แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2566

หลักการและเหตุผล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ซึ่งมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นมาตรการแนวทางการป้องกันและตรวจสอบปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนงานภายใต้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการทุจริต ทั้งนี้ มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใส พร้อมสร้างระบบราชการที่มีความโปร่งใส จัดระบบการตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม สามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการ หลักปฏิบัติสากล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ
- เพื่อทำให้หน่วยงานมีการจัดการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของ องค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ประเด็นที่เชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- มาตรา 53 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
- มาตรา 59 รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มิใช่ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ หรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวกไปสู่การปฏิบัติ
- มาตรา 63 รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้ง กลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกัน เพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

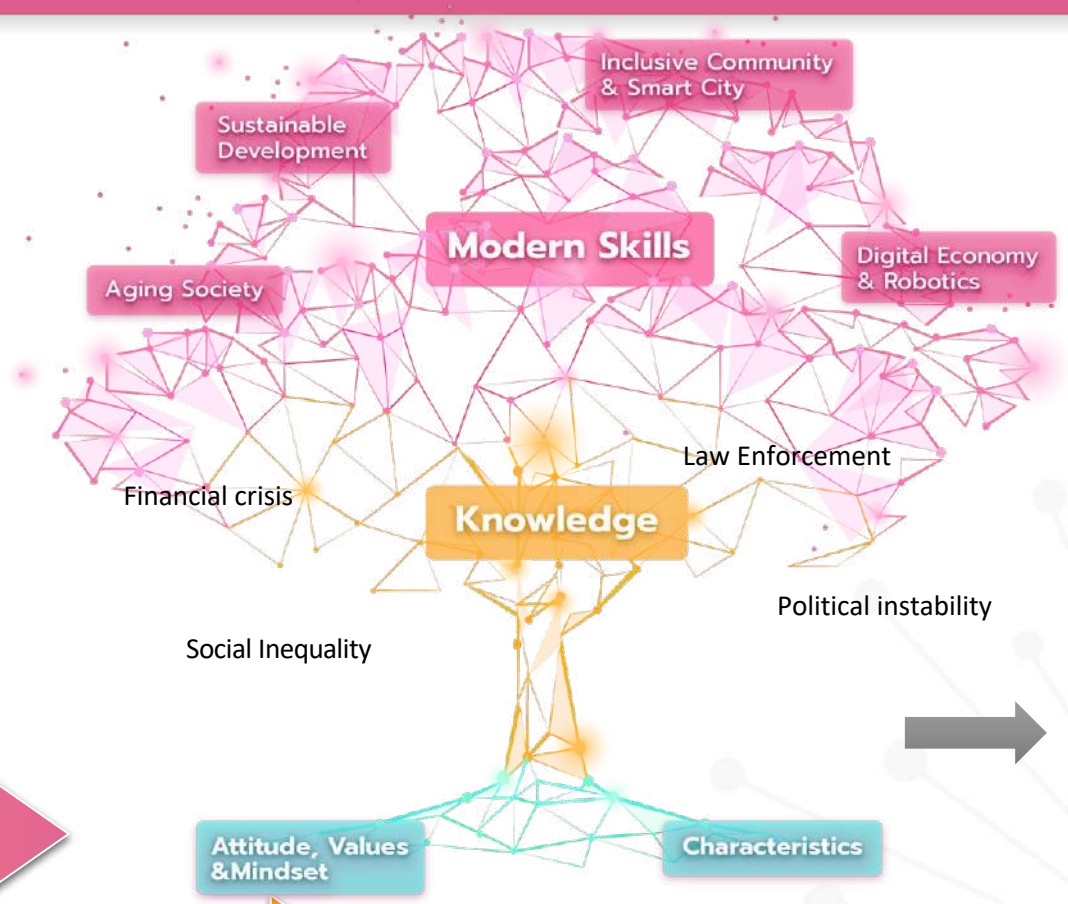
วิสัยทัศน์ (Vision)

“ผู้นาการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

“Leader creating knowledge and innovation for sustainable society”

พันธกิจ (Mission)

สร้างและพัฒนาคน สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม ชี้นำขับเคลื่อนสังคมไทยและสังคมโลก



Leading Futures

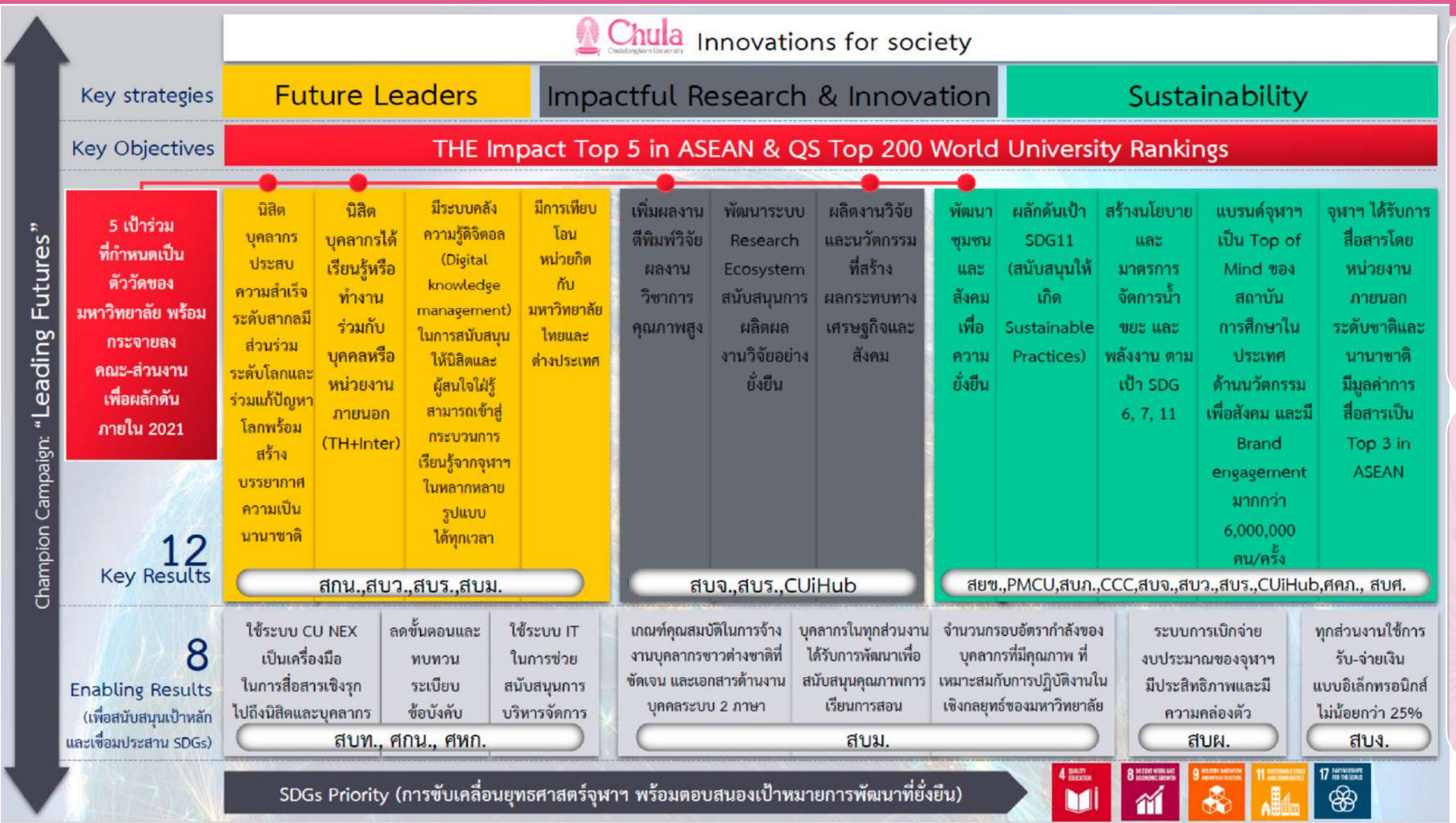
ผู้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4 ปีถัดไป พร้อมมุ่งหน้าพาจุฬาฯ ทะยานต่อ

