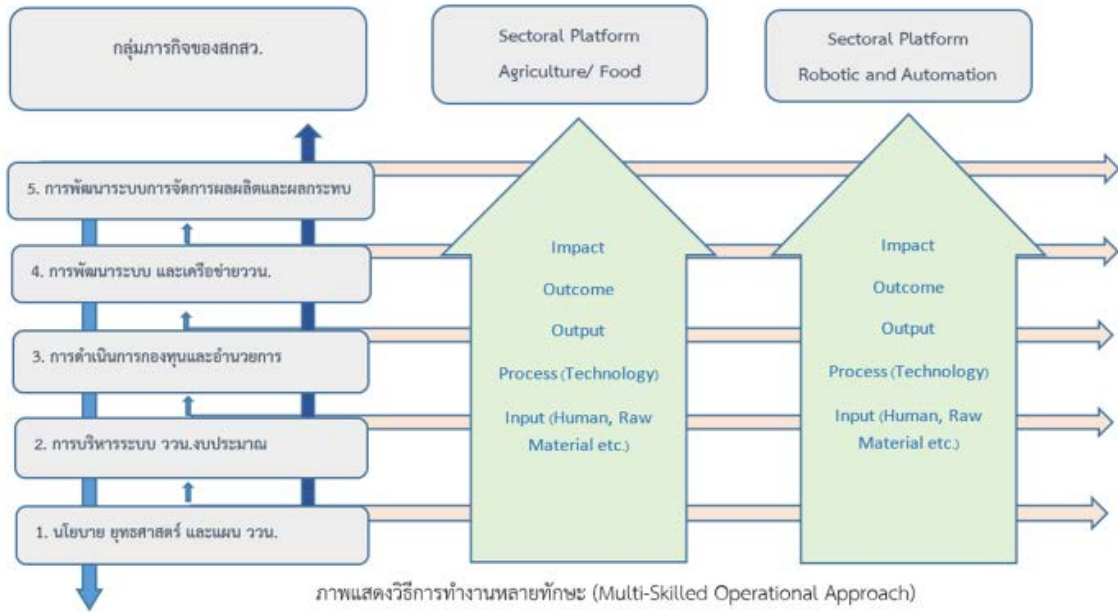
21. วิสัยทัศน์ยังขาดความท้าทาย โดยด้านนโยบายควรเน้นในเรื่องการทำให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการบริหารจัดการระบบงบประมาณที่สมบูรณ์ สามารถดำเนินการได้เกินความคาดหมาย

มติของคณะกรรมการ

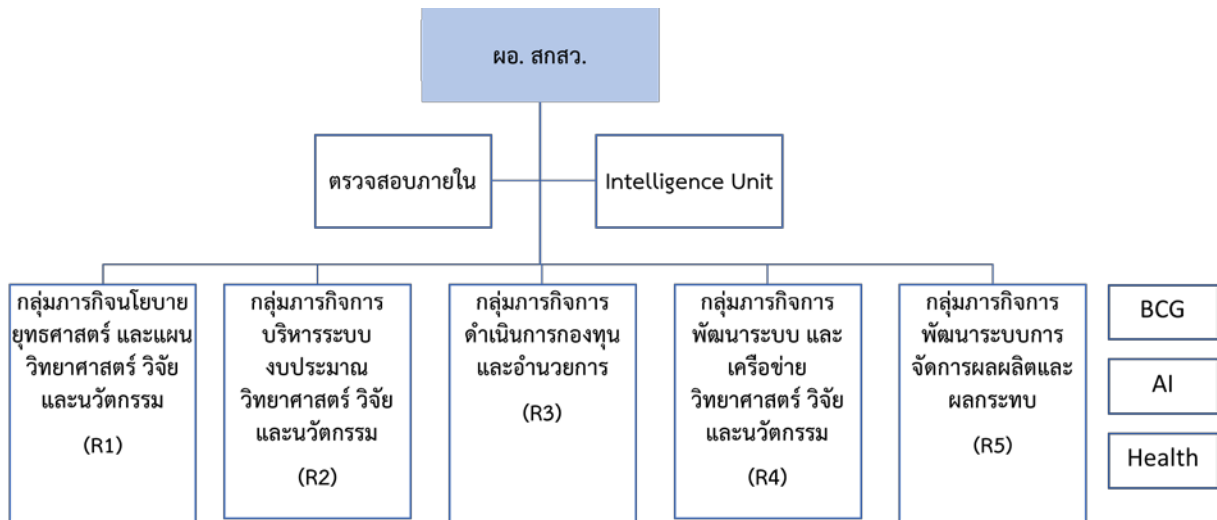
เห็นชอบในหลักการของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยขอให้ปรับรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

ระเบียบวาระที่ 3.2 การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองกลยุทธ์