#Innovations for Society

3 Key strategies, 12 Key results ภายใต้แคมเปญ Leading Futures

รายการ Objectives and Key Results



การปิดช่องว่าง (Gap) ของแผนยุทธศาสตร์ 3 หมุดหมาย (Future Leaders, Impactful Research and Innovation, Sustainability)

ผลักดัน ปิดช่องว่าง(Gap) ทิศทางและนโยบาย (Directions & Policy Review: DPR)

ทิศทางและนโยบาย DDR Targets and Execution Plan

	Execution	Timeline	Results
Governance structure needs full support from **the council**	ตั้งคณะกรรมการพร้อมข้อเสนอรูปแบบโครงสร้างใหม่ เสร็จทันปี 2021	Sep 2021	เสนอในสภามหาวิทยาลัยได้รับการอนุมัติหลักการ ให้คณะนำไปใช้ตามความสมัครใจ
REPUTATION VP Narin VP Kaywalee + All VPs	No.1 of ASEAN in Global impact เร่งรัดโครงการวิจัยและ SDG Projects ตามRankings Strategy เช่น แก่งคอย Innovation district, COVID19 Vaccine	Nov 2021	'จุฬาฯ' อยู่ในอันดับที่ 16 ของโลก อันดับสองของ ASEAN และทำผลงานได้โดดเด่นใน SDG 3,9,15,17
LEARNERS Integrated Research and Education VP Parichart VP Chaiyaporn	>5% FT Inter students >600,000 online learners UG:PG 70:30 → 60:40 เร่งหลักสูตรพร้อมประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ สร้างผู้นำแห่งอนาคต เน้นโท-เอก และเพิ่มสัดส่วนนิสิตต่างประเทศ	Dec 2023	2022 : FT inter students = 1,156/36,612 = 3.16% Online: 2020 เรียน 445,324 คน ใหม่ 92 วิชา 2021 เรียน 380,199 คน ใหม่ 86 วิชา 2022: UG:PG = 72: 28
PRODUCTS/ SERVICES VP Chakkaphan VP Kaywalee	1.5 paper/faculty/year (18,000 Publications) T1 & Q1 from 40% to 80% & > 50 Citations/Faculty New Research Income > 1,000 MTHB/year or et valuation of innovation enterprises > 10,000 MTHB/year เร่งสนับสนุนผลงานตีพิมพ์คุณภาพสูง เพิ่มCitation ของคณาจารย์ รายบุคคล และธุรกิจนวัตกรรม (SDG9)	Dec 2024	Scival 2021: Paper/Faculty/Year = 1.18 (15,827 pubs, 2018-2022) Q1 = 53%, Citation/Faculty = 22.5 (76,945/3,427) New Research Income = 4,692 MTHB Market valuation of innovation enterprises = 18,765 MTH
FINANCE VP Jittisak VP Pimpana VP Kaywalee	Total Revenue 20,679 MTHB to support scholarly works เร่งรัดรายได้เพิ่มจากแหล่งรายได้ใหม่ หลักสูตร & วิจัยนวัตกรรม	Sep 2022	Total Revenue = 20,898 MTHB
HUMAN CAPITAL VP Supaporn VP Kaywalee	+144 inter faculty staff (10%) Students: Faculty: Staff 13:1:1.7 → 13:1:1 เร่งเพิ่มนิสิตและคณาจารย์ชาวต่างประเทศที่มีคุณภาพสูง มีผลงานโดดเด่น	Dec 2024	Student 36,612: Faculty 3,427: Staff 5,144 (10.4: 1: 1.5) Inter Faculty 399: 3,427 = 11.6%

การปิดช่องว่าง (Gap) ของแผนยุทธศาสตร์ 3 หมุดหมาย (Future Leaders, Impactful Research and Innovation, Sustainability)

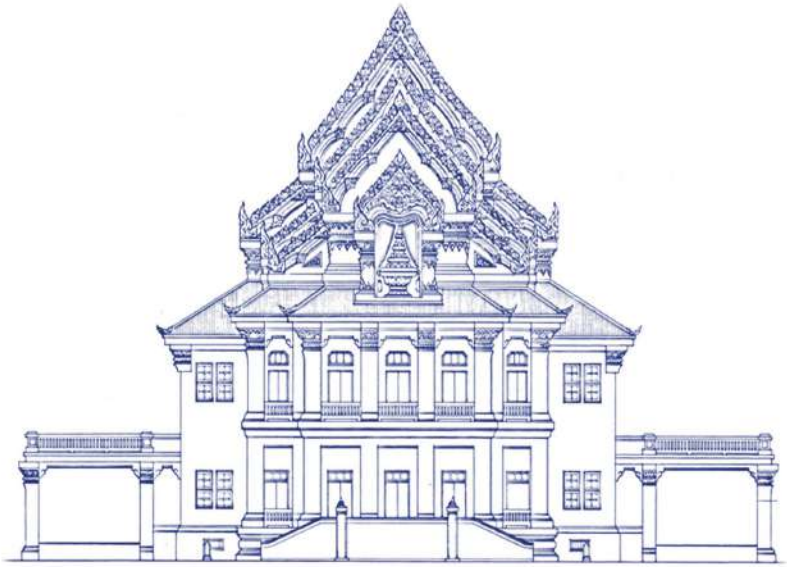
ผลักดัน ปิดช่องว่าง(Gap) ทิศทางและนโยบาย (Directions & Policy Review: DPR)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

Chula Innovations for Sustainable Society
Integrated innovation enterprise, research, and education towards socio-economic impacts

1. FUTURE LEADERS
   - 21st Century learning paradigms (Critical thinking, Communication, Collaboration, Creativity & Entrepreneurship)
   - Hybrid (Digital & Physical) learning experiences
   - Life-long learning
2. IMPACTFUL RESEARCH AND INNOVATION
   - Interdisciplinary approaches
   - Value-based economy
   - Integrated innovation enterprise, research and education
3. SUSTAINABILITY
   - Open & Integrated Platform
     - Industry – University Partnership
     - Local and Global engagements
   - Innovation & Entrepreneurship Ecosystem

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 มาตรา 8 มุ่งเน้นให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม โดยกำหนดให้ “คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย” ขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในด้านธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมของส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม เพื่อจัดทำนโยบายด้านความโปร่งใสต่อไป



แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566

รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต
ประจำปี รอบ 6 เดือน ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566

รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต
ประจำปี พ.ศ. 2565

แผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(ฉบับปรับปรุง)

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

สอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2570

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ เกิดการผลักดันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ภายใต้ความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตของประเทศไทย มี 2 แนวทางการพัฒนาหลัก ดังนี้
(1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ (2) การปราบปรามการทุจริต

ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

เครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ผลักดันสู่การปฏิบัติดำเนินงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แผนระดับที่ 1 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนระดับที่ 2 สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดเป้าหมายว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 13 ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมี เป้าหมายที่ให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริตและประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตของ หน่วยงานภาครัฐ

แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยนำหลักธรรมาภิบาลเป็นกลไกในการพัฒนา

หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป รวมทั้ง ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ติดอยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน

Governance Structure

Reputation

(International + Local/Regional)

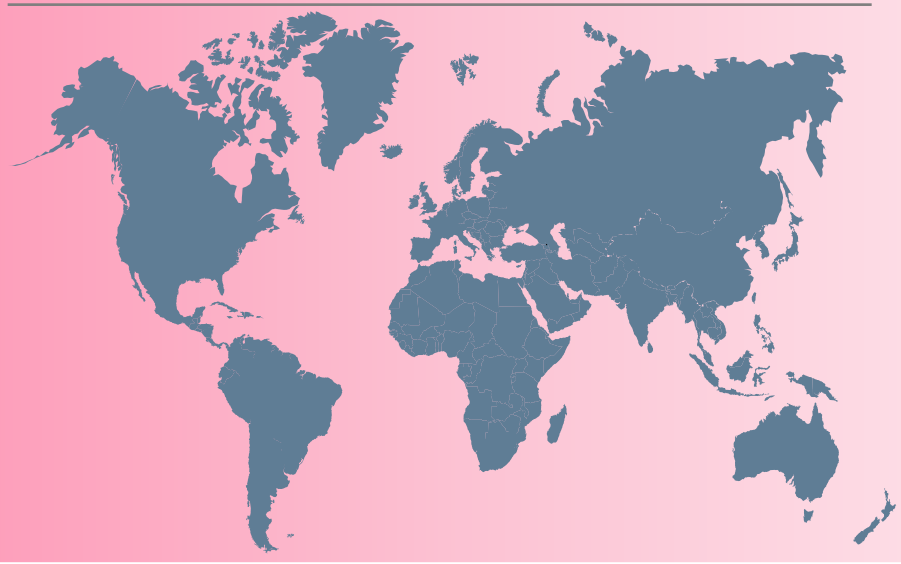
Customers (Students/Corporate/Society

(Thai & Global Citizens +Government))

Products and Services (Research/Education)

Finance

Human Resource



ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

1. Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต
2. Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม
3. Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

Student & Alumni + Academic admin + Wellness center + Sport complex	Research & Innovation administration	Management Planning + HR + Finance + Legal + IT + Property & Infrastructure + Physical resources	National Agenda Community & Global Engagement Museum + Art Gallery + Ceremony + Reception	President's Strategy and new Initiatives + PR

Digital Transformation + Digital Support + Productivity tools

Sales & Marketing CU Brand + Open House + CU Website + Influencer	Sales & Marketing Online + Social Media + PR Online +MIS Dashboard	Sales & Marketing Competition + Data Visualization + Word of mouth

เสริมระบบบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ เป็นสากล หนุนให้ CU มีศักยภาพในการแข่งขัน เฝ้าระวังและป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น

สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก โดยสนับสนุนให้มีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อเพิ่มมูลค่าบริการและผลผลิต

สร้างกรอบความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นการสร้างพันธะผูกพันเพื่อให้ฝ่ายบริหาร ใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กำหนด

พัฒนาเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานและช่วยตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คุณค่าหลักขององค์กร (Core Value)

Team Spirit
น้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เห็นคุณค่าของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับในความเป็นปัจเจกบุคคล ร่วมคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

Excellence
มุ่งมั่นความเป็นเลิศ

ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความมานะ มุ่งมั่นในการสร้างมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงพัฒนางานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีเกินกว่ามาตรฐาน เป้าหมายและความคาดหวัง

สมรรถนะหลัก
Core Competencies

Integrity
ชูเชิดคุณธรรม

1 แสดงออกถึงพฤติกรรมชูเชิดคุณธรรม

2 ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมชูเชิดคุณธรรม

3 ปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรมชูเชิดคุณธรรม

4 ยกระดับความโปร่งใสและเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมชูเชิดคุณธรรม

ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธ
ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาชื่อเสียงและ
เป็นความลับของมหาวิทยาลัย ประพฤติ
ตามกฎระเบียบหรือจรรยาบรรณในวิชาชี

Social-mindedness
คิดและทำเพื่อสังคม

มีส่วนร่วมและความคิดริเริ่มในการนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับหน่วยงาน ประชาคมจุฬาฯและสังคมไทย และส่งเสริมให้มีการลงมือปฏิบัติจนเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 81 ส่วนงาน จำนวนรวมทั้งสิ้นกว่า 400 ท่าน

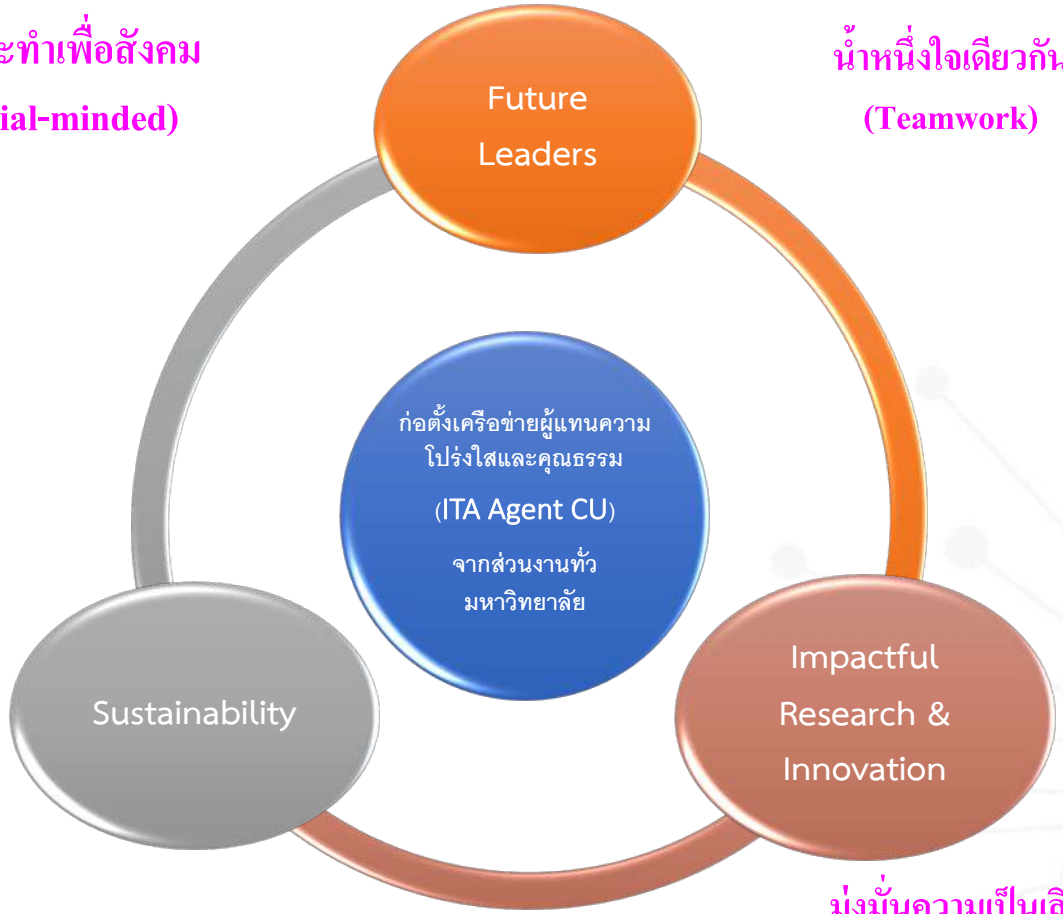
Chula Chulalongkorn University

จาก 3 สร้าง 1 ก้าว พ.ศ. 2560-2563 . . . สู่ 3 Key strategiesใหม่ พ.ศ. 2564-2567

ก่อตั้งเครือข่าย ITA Agent CU

สืบเนื่องจากปีงบประมาณ 2563 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย (วาระที่ 6.1) เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 31 ตุลาคม 2562 มีมติให้มุ่งเน้นการชี้แจงข้อมูลและสร้างความเข้าใจถึงขั้นตอนการประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันและตรวจสอบ คอร์รัปชันในมหาวิทยาลัย และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรกับประชาคมชาวจุฬาฯ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