ศ.ดร.ไพศาล กิตติสุขภกร ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบการจัดการผลผลิตและผลกระทบ นำเสนอว่า การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ ซึ่งประธานกรรมการอำนวยการ สกสว. ได้เสนอแนวคิดการออกแบบโครงสร้าง สกสว. และรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ในคราวประชุมวาระพิเศษ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ที่ประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้ สกสว. นำไปพิจารณาออกแบบโครงสร้าง สกสว. ที่ตอบสนองกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามกลุ่มภารกิจของ สกสว. ทั้ง 5 กลุ่มภารกิจ และตัวอย่างการทำงานในรูปแบบ Sectoral Platform เพื่อแสดงวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) ดังนี้



ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแนวทางวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) ดังกล่าวข้างต้น จึงได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) โครงสร้าง สกสว. ตามกลุ่มภารกิจเดิม จำนวน 5 กลุ่มภารกิจ และตัวอย่าง Sectoral Platforms จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) BCG Model 2) ปัญญาประดิษฐ์ (AI, Artificial Intelligence) และ 3) ด้านการแพทย์และสุขภาพ (Health) ดังแสดงตามแผนภาพ ดังนี้



ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง ประธานกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า หากมีการดำเนินงานให้บุคลากรสามารถโอนย้ายการทำงานในแต่ละกลุ่มภารกิจภายในองค์กรได้ ควรมีความเชื่อมโยงกับข้อบังคับคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะต้องมีการวัดประสิทธิภาพ (Performance) และการวัดผลตอบแทน (Reward) ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลา 1 ปีนี้ อาจพิจารณาการดำเนินการในรูปแบบ Sand Box โดยหลังจากนี้อาจพิจารณาปรับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นทางการมากยิ่งขึ้น

รศ.ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้นำเสนอแนวคิดของวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) อีกวิธีการหนึ่ง คือ การโอนย้ายบุคลากรจากฝ่ายหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งหากกลุ่มภารกิจใดขาดบุคลากรจะสามารถนำบุคลากรจากกลุ่มภารกิจอื่นมาทดแทนได้ ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานของประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีประสิทธิภาพมาก เนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มงานภายในองค์กรจากระดับบนสู่ล่าง

นอกจากนี้ ยังยกตัวอย่างการทำงานในรูปแบบ Flat Organization ของ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI ที่มีการแต่งตั้ง Director และ Research Director เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานทั้งหมด ตั้งแต่ การหาเงินงบประมาณ การกำหนดโจทย์วิจัย การบริหารจัดการ ซึ่งภายในทีมจะประกอบด้วยพนักงานในฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้ หากพนักงานเห็นว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงานในทีมนี้ สามารถขอปรับเปลี่ยนทีมได้

รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล รักษาการแทนผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในขณะนี้ได้ดำเนินการทดลองจัดทำ Sectoral Platforms ในเรื่องการแพทย์ และการเกษตร ซึ่งจะมีการทำเรื่องปัญญาประดิษฐ์ (AI, Artificial Intelligence) ต่อไปในอนาคต โดยภายในแต่ละ Sectoral Platforms ซึ่งประกอบด้วย

1. Director ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก
2. ฝ่ายวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และติดตามงาน ที่เป็นบุคคลจากภายนอก
3. ฝ่ายจัดการ
4. ผู้บริหาร สกสว.
5. พนักงาน สกสว.

ทั้งนี้ การเลือกรูปแบบในการดำเนินงานจะพิจารณาเลือกใช้วิธีผสม โดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มภารกิจมาร่วมกันทำเนื้อหาของ Sectoral Platforms ในแต่ละเรื่อง โดยมีบุคคลภายนอกเข้ามาร่วมดำเนินงานด้วย

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ควรแก้ไขภาพแสดงวิธีการทำงานหลายทักษะ (Multi-Skilled Operational Approach) จากรูปลูกศรให้เปลี่ยนเป็นเส้นตรงในการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มภารกิจ
2. จากแนวคิดในการทำงานแบบ Agile Team ทั้งรูปแบบการทำงานตามกลุ่มภารกิจ หรือ การทำงาน Basic Function และรูปแบบ Sectoral Platforms ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาเพื่อให้แนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้อง และระบุ Agile Team ในแต่ละ Sectoral Platforms ให้ชัดเจน
3. ในการปฏิบัติงานจริงควรพิจารณาเรื่องกระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) และการจัดบุคลากรให้อยู่ในแต่ละส่วนงานของ Sectoral Platforms โดยควรให้พนักงานที่อยู่ในกลุ่มภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ววน. (R1) ในแต่ละส่วนงานของ Sectoral Platforms ดังนั้น พนักงานในกลุ่มภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ววน. จึงควรมีบุคลากรที่มีความรู้ในแต่ละ Sectoral Platforms ด้วย

4. หลักการบริหารองค์กรที่เป็น Matrix Organization ควรมีการดำเนินการ 2 ส่วนร่วมกัน คือ 1) การดำเนินงานตามเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ของการลงทุนด้าน ววน. ที่ดำเนินการตามแผนของยุทธศาสตร์ชาติ และ 2) การดำเนินงานของหน่วยบริหารกองทุนในรูปแบบ Basic Function ซึ่งมีข้อเสนอแนะใน 3 ประเด็น ดังนี้

4.1 ควรพิจารณาแนวทางในการวางบุคลากรในแต่ละกลุ่มภารกิจ และแต่ละ Sectoral Platforms ให้เหมาะสม

4.2 ควรทำความเข้าใจความหมายของทั้ง 5 กลุ่มภารกิจ และพิจารณาว่าจะมีแนวทางในการเชื่อมโยงในการทำงานกับ Sectoral Platforms ได้อย่างไร

4.3 ควรพิจารณาความเหมาะสมของการจัดโครงสร้างองค์กรจริง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็น 5 กลุ่มภารกิจ ตามบทบาทหน้าที่ของ สกสว. ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ควรดำเนินการในรูปแบบ Management Support System เพื่อปฏิบัติการกิจตาม Strategic Function และทำให้เกิด Sectoral Platforms ได้

5. การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับบทบาทที่เกี่ยวกับเรื่องเงิน โดย Key concept ของเงินไม่ใช่งบประมาณ แต่เป็นการบริหารจัดการการลงทุนด้านการวิจัยและนวัตกรรมที่ทำให้เกิดความคุ้มค่า

6. ควรพิจารณาแนวทางในการดำเนินงานจากมุมมองของผู้บริหารไปสู่พนักงาน ถึงวิธีการทำงานของหัวหน้าทีม และพนักงานที่เป็นลูกทีมในแต่ละ Sectoral Platforms โดยอาจพิจารณาแบ่งสัดส่วนการทำงานตามหน้าที่ในแต่ละกลุ่มภารกิจ และการทำงานในส่วนของ Sectoral Platforms โดยมีการกำหนดขึ้นงานในแต่ละบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการสร้างผลงานและทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายของตนเอง

7. ควรพิจารณาเรื่องการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานให้ชัดเจน

8. มีข้อสังเกตอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปรับโครงสร้างองค์กรว่า เรื่องเศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) และ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ของ BCG Model ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ใหญ่ของประเทศใน ยังคงเป็นแผนในระดับบริษัทโดยยังไม่มีแผนในระดับ Sectors ซึ่งควรมีแนวทางการเชื่อมโยงแผนในระดับบริษัทไปสู่แผนในระดับ Sectors

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบการทดลองการจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็น Matrix Organization โดยมีทีมงานเดิมทั้ง 5 กลุ่มภารกิจ และการจัด Sectoral Platforms เพื่อดำเนินการทดลองปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2564 โดยให้ฝ่ายบริหารของ สกสว. พิจารณาเลือกประเด็นของ Sectoral Platforms ที่จะทำเป็นโครงการนำร่องต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การกำหนด Sectoral Platforms ควรกำหนดขอบเขตให้แคบลง เพื่อให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน
2. ควรพิจารณาการนำผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาอยู่ภายในแต่ละ Sectoral Platforms เพื่อเป็น Agile Team ที่มีการเชิญบุคคลจากภายนอกเข้ามาร่วมดำเนินการ

3. ควรแยกกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำงานในแต่ละ Sectoral Platforms ให้ชัดเจน เนื่องจากบางกลุ่มภารกิจจะค่อนข้างมีความจำเพาะ แต่บางกลุ่มภารกิจค่อนข้างไม่มีความจำเพาะกับแต่ละ Sectoral Platforms ดังนั้น จึงไม่ควรนำพนักงานของทั้งกลุ่มภารกิจไปอยู่ใน Sectoral Platforms โดยอาจพิจารณาเฉพาะส่วนที่เป็น Strategic Function
4. ควรพิจารณาแนวทางการวางระบบในเชิงจิตใจของพนักงานที่จะต้องไปทำงานใน Sectoral Platforms และการรับฟังคำสั่งการทำงานของหัวหน้าทั้งของ Sectoral Platforms และกลุ่มภารกิจ
5. ควรพิจารณาเรื่องการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานให้ชัดเจน

ระเบียบวาระที่ 3.3 ความก้าวหน้าในการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน

ศ.ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. นำเสนอว่า คณะทำงานการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ได้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ซึ่งมีความก้าวหน้าในการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ดังนี้

1. การประชุมคณะกรรมการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2563 โดยให้ผู้อำนวยการฝ่าย สกสว. เดิม หรือผู้แทนดำเนินการทบทวนรายชื่อนักวิจัยในโครงการ ผิดสัญญา ให้แต่ละฝ่ายเสนอรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงานฯ เข้าในบัญชีรายชื่อพร้อมทั้งอธิบายสาเหตุและปัญหา