จึงก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม หรือ ITA Agent CU จากทุกส่วนงานทั่วมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและสานต่อกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยมการทำงานบนหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารประสานงาน และผลักดันกลไกขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน



Vision

“ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

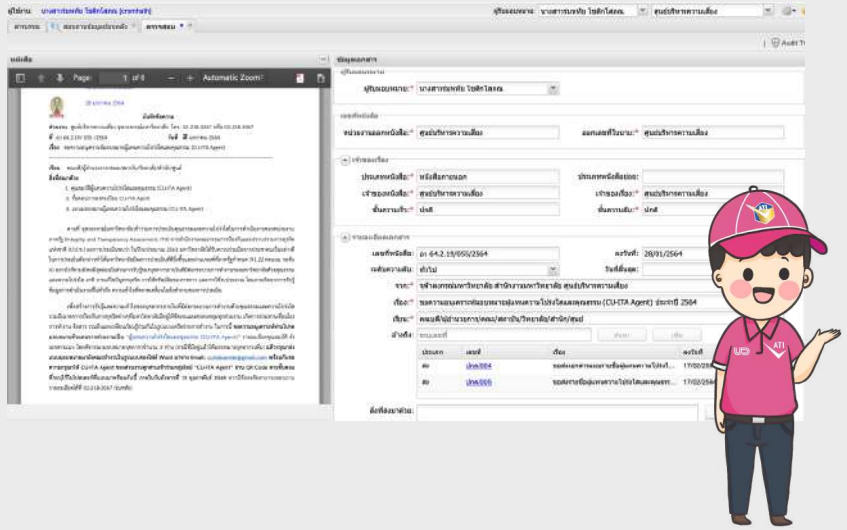
4 เป้าหมายระยะยาว
เพื่อพัฒนา
มหาวิทยาลัย

ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 81 ส่วนงาน จำนวนรวมทั้งสิ้นกว่า 400 ท่าน

จาก 3 สร้าง 1 ก้าว พ.ศ. 2560-2563 . . . สู่ 3 Key strategies ใหม่ พ.ศ. 2564-2567

ก่อตั้งเครือข่าย ITA Agent CU

ขอความอนุเคราะห์ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย มอบหมายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ



ชูเชิดคุณธรรม (Integrity)

Teamwork is the Key to Success

Rank A/AA

4 เป้าหมายระยะยาว
เพื่อพัฒนา
มหาวิทยาลัย

บทบาทหน้าที่ของ CU-ITA Agent

1. ร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย
2. ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยมการทำงานบนหลักคุณธรรมและความโปร่งใส
3. ประสานงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในส่วนงาน
4. สื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงาน
5. เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
6. พัฒนากลไกขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ส่วนงานและมหาวิทยาลัย

เครือข่ายผู้แทนจาก 81 ส่วนงาน (บุคลากรประจำส่วนงานทุกประเภทตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานวิสามัญ พนักงานจ้าง) ผ่านกลุ่ม Line :CU-ITA Agent และ CU-ITA Workforce

คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ ๒๓๖๒ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม

ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมไปแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดทำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการกำกับดูแลเชิงนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาการดำเนินงานที่เอื้อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใส และส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมที่ดีภายในองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงขอยกเลิกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม เห็นสมควรแต่งตั้งให้มีผู้มีนามและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทัศนประดิษฐ์	ที่ปรึกษา
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นวลน้อย ตรีรัตน์	ที่ปรึกษา
๓. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.นรินทร์ หิรัญสุทธิกุล)	ประธานกรรมการ
๔. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร ภู่ประเสริฐ)	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ (นายสรสิทธิ์ สุนทรเกศ)	กรรมการ
๖. คณบดีคณะนิติศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปารีณา ศรีวนิชย์)	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม)	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ เภสัชกร ดร.วันชัย ตรียะประเสริฐ)	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายโกไลย ศรีรัตโนภาส)	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะเสร็จสิ้นภารกิจ

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

ประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม สั่งประกาศ ณ วันที่ 10 เมษายน 2566

เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดทำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการกำกับดูแลเชิงนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาการดำเนินงานที่เอื้อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ ๗๔๓๓/๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ตามที่ได้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น เพื่อให้เกิดการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม เสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงลดข้อจำกัด มีความจำเป็นเพื่อให้เกิดการปรับ เปลี่ยน หรือการให้การสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้อง สามารถปฏิบัติได้ตามนโยบาย และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงให้ยกเลิกคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ๖๘๖๕/๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นสมควรแต่งตั้งผู้มีนามและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิยาลัย ประกอบด้วย

๑.	ผู้ช่วยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม)	ที่ปรึกษา
๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร์ ยมนาค	ที่ปรึกษา
๓.	ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ เกสัชกร ดร.วันชัย ตรียะประเสริฐ)	ประธานคณะทำงาน
๔.	ผู้ช่วยอธิการบดี (นายโกไคย ศรีรัตโนภาส)	รองประธานคณะทำงาน
๕.	รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ	คณะทำงาน
๖.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารวิจัย	คณะทำงาน
๗.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกิจการนิสิต	คณะทำงาน
๘.	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน	คณะทำงาน
๙.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	คณะทำงาน
๑๐.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	คณะทำงาน
๑๑.	ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน	คณะทำงาน
๑๒.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยทรัพยากร	คณะทำงาน
๑๓.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑๔.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	คณะทำงาน
๑๕.	ผู้อำนวยการศูนย์กฎหมายและนิติกร	คณะทำงาน
๑๖.	ผู้อำนวยการศูนย์สื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑๗.	ผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	คณะทำงาน
๑๘.	รองผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	คณะทำงาน
๑๙.	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๐.	ผู้แทนจากศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