2. กรณีที่มีการปรับสถานะโครงการให้เป็นปัจจุบัน หลังจากการประชุมครั้งที่ 4/2563 ได้มอบหมายให้ทีมเลขานุการคณะทำงานฯ ติดตามจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบฟอร์มสำรวจและให้ยืนยันข้อมูลกลับมายังทีมเลขานุการคณะทำงานฯ โดยผลจากการติดตามจึงได้รายชื่อนักวิจัยที่จะเข้าบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน จำนวนรวม 109 รายชื่อ จาก 7 ฝ่าย ซึ่งที่เหลืออีก 10 ฝ่าย ไม่มีนักวิจัยในบัญชี โดยมีรายละเอียดจำนวนโครงการผิดสัญญาและจำนวนรายชื่อนักวิจัยที่ฝ่ายเสนอเข้าบัญชีฯ ณ วันที่ 4 สิงหาคม 2563

สกสว. ได้มีการดำเนินการเรื่อง การจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ของ สกสว. เดิม เพื่อให้ความชัดเจนในการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งแต่ละฝ่ายมีแนวทางในการดำเนินงานและรายละเอียดในการบริหารจัดการทุนที่แตกต่างกัน ซึ่งคาดว่าจะการดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงานจะสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 โดย สกสว. ได้มีการออกจดหมายถึงนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงานเพื่อส่งเอกสารที่ใช้ในการดำเนินการสิ้นสุดโครงการซึ่งนักวิจัยได้ส่งเอกสารเพื่อใช้ในการสิ้นสุดโครงการเข้ามายัง สกสว. เพิ่มเติมในช่วงระหว่างวันที่ 14 กรกฎาคม – 3 สิงหาคม พ.ศ. 2563 เพิ่มเติมอีกจำนวน 620 โครงการ

โดยมีข้อสังเกตเรื่องการบริหารจัดการในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรพิจารณาการแจ้งนักวิจัยได้รับทราบถึงเงื่อนไขในการดำเนินการทำเรื่องสิ้นสุดโครงการในกรณีที่ไม่มีความคืบหน้าตามที่คาดการณ์ไว้อย่างทั่วถึง ว่าสามารถให้นักวิจัยส่งรายงานฉบับสมบูรณ์และเอกสารการเงิน เพื่อขออนุมัติสิ้นสุดโครงการแบบไม่มีความคืบหน้าต่อไป

2. ฝ่ายวิชาการ โครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก (คปก.) และ โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.) จะมีปัญหาในการสิ้นสุดโครงการมากที่สุด เนื่องจากตามสัญญามีรายละเอียดที่ต้องพิจารณาต่าง ๆ เช่น การตีพิมพ์ผลงาน การขอใช้ทุน และการจบการศึกษาของนักศึกษา เป็นต้น

3. เจ้าหน้าที่ สกสว. มีภาระงานค่อนข้างมาก ทั้งภาระงานเดิม และภารกิจใหม่ ซึ่งบางคนมีการทำงานในภารกิจใหม่ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการเสนอเรื่องเพื่อสิ้นสุดโครงการให้นักวิจัย เมื่อส่งเอกสารเข้ามาได้ทันที

ทั้งนี้ ควรดำเนินการจัดกระบวนการบริหารจัดการภายในก่อนที่จะดำเนินการส่งบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงาน ในลำดับต่อไป

รศ.ดร.เรณู สุขารมณ์ ผู้อำนวยการภารกิจจัดการโครงการที่กำลังดำเนินการ ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า จำนวนโครงการวิจัยที่ล่าช้าและผิดสัญญาพิจารณาจากนักวิจัยไม่ส่งเอกสารเพื่อสิ้นสุดโครงการเข้ามายัง สกสว. ล่าช้ากว่า 180 วัน ตามที่ระบุไว้ในสัญญา จึงทำให้โครงการดังกล่าวขึ้นเป็นโครงการล่าช้าและผิดสัญญาในระบบ EPMS ดังนั้น จำนวนโครงการที่ล่าช้าและผิดสัญญาจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา

ทั้งนี้ สกสว. ได้ดำเนินการส่งจดหมายถึงนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานเพื่อส่งเอกสารที่ใช้ในการดำเนินการสิ้นสุดโครงการซึ่งนักวิจัยได้ส่งเอกสารเพื่อใช้ในการสิ้นสุดโครงการเข้ามายัง สกสว. ไปยังมหาวิทยาลัยต้นสังกัด โดยให้กำหนดการส่งกลับมาที่ สกสว. ภายในวันที่ 30 กรกฎาคม 2563 ซึ่งนักวิจัยได้ดำเนินการส่งเอกสารเพื่อสิ้นสุดโครงการกลับมาที่ สกสว. มาอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานจะมีการประชุมครั้งต่อไปในวันที่ 20 สิงหาคม 2563

ศ.ดร.ปิยะวัตติ บุญหลง ประธานกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แจ้งว่าควรดำเนินการส่งบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานเพื่อรายงานต่อ กสว. และให้ กสว. พิจารณาต่อว่าควรดำเนินการส่งเป็นข้อมูลให้หน่วยบริหารและจัดการทุน (PMU) หรือไม่ เนื่องจากหน่วยบริหารและจัดการทุนควรมีข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ทุนวิจัยต่อไป