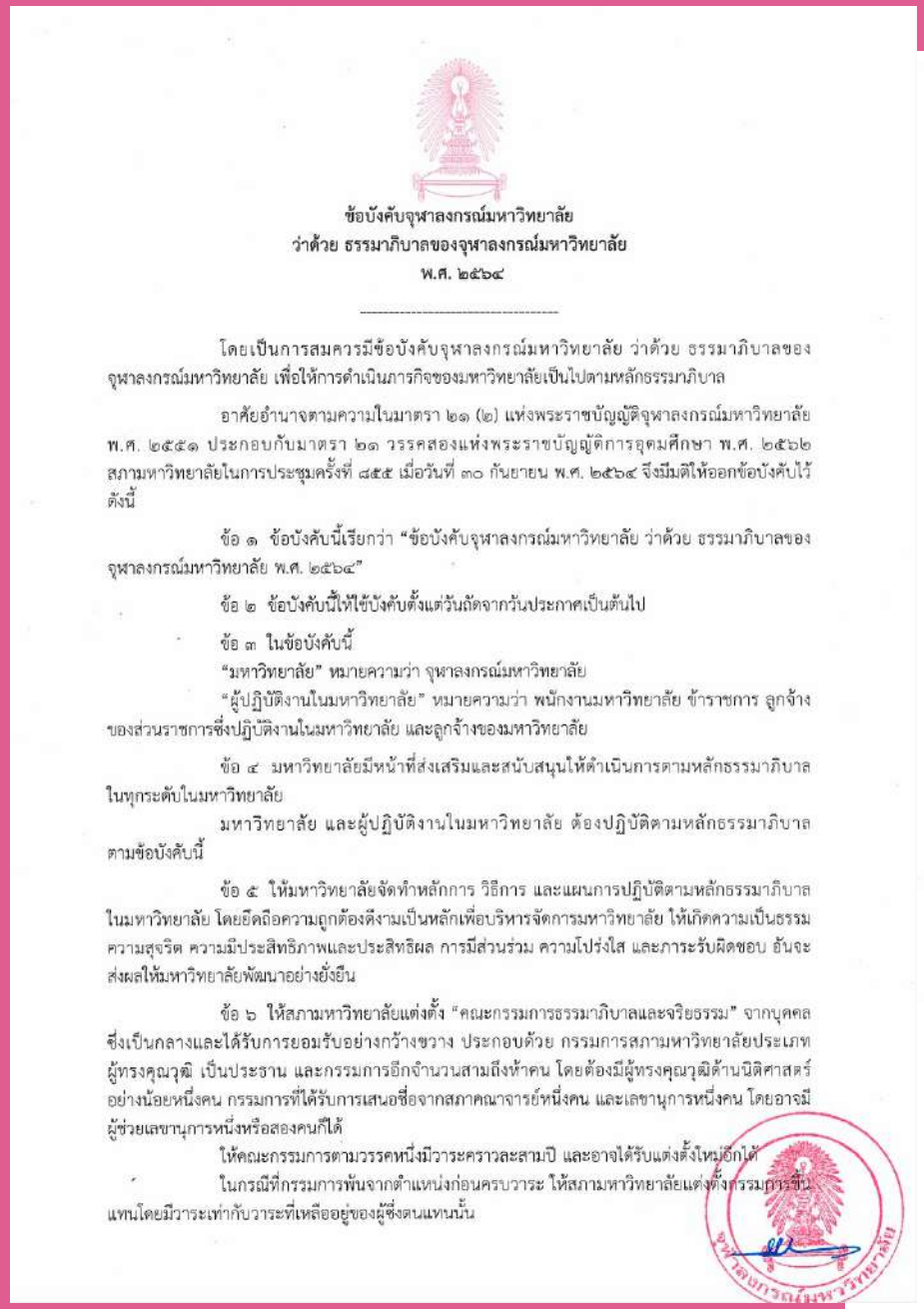
(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 7433/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สั่งประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2565

เพื่อให้เกิดการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม เสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

Chula
Chulalongkorn University

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(2) แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ.2551 ประกอบกับมาตรา 21 วรรคสองแห่ง พ.ร.บ. การอุดมศึกษา พ.ศ.2562 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 855 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยเป็นการสมควรมีข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๒๑ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

"ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำหลักการ วิธีการ และแผนการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย โดยยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักเพื่อบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และภาระรับผิดชอบ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง "คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม" จากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธาน และกรรมการอีกจำนวนสามถึงห้าคน โดยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิติศาสตร์อย่างน้อยหนึ่งคน กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากสภาคณาจารย์หนึ่งคน และเลขานุการหนึ่งคน โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการหนึ่งหรือสองคนก็ได้

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีวาระคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการขึ้นแทนโดยมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนนั้น

ข้อ ๗ คณะกรรมการตามข้อ ๖ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักการดำเนินการในเรื่องธรรมาภิบาล โดยอย่างน้อยต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และภาระรับผิดชอบ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

(๒) จัดให้มีประมวลจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และนิสิต โดยมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

(๓) กำหนดแผนส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลและจริยธรรมในมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

(๔) กำหนดแผนติดตามการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย

(๕) สอบทานการปฏิบัติตามแผนติดตามการปฏิบัติงานตาม (๓) แล้วเสนอรายงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) เสนอเรื่องให้สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ส่วนงานของมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการชุดอื่นที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลโดยบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๘) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทั้งปวงอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

(๙) เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงและแก้ไขหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

(๑๐) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัย

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://clla.chula.ac.th/Home/Search?keyword=ธรรมาภิบาล

Chula
Chulalongkorn University

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมภิบาลและจริยธรรม ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2564

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมภิบาลและจริยธรรม

เพื่อให้การดำเนินการด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ 858 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2564 จึงมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมภิบาลและจริยธรรม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ และอำนาจที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าว ดังนี้

1. ศาสตราจารย์พิเศษเริงชัย รุติวงศ์ เป็น ประธาน
(กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ)
2. ศาสตราจารย์พิเศษวงทอง ธันตราสุ กรรมการ
3. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อมรา พงศาพิชญ์ กรรมการ
4. ดร.ศุภมิตร เตชะแสตริกุล กรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปรีดา ทัศนประดิษฐ์ กรรมการ
6. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปรารมี กุลละวณิชย์ กรรมการ
(กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากสภาคณาจารย์)
7. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เลขานุการ
8. ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2564 เป็นต้นไป โดยให้คณะกรรมการมีวาระดำรงตำแหน่งสามปี

ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2564

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ธีระชัย ภมรรัตนกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัย

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่องหลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรมีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นกรอบในดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๗ (๑) แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"ผู้บริหารมหาวิทยาลัย" หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชา

"ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

"นิสิต" หมายความว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการโดยยึดหลักดังต่อไปนี้

(๑) หลักนิติธรรม (Rule of Law)
(๒) หลักคุณธรรมจริยธรรม (Ethics)
(๓) หลักความโปร่งใสเปิดเผย (Transparency)
(๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
(๕) หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability)
(๖) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)
(๗) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
(๘) หลักความเสมอภาค (Equity)
(๙) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
(๑๐) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

ข้อ ๕ **หลักนิติธรรม (Rule of Law)** หมายถึง การมีกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาค มีการกำกับดูแลการบังคับใช้ รวมทั้งมีการปรับปรุงให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์

ข้อ ๖ **หลักคุณธรรมจริยธรรม (Ethics)** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ควบคู่ไปกับความเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพทางวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนิสิตมีความซื่อสัตย์สุจริต และกระทำการใด ๆ โดยปลอดจากการทุจริตและความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๗ **หลักความโปร่งใสเปิดเผย (Transparency)** หมายถึง การบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

ข้อ ๘ **หลักการมีส่วนร่วม (Participation)** หมายถึง การจัดให้มีกลไกรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต หรือผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ **หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability)** หมายถึง การตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น และการนำความรู้สู่สังคม เพื่อเป็นการเตือนสติและแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม

ข้อ ๑๐ **หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทั้งปวงอย่างชาญฉลาด รอบคอบ และเหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยและส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

ข้อ ๑๑ **หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างผลผลิตที่มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ สามารถแข่งขันได้ ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และมีองค์กรหรือบุคคลที่เป็นอิสระและเป็นที่ยอมรับของสังคมทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๒ **หลักความเสมอภาค (Equity)** หมายถึง การปฏิบัติและให้บริการอย่างเท่าเทียมกันในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ไม่มีการแบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

ข้อ ๑๓ **หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นิสิต ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

ข้อ ๑๔ **หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)** หมายถึง การมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงาน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยให้มีการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม

ข้อ ๑๕ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล

ข้อ ๑๖ ให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่กำหนดไว้ตามประกาศนี้

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและขจัดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๘ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมเสนอเรื่องต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

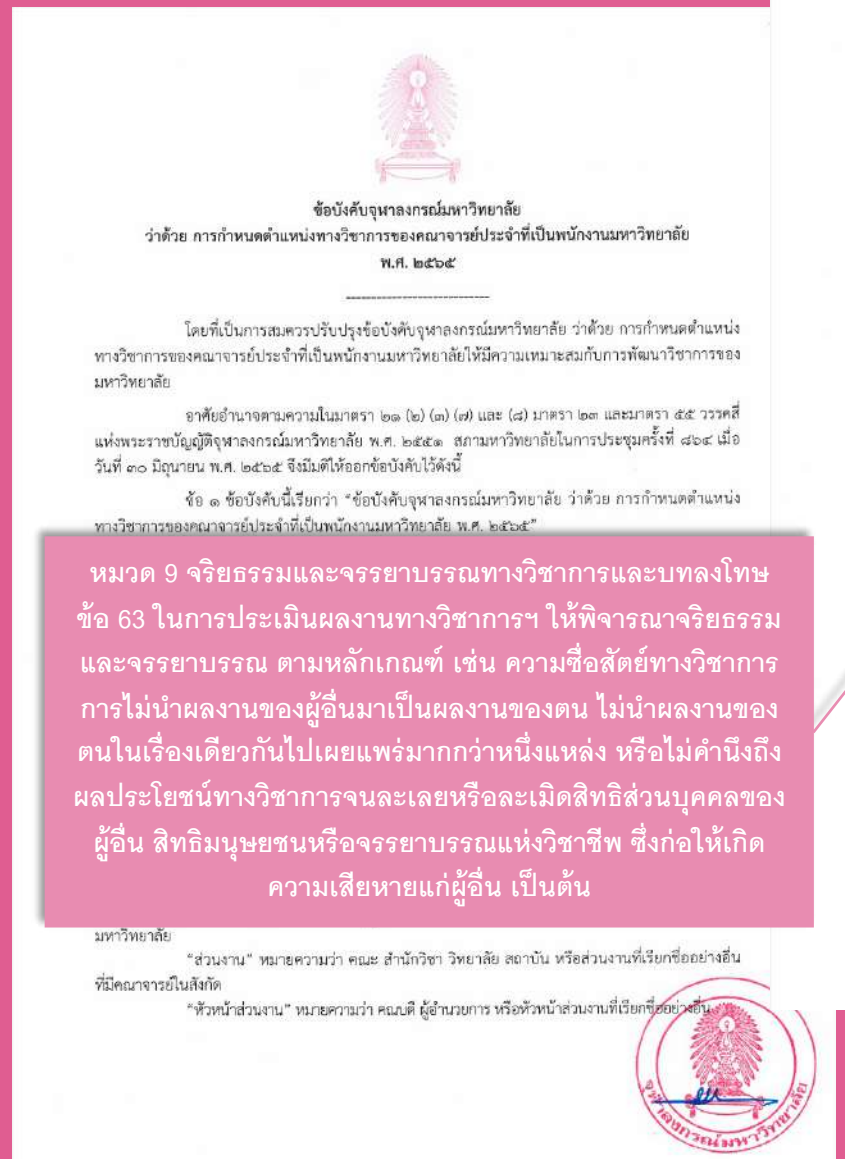
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ 2551 และข้อ 7 (1) แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565

Chula
Chulalongkorn University

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(2) (3) (7) และ (8) มาตรา 23 และมาตรา 55 วรรคสี่แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ.2551 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://clla.chula.ac.th/Home/Search?keyword=กำหนด



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) (๓) (๗) และ (๘) มาตรา ๒๓ และมาตรา ๕๕ วรรคสี่แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕"

มหาวิทยาลัย

"ส่วนงาน" หมายความว่า คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีคณาจารย์ในสังกัด

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หมวด 9 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและบทลงโทษ ข้อ 63 ในการประเมินผลงานทางวิชาการฯ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามหลักเกณฑ์ เช่น ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ การไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่นำผลงานของตนในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่มากกว่าหนึ่งแหล่ง หรือไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น สิทธิมนุษยชนหรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น เป็นต้น

๑๕

ข้อ ๖๑ เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการตามที่คณะวุฒยาจารย์เสนอแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยให้ระบุสาขาวิชาเชี่ยวชาญไว้ด้วย

(๒) ตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้อธิการบดีเสนอเรื่องต่อไปเพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องและมีผลงานทางวิชาการถูกต้องครบถ้วน

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยไม่อนุมัติการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ให้เลขานุการสภามหาวิทยาลัยแจ้งประธานคณะวุฒยาจารย์ภายในสิบวันทำการนับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ เพื่อให้ประธานคณะวุฒยาจารย์แจ้งมติสภามหาวิทยาลัยให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นทราบภายในสิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติสภามหาวิทยาลัย

การแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและเป็นการลับ

หมวด ๙
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและบทลงโทษ

ข้อ ๖๓ ในการประเมินผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นด้วย ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ต้องระบุการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการอย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ต้องไม่เลือกเสียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน และต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมด้วยไปใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยอ้างว่าเป็นผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของตนเองแต่ผู้เดียว

(๒) ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification)

(๓) ต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่มากกว่าหนึ่งแหล่ง และไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๔) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น สิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น

(๕) ต้องเสนอผลงานตามความเป็นจริง และไม่กระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย

(๖) ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ต้องได้มาจากการศึกษาวิจัยโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง

(๗) ต้องไม่นำผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของตนเองหรือของผู้อื่น มาใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

(๘) ต้องไม่สร้างหรือขยายข้อค้นพบในผลงานทางวิชาการโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

4 ปีถัดไป พร้อมมุ่งหน้าพาจุฬาฯ ทะยานต่อ

1. Key Area : **ผู้นำการพัฒนา** (Future Leaders)
2. **ผลลัพธ์ที่คาดหวัง** : **“สร้างบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นิสิต บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ศิษย์เก่า และชุมชนโดยรอบ ยกระดับสมรรถนะหลักการชูเชิดคุณธรรม ต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ”**

3. เจ้าภาพ Key Area : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. งบประมาณ : *ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

คณะทำงานร่วมด้วย :

1. สำนักบริหารวิจัย
2. สำนักบริหารวิชาการ
3. สำนักบริหารกิจการนิสิต
4. บัณฑิตวิทยาลัย
5. สำนักงานการทะเบียน ฯลฯ