รศ.ดร.พงศ์พันธ์ แก้วตาทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนาระบบและเครือข่ายวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การส่งบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานจะมีผลกระทบต่อนักวิจัยเนื่องจากอาจทำให้นักวิจัยถูกตัดสิทธิ์ในการรับทุนวิจัย จึงมีข้อสังเกต ดังนี้

1. การจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานของนักวิจัยที่รับทุนควรดำเนินการเป็นภาพรวมทั้งประเทศ ไม่เฉพาะแต่นักวิจัยผู้รับทุนของ สกสว. เดิม
2. การนำชื่อออกจากบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน และควรมีการปรับข้อมูลบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานตลอดเวลา

นางเน่งน้อย เวทยพงษ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แทน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า วัตถุประสงค์ของการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้างส่งผลงานเพื่อเป็นฐานข้อมูลของกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทั้งนี้ในอนาคตหากเห็นว่ามีมีความจำเป็นอาจพิจารณาจัดทำเป็นรายชื่อของทั้งประเทศได้

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ควรให้เจ้าหน้าที่ของ สกสว. ที่ดูแลโครงการวิจัยดำเนินการตรวจสอบรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน จำนวน 109 รายชื่อ หากนักวิจัยได้ดำเนินการส่งเอกสารมายัง สกสว. แล้ว ควรนำชื่อออกจากบัญชีรายชื่อฯ ดังกล่าว
2. ควรรายงานบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน จำนวน 109 รายชื่อ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563 ให้คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) ทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป
3. ควรแสดงการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของจำนวนโครงการที่ยังไม่ได้สิ้นสุดโครงการ จากจำนวนโครงการเดิมที่เคยนำเข้ามาเสนอในครั้งแรกประกอบด้วย
4. ควรกำหนดเกณฑ์การผิดสัญญา และเกณฑ์การเข้าบัญชีรายชื่อนักวิจัยที่ค้ำส่งผลงานให้ชัดเจน ซึ่งควรมีความแตกต่างกัน เช่น นักวิจัยไม่สามารถปิดโครงการได้ เนื่องจากไม่มีผลงานตีพิมพ์ตามที่ระบุไว้ในสัญญาควรอยู่ในเกณฑ์ของการผิดสัญญา แต่ไม่ควรอยู่ในบัญชีรายชื่อนักวิจัยที่ค้ำส่งผลงาน เป็นต้น
5. บัญชีรายชื่อนักวิจัยที่ค้ำส่งผลงานถือว่าข้อมูลถือเป็นความลับ และต้องมีการระมัดระวังในการส่งต่อของข้อมูลอย่างเคร่งครัด ทั้งการส่งข้อมูลใน กสว. พิจารณา และให้หน่วยบริหารและจัดการทุน
6. หากมีการส่งข้อมูลบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ควรมีการอธิบายให้หน่วยบริหารและจัดการทุนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการใช้ข้อมูลให้ตรงกันกับที่ สกสว. หรือ กสว.
7. ควรพิจารณาเรื่องการจ้างพนักงานชั่วคราว เพื่อใช้ในการดำเนินการสิ้นสุดโครงการวิจัย โดยควรดำเนินการสิ้นสุดโครงการวิจัยทั้งหมดให้แล้วเสร็จภายในสิ้นปี พ.ศ. 2563
8. ควรพิจารณาหารือกับหน่วยบริหารและจัดการเรื่องเจ้าหน้าที่ สกสว. ที่รับผิดชอบดูแลโครงการวิจัยเดิม แต่ได้มีการโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังหน่วยบริหารและจัดการ เพื่อขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ท่านนั้น ๆ ดำเนินการส่งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยให้แก่พนักงานชั่วคราวที่จะจ้างเข้ามาช่วยดำเนินการในการสิ้นสุดโครงการต่อไป
9. หากดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ควรมีการสรุปประเด็นสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดข้อมูลให้แก่หน่วยบริหารและจัดการทุน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการโครงการวิจัยในอนาคตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มติของคณะกรรมการ

รับทราบความก้าวหน้าในการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน ทั้งนี้ขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการรายงานบัญชีรายชื่อนักวิจัยผู้ค้ำส่งผลงาน จำนวน 109 รายชื่อ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563 ให้คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) ทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 4.1 (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ครั้งที่ 5/2563 วันที่ 3 กรกฎาคม 2563 และในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. (วาระพิเศษ) เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ซึ่งมีมติให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สกสว. พิจารณาประเด็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณะกรรมการ

ฝ่ายเลขานุการ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สกสว. ในการประชุมครั้งที่ 3/2563 วันที่ 4 สิงหาคม 2563 ที่ผ่านมา พร้อมทั้งมีมติเห็นชอบในหลักการและประเด็นเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียดโดยย่อของ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ซึ่งแบ่งออกเป็น 15 หมวด ดังนี้