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ในปี 2566-2567	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	**การพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลภายใต้ CU-ERP HR ส่งเสริม รักษาวินัย และเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในทุกส่วนงานทั่วมหาวิทยาลัย** 1. <u>การปรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (HR Transformation)</u> มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - *วิเคราะห์และทบทวนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ปี 2566-2567* ปรับลดอัตรากำลังในงานลักษณะ Office Admin Support โดยการควบรวมงาน เมื่อมีการเกษียณอายุ P8 และ P7 การบริหารจัดการ Outsource (ต่อเนื่อง) ขยายผลการดำเนินงาน Shared Service ส่วนงาน/หน่วยงานอื่น และการ Spin-off : Service Delivery Unit รวมถึง Flexible Hiring for Diverse Group - *การบริหารจัดการ Outsourcing* ระยะสั้น/ยาว จัดหาบริษัท Outsource เพื่อดำเนินโครงการตามแผนที่วางไว้ โครงการสุขใจก่อนเกษียณ P9 ตั้งแต่ปี 2566 - 2568 และการประเมินและติดตามการบริหารของบริษัท Outsourcing (ต่อเนื่อง) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดี - *ขยายผล Shared Services และ Spin-Off* Maximize productivity of SS โดย Upskill และ Reskill และใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภาระงาน - *Flexible Hiring for Diverse Group* ทบทวน International Package (เพิ่มเติม) และขยายกรอบ International Faculty (IF) จำนวน 5 อัตรา (เพิ่มเติม) 2. <u>Learning and Development</u> การอบรมหลักสูตรผ่านแผนการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้ดำเนินการไปแล้วใน Q1/66 เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (หลักสูตร Strategic Development for Collaboration), โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (หลักสูตร Excellence in Teaching for The Next Normal), โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย (หลักสูตร Strategic Transformational Leadership for Leaders) เป็นต้น - ACADEMIC พัฒนาด้านองค์ความรู้ สมรรถนะในศาสตร์การสอน การเรียนรู้ การเสริมสร้างประสบการณ์ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย และการเป็น Innovations for Society และพัฒนาส่งเสริมค่านิยมและคุณค่าในวิชาชีพอาจารย์ - LEADERSHIP ในผู้บริหารระดับสูง-กลาง และสายปฏิบัติการ เช่น Onboarding คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันใหม่ CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร หรือพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านกฎหมายเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย Servant Leadership Outward Mindset เป็นต้น - SUPPORTING เช่น Working Skills ทักษะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21, Chula SDG, ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับต้น-พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่กลาง-สูงและ Individual Development Plan (IDP) เป็นต้น	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารวิจัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง สำนักกิจการวุฒยาจารย์					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ในปี 2566-2567	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
	3. Performance Management (Performance & Compensation/ Cross Function/ Job Enrichment) *ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ e-PMS* ทั้งศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ และนำผลการประเมินปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการจัดทำ IDP, การจัดทำข้อตกลงภาระงาน เพื่อมอบหมายงานบุคลากรมีความชัดเจน และเชื่อมโยงกับ OKR ของมหาวิทยาลัยกับส่วนงาน เช่น บันทึกข้อมูลภาระงานให้มีข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การ Coaching & Feedback ติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะทุก 3 เดือน ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น, การคำนวณผลคะแนนโดยระบบ และการบันทึกข้อมูลผลการประเมินในระบบ SAP เชื่อมโยงข้อมูลผลการประเมินจากระบบ e-PMS สู่ฐานข้อมูล CUERP-HR 4. สร้าง Employer Branding และการอบรมหลักสูตรผ่านแผนการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้ดำเนินการไปแล้วใน Q1/66 เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (หลักสูตร Strategic Development for Collaboration), โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (หลักสูตร Excellence in Teaching for The Next Normal), โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย (หลักสูตร Strategic Transformational Leadership for Leaders) เป็นต้น เน้นเพิ่มช่องทางโดยร่วมมือกับส่วนงานหาช่องทางใหม่ มหาวิทยาลัยสนับสนุน Communication Plan 2023 เพื่อเพิ่มการรับรู้ในวงกว้างยิ่งขึ้น หรือผลิต Content เช่น Clip VDO Officialภาพนิ่ง สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย สร้างภาพลักษณ์ มี Internal Communication ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ สร้าง Engagement กับพนักงานภายในฯลฯ	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารวิจัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง สำนักกิจการวุฒยาจารย์					
2	**การประเมินผล (Performance Management System) และความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม สอดคล้องยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย** 1. ศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม ลดทอนการถูกอคติในการประเมินฯ โดยช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566 หน่วยงานได้ออกแจ้งเวียน**ระเบียบจุฬาฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาฯเรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อบังคับจุฬาฯ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(2) (3) (7) และ (8) มาตรา 23 และมาตรา 55 วรรคสี่แห่ง พ.ร.บ. จุฬาฯ พ.ศ.2551 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง** 2. 9 HR System อาทิ ระบบ Recruitment Plan ระบบการจ้างงานรูปแบบยืดหยุ่น ระบบ Employee Engagement & Retention ระบบ Talent Management Career Development แนวทางบริหารขีดความสามารถบุคลากร และแนวปฏิบัติ Rotation/Redeployment 3. โครงการสรรหาบุคลากรดีเด่น "คนดี ศรีจุฬาฯ" เพื่อยกย่องผู้มีความรู้ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำคุณประโยชน์ โดยคณะกรรมการสรรหาบุคลากรดีเด่น ของจุฬาฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2565	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ในปี 2566-2567	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
3	**ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างกิจการนิสิตให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง** 1. เสริมสร้างและกระตุ้นให้นิสิต นักวิจัย ภาคภูมิใจในการทำข้อสอบ หรือสร้างผลงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ 2. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้นิสิตเกิดความตระหนักและสร้างคุณธรรม เอกลักษณ์ และร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนเป็นนิสิตจุฬาฯ ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เป็นต้น 3. ปรับปรุงคู่มือ ข้อบังคับ ประกาศและระเบียบให้ทันสมัย มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการหลายส่วน เช่น คู่มือการเลือกตั้ง (คู่มือฉบับ e-book) คู่มือแผนปฏิบัติงานกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (คู่มือฉบับ e-book) คู่มือการประเมินนักศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับอุดมศึกษา ระดับคณะ/สำนักวิชาและระดับสถาบัน (e-book) หรือ คู่มือนิสิตโครงการพิเศษด้านกีฬา เป็นต้น และที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการพิจารณาอีก 2 ฉบับ ได้แก่ (ร่าง) ข้อบังคับสโมสรนิสิต จุฬาฯ (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น) และ (ร่าง) ข้อบังคับ ว่าด้วยวินัยนิสิต พ.ศ..... (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น) ซึ่งสมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ครั้งที่ 2 และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) ข้อบังคับวินัยนิสิต เพื่อเสนอเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการบังคับใช้	สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารวิชาการ คณะและส่วนงานต่างๆ องค์การบริหารสโมสรนิสิต (อบจ.)					
4	**การบริหารจัดการขององค์กรมีความโปร่งใส คล่องตัว มีประสิทธิผล ชาวบัณฑิตวิทยาลัยอยู่ดีมีสุข** 1.การบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการและด้านการบริหาร เช่น ชำระข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ อันเป็นอุปสรรคต่อการบริหารมาตรฐาน/คุณภาพ และอนาคตภาพหลักสูตร, ตั้งทีม Task Force พัฒนาข้อบังคับใหม่เพื่อรองรับกฎกระทรวงฯ กฎหมายลำดับรองและการแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตาม พ.ร.บ. กระทรวงการอุดมฯ บริบทชาติ/นานาชาติ ด้านบริหาร ชำระบรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศฯ อันเป็นอุปสรรคต่อการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อรองรับการบริหารหลักสูตรสหสาขาวิชา และภารกิจวิจัย บริการวิชาการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.แผนพัฒนาระบบเสียงของลูกค้า (VOC) และลูกค้าสัมพันธ์สู่การพัฒนากระบวนการทำงาน เช่น พัฒนาระบบ VOC, Customer Relation Management, Customer Support, การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า, การประเมินความไม่พึงพอใจของลูกค้า, การใช้ข้อมูลที่ได้จากเสียงลูกค้า และระบบจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น	บัณฑิตวิทยาลัย สำนักบริหารวิชาการ					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2564-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
5	**พัฒนาต่อยอดแอพพลิเคชัน CUNEX & CUNEX STAFF** ให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ก้าวสู่ Digital Lifestyle University 1.แอปพลิเคชัน CUNEX & CUNEX STAFF พร้อมใช้งานบน App Store และ Play Store ตั้งแต่ 15 พ.ค. 2563 ประกอบด้วย My Digital ID /My QR & Barcode เข้าใช้สถานที่และงานบริการห้องสมุดต่างๆ /สมุดรายชื่อของบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ในจุฬาฯ /การแจ้งเตือนเรื่องสำคัญ เร่งด่วน /อัปเดตเรื่องเล่า ข่าวสาร /กิจกรรม สิทธิพิเศษ เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับบุคคล/ระบบ HR e-learning/CU ERP /การจ่ายเงินด้วย K PLUS แทนเงินสด /CLOCK IN-OUT เป็นต้น 2.เพิ่มฟีเจอร์ต่างๆ ของ CUNEX STAFF เป็นผู้ช่วยให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานได้สะดวกสบายมากขึ้น เช่น การสแกนใบหน้าเพื่อลงเวลาเข้าออกงาน สแกน QR Code เพื่อเข้าพื้นที่ต่างๆ เป็นช่องทางไปสู่การให้บริการต่างๆ ทางด้านระบบงานบุคคล (HR Services) เช่น CUERP-FIORI หรือ e-learning นอกจากนี้ ยังมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากมายและฟีเจอร์ใหม่ๆ ให้เลือกใช้ 3.ปรับปรุง/พัฒนาเชื่อมโยงฟังก์ชันอื่นๆ เพิ่มเติมในอนาคต เช่น สร้าง Data Hub เพื่อเรียนรู้พฤติกรรมผ่าน Machine Learning และใช้ Business Intelligence เพื่อออกแบบพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมแต่ละกลุ่มคน พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนการสอนและงานวิชาการ อย่างระบบ Digital transformation ผ่าน CUNEX App /พัฒนาระบบชั้นของข้อมูล เพื่อกำหนดสิทธิการเข้าถึงและรักษาชั้นความลับ /นำ Blockchain มาจัดการงานเอกสารสำคัญของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มประสิทธิภาพ และอยู่ระหว่างพัฒนา Touchless Face Recognition ทั้งนี้ สามารถเข้าใช้บริการแอปพลิเคชัน CUDSON ได้ 2 ช่องทาง คือ 1) เชื่อมต่อจากแอปพลิเคชัน CUNEX และ 2) เว็บไซต์ https://cudson.chula.ac.th/ เป็นต้น	สำนักบริหารกิจการนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ ธนาคารกสิกรไทย					
6	**ริเริ่มและผลักดันโครงการพัฒนาเว็บไซต์แอปพลิเคชัน “CUDSON” (คัดสรร) ช่วยนิสิตค้นพบและพัฒนาทักษะชีวิตคัดสรรกิจกรรมและวิชาเรียนที่เหมาะกับความต้องการ** - พัฒนา Website ให้รองรับการแสดงผล และการใช้งานเป็นภาษาอังกฤษ (แล้วเสร็จ ก.พ. 66) - พัฒนาระบบ Search Engine ให้มีประสิทธิภาพ (แล้วเสร็จ ก.พ. 66) - พัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุม ตรง และมีหลายคำถามทำเป็น Pool ไว้ - สร้างความเชื่อมโยงกับ Chulaverse ของ CUNEX - สร้างให้ระบบมีความยืดหยุ่นมากขึ้นสามารถปรับแต่ง และการสร้างให้นิสิตรู้สึกสนุกสนาน หรือได้รับผลประโยชน์และเข้ามาใช้งานบ่อยมากขึ้น ด้วยการสร้าง Feature ใหม่ๆ ร่วมกับ CUNEX เป็นต้น						

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ในปี 2566-2567	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
7	**สนับสนุนทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ และนิสิตเพื่อผลิตผลงานค์ความรู้ใหม่และผลงานวิจัยคุณภาพ พัฒนาสื่อการเรียนรู้เผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์ม คอร์สเรียนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับมหาชน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทั้ง Soft skills และ Hard skills (สอดคล้อง SDG 4)** ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ทุกระดับสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ของจุฬาฯ ได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น ด้วยแพลตฟอร์มคอร์สเรียนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOC: Massive Open Online Course) หรือออนไลน์คอร์สอื่นๆ ภายใต้แนวคิด “CU MOOC Anyone Can Learn” ร่วมกับสร้างให้ผู้นำในอนาคตที่ก้าวข้ามวัฒนธรรมและประสบการณ์ ผ่านโปรแกรมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ (Enabling future leaders through cross-cultural and experiential learning program activities)	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารวิชาการ ศูนย์การศึกษาทั่วไป ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้	←	→	→	→	→
8	**ผลดำเนินงานของสำนักงานการทะเบียน ในช่วงปีงบประมาณ 2561 – 2565 และแผนการดำเนินงานต่อไปในช่วงปีงบประมาณ 2565 – 2569** อาทิ การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ – การลงทะเบียนแบบจัดสรร เช่น ปิดตำนาน Regwar, ตัดปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเทคโนโลยี, ป้องกันการซื้อขายรายวิชา, การลงทะเบียนเรียนโดยใช้ AI แนะนำการลงทะเบียนเรียน เป็นต้น	สำนักงานการทะเบียนร่วมกับคณะและส่วนงานต่างๆ	←	→	→	→	→

#	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator:KPI)	ค่าเป้าหมาย	Q1/66	Q2/67	Q3/66	Q4/66
1	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการการให้บริการ	100	-	85	-	-
2	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรแผนการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยดำเนินการ)	400 คนต่อปี (นับสะสม)	388	477	-	-
3	% ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบกับจำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)	อยู่ระหว่างพิจารณา	-	45.45	-	-
4	บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ	มากกว่าร้อยละ 80	N/A	N/A	-	-

*รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม : ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณในด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

2. Learning and Development

ACADEMIC

Learning

พัฒนาด้านองค์ความรู้ สมรรถนะในศาสตร์การสอน
การเรียนรู้ การเสริมสร้างประสบการณ์ผู้เรียน

Learning Design and Delivery for Education in the New Age

Excellence in Teaching for the Next Normal

ปฐมนิเทศอาจารย์นักวิจัยใหม่

Research & Innovation

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย
และการเป็น Innovations for Society

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยขั้นสูง

Student Advisors

พัฒนา ส่งเสริมค่านิยมและคุณค่า
ในวิชาชีพอาจารย์

SUPPORTING

Well-Being

โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน
บุคลากรฯจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวางแผนการเงินเพื่อเกษียณเป็นสุข
Financial Planning for Happy Retirement: Intermediate

Working Skills
ทักษะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

Chula SDG

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับต้น-กลาง-สูง

Individual Development Plan (IDP)

2. Learning and Development

LEADERSHIP

ผู้บริหารระดับสูง

Onboarding
คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันใหม่

Strategic
Transformational

พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้