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

ทั้งนี้ มีรายละเอียดที่นำเสนอตามเอกสารประกอบการประชุม

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. มีข้อสังเกตว่า ในกรณีที่จะมีการออกระเบียบ หรือข้อบังคับของหน่วยงาน ควรแสดงหน้าที่และอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ สกสว. อนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ตามที่กฎหมายกำหนดให้ชัดเจน

2. ข้อ 6 (1) แก้ไขเป็น “วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลออกระเบียบ และปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยผ่านการกลั่นกรอง ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะของ คณะอนุกรรมการ และเมื่อระเบียบมีผลใช้บังคับให้ผู้อำนวยความสะดวกรายงานต่อคณะกรรมการทราบ” เนื่องจาก สำนักงานตรวจงบประมาณแผ่นดิน (สตง.) ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าอำนาจในการออกระเบียบจะเป็นของ คณะกรรมการอำนวยความสะดวก สกสว. ส่วนอำนาจของผู้อำนวยความสะดวก สกสว. มีอำนาจในการวางระเบียบ

3. ข้อ 7 วรรค 2 แก้ไขเป็น “คณะอนุกรรมการอาจแต่งตั้งพนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ รวมทั้ง อาจพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญ ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา จำนวนไม่เกินสอง คน ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและชี้แจงแสดงความคิดเห็นแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน”

4. ข้อ 8 (2) แก้ไขเป็น “เสนอนโยบายแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน”

5. ข้อ 8 (3) แก้ไขเป็น “กำกับติดตามและรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานต่อคณะกรรมการ”

6. ข้อ 12 วรรค 2 แก้ไขเป็น “พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษประจำปีตามผลการ ปฏิบัติงาน ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ที่สอดคล้องกับมติของคณะรัฐมนตรี” เนื่องจาก หน่วยงานที่เป็นองค์การมหาชนการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษได้ จะต้องเป็นเงินนอกงบประมาณเหลือจ่าย ซึ่งจะต้องมีความ สอดคล้องกับมติของคณะรัฐมนตรี

7. ข้อ 14 แก้ไขเป็น “การแบ่งส่วนงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนดโดยข้อเสนอของผู้อำนวยความสะดวก”

8. ควรมีการปรับเปลี่ยนกลุ่มตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างในข้อ 15 เพื่อให้เหมาะกับการทำงาน ของ สกสว. มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ควรคงกลุ่มตำแหน่งวิชาการไว้ เนื่องจากในอนาคตหากมีการจัดตั้ง Intelligence unit ซึ่งงานเชิงวิชาการมีความจำเป็นต่อ สกสว. นอกจากนี้ หากเทียบเคียงกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (สสว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดทำแผนรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises, SMEs) และบริหารกองทุนด้วย ก็มีกลุ่มตำแหน่งวิชาการเช่นเดียวกัน

9. ข้อ 15 วรรค 2 แก้ไขเป็น “ทั้งนี้ การกำหนดและการยุบเลิกตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตรารายเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของพนักงานของ สกสว. ให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการกำหนด”

10. ข้อ 15 ขอให้เพิ่มเติม วรรค 3 ว่า “การกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างแต่ละ ประเภท ให้เป็นไปตามประกาศที่ผู้อำนวยความสะดวกกำหนด”

11. ข้อ 16 แก้ไขเป็น “หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง และเกณฑ์อัตรารายเดือนตามบัญชีอัตรารายเดือนในข้อ 11 ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยความสะดวก กำหนด เว้นแต่ ตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวก”

12. ข้อ 17 วรรค 3 แก้ไขเป็น “หากพนักงานระดับบริหารหรือเทียบเท่าได้รับการคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยความสะดวก เมื่อครบวาระและไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยความสะดวก ให้กลับเข้า ดำรงตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ได้รับเดิมหรือเทียบเท่า และได้รับเงินเดือนในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราก่อนเข้ารับตำแหน่งรองผู้อำนวยความสะดวก”

13. ควรตัดข้อ 18 ที่ระบุว่า “พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งนั้น เว้นแต่พนักงานหรือลูกจ้างนั้นมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญพิเศษ ผู้อำนวยความสะดวกจะให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าก็ได้ โดยให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ผู้อำนวยความสะดวกกำหนด” มีความจำเป็นที่ต้องระบุไว้หรือไม่ เนื่องจากในข้อ 11 ระบุว่า “อัตรารายเดือนของ พนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีอัตรารายเดือนที่คณะกรรมการกำหนด”

14. ข้อ 20 วรรค 2 บรรทัดที่ 4 ควรตัดข้อความว่า “ทั้งนี้ผู้อำนวยการจะสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่ได้” ออก เพื่อความยืดหยุ่นในการดำเนินงานของผู้อำนวยการ

15. ควรตัดข้อ 22 ที่ระบุว่า “พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งได้รับอนุมัติให้ออกจากงานไปแล้ว โดยไม่ใช่กรณีออกจากการเนื่องจากกระทำผิดวินัย หากสมัครเข้าทำงานใหม่และสำนักงานต้องการจะรับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างใหม่ ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และกำหนดอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 18”

16. ข้อ 23 ควรระบุว่า “ในกรณีที่ตำแหน่งของพนักงานหรือลูกจ้างว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้พนักงานหรือลูกจ้างคนหนึ่งคนใดตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้น”

17. ข้อ 26 วรรค 3 แก้ไขเป็น “ในกรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ผ่านจนเป็นเหตุให้อาจเลิกจ้างตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาและให้เสนอผลการพิจารณาต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่เป็นกรณีสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ 20”

18. ข้อ 26 ขอให้เพิ่มเติมวรรค 4 ว่า “เมื่อผู้อำนวยการเห็นชอบให้เลิกจ้าง ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่กรณีที่เห็นควรให้เลิกจ้างในทันที ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบและจ่ายเงินเดือนล่วงหน้าหนึ่งเดือนแทนการแจ้งล่วงหน้า เมื่อดำเนินการแล้วให้ผู้อำนวยการรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ”

19. ข้อ 27 วรรค 1 แก้ไขเป็น “ให้มีการประเมินต่อสัญญาจ้างของพนักงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพิจารณาประกอบ ทั้งนี้ การประเมินต่อสัญญาจ้างดังกล่าวต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและมีความเป็นธรรม”

20. ข้อ 28 ควรเพิ่ม (3) ระบุว่า “การลาเพื่อไปช่วยดูแลบุตร” และเลื่อน (3)-(8) ที่มีอยู่เดิมไปอยู่ในลำดับถัดไป

21. ข้อ 48 ควรเพิ่ม (9) เป็น “ตำแหน่งงานถูกยุบหรือเลิกตำแหน่ง”

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบข้อบังคับคณะกรรมการอำนาจการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... และให้มีการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ เพื่อให้ประธานกรรมการอำนาจการ สกสว. ลงนาม และประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4.2 การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ สกสว.

นายปกรรัฐ กนธนาพร เจ้าหน้าที่ภารกิจการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ สกสว. นำเสนอว่า ด้วยศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ ได้ลาออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการ สกสว. คณะกรรมการอำนาจการ สกสว. ในคราวประชุมวาระพิเศษเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ สกสว. ขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศ กสว. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 ที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2563

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการ องค์การมหาชน ที่กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีที่กำกับดูแล พิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ทราบก่อนเริ่มการ สรรหา เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ยกร่างวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการ สกสว. เสนอต่อคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ตามความในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ สกสว. มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการต่าง ๆ ตามความในมาตรา 44 และบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามความ ในมาตรา 54 และผู้อำนวยการ สกสว. มีหน้าที่และอำนาจ ตามความในมาตรา 48 มาตรา 49 และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

2. เป้าหมาย

- จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และริเริ่ม แผนงาน ววน. ที่สำคัญ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท นโยบายรัฐ และอื่น ๆ เพื่อการ พัฒนาคนและสถาบันความรู้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- จัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณ กำกับ ติดตามการใช้งบประมาณอย่างมีธรรมาภิบาล
- บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนระบบและเครือข่ายหน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมของประเทศ ตลอดจนการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานในระบบ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และการติดตามประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบของงานวิจัยและ นวัตกรรมของประเทศ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสื่อสารเพื่อสร้างสังคมฐานความรู้

3. ตัวชี้วัดและผลผลิต

ต้องสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและแผนงบประมาณรายปีของ สกสว. และกองทุนส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. และคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้ความเห็นชอบเป็นประจำทุกปี และเป็นไปตามนโยบายที่ คณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. มอบหมายโดยคณะกรรมการอำนาจการ สกสว. จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สกสว. เป็นประจำทุกปี

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของ สกสว. และผู้อำนวยการ สกสว. รายปีงบประมาณ ได้แก่

- ผลสำเร็จในการจัดทำแผนและกรอบวงเงินงบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผลสำเร็จในการริเริ่มแผนงานและโครงการด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่สำคัญและมีผลกระทบสูงต่อประเทศ
- ผลสำเร็จในการบริหารและจัดสรรงบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตามการใช้งบประมาณอย่างมีธรรมาภิบาล
- ผลสำเร็จในการพัฒนาระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงานในระบบ และสร้างความร่วมมือและเครือข่ายของระบบ ววน.
- ผลสำเร็จในการพัฒนาระบบติดตามประเมินผล การส่งเสริมการจัดการปลายทางและการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ของหน่วยรับงบประมาณ
- การบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิผล
- การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
- การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายเร่งด่วน
- หรือสำคัญของรัฐบาล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. กรอบวงเงินค่าตอบแทน

เงินเดือนประจำ 100,000 – 250,000 บาท ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะทำความตกลงกับคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. ทั้งนี้ นอกจากเงินเดือนประจำ ผู้อำนวยการ สกสว. อาจได้รับการพิจารณาประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายเป็นตัวเงินไม่เกิน ร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ และอาจได้รับค่าตอบแทนพิเศษอีกไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะมีมติเป็นอย่างอื่น

รศ.ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและอำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนวยการ ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การกำหนดตัวชี้วัดและผลผลิตมีความสำคัญ เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 ข้อ 5 ระบุว่า “ในกรณีที่ผู้อำนวยการซึ่งดำรงตำแหน่งคราวแรก มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และคณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เห็นว่าการจ้างผู้อำนวยการคนเดิมจะเกิดประโยชน์แก่ สกสว. คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. อาจพิจารณาให้มีมติเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองได้ โดยเสนอต่อ กสว. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ทั้งนี้ ต้องเสนอวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน โดยไม่ต้องดำเนินการสรรหาตามประกาศนี้”

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

1. ควรเพิ่มความในวรรคแรกของเป้าหมายว่า “บริหารงานของ สกสว. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของ สกสว.”

2. ตัวชี้วัดและผลผลิต มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ตัวชี้วัดและผลผลิตอาจจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวชี้วัดและผลผลิตตามที่กฎหมายกำหนด ตัวชี้วัดและผลผลิตตามที่หน่วยงานภายนอก เช่น กพร. กำหนด และตัวชี้วัดและผลผลิตตามที่ฝ่ายนโยบายหรือกระทรวงกำหนด

- คำว่าผลสำเร็จมีความหมายที่ค่อนข้างกว้าง ในทางปฏิบัติคณะกรรมการจะต้องพิจารณา กำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนต่อไป

- ตัวชี้วัดและผลผลิตมีความสัมพันธ์กับกรอบวงเงินค่าตอบแทน เนื่องจากหากค่าตอบแทนของผู้อำนวยการสูง ตัวชี้วัดและผลผลิตก็ควรจะต้องมีความท้าทายสูงขึ้นด้วย และหากมีรายละเอียดทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเป็นภาพรวมในการดำเนินงานของผู้อำนวยการ ก็จะช่วยสะท้อนให้เห็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติ หลังจากเสนอผ่าน กพม. แล้ว คณะกรรมการอาจกำหนดตัวชี้วัดและผลผลิตตลอดวาระ 4 ปีและสำหรับรายปี ว่าผู้อำนวยการควรดำเนินการในเรื่องใดบ้างตามที่คณะกรรมการ อำนวยการ สกสว. และ กสว. กำหนด โดยใช้การดำเนินงานตามกฎหมายเป็นตัวตั้ง

3. อัจฉริยะบุพบทหน้าที่ของผู้อำนวยการที่คณะกรรมการอำนวยการ สกสว. เห็นสมควร คือ การดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด และการดำเนินการอื่นที่ช่วยตอบสนองภารกิจตามกฎหมาย เช่น ในช่วงที่มีการก่อตั้งองค์กร ควรระบุเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบในหลักการของวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการ สกสว. ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอ โดยมอบให้ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาปรับ รายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยความเห็นชอบของประธานกรรมการ อำนวยการ แล้วให้นำเสนอรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ รวมทั้งแจ้งต่อ กพม. ตามหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการใน คณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ก่อนเริ่มกระบวนการ สรรหาต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อทราบ และขอความคิดเห็น

ระเบียบวาระที่ 5.1 สรุปลผลการดำเนินงานของ สกสว. ไตรมาสที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รศ.ดร.อภิศักดิ์ ชีระวิสิษฐ์ รักษาการรองผู้อำนวยการด้านการดำเนินการกองทุนและอำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนวยการ ได้นำเสนอสรุปลผลการดำเนินงานของ สกสว. ไตรมาสที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นรายงานงบประมาณรายจ่ายงบ สกสว. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2563 โดยมีข้อเสนอตามเอกสารที่แนบมา

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 7 การนัดประชุมครั้งต่อไป

ฝ่ายเลขานุการขอแนะนำเรียนเสนอ คณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อโปรดพิจารณาการนัดหมายการประชุมครั้งที่ 7/2563 วันศุกร์ที่ 4 กันยายน 2563 เวลา 9.00-12.00 น.

มติของคณะกรรมการ

เห็นชอบการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ครั้งที่ 7/2563 วันศุกร์ที่ 4 กันยายน 2563 เวลา 9.00-12.00 น. ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

เลิกประชุม เวลา 12.45 น.

นางสาวกนิษฐา จันทร์แดง
นางสาววริศรา ชื่นอารมย์
และนางพรพิมล กิตติมศักดิ์
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ผู้จัดรายงานการประชุม

รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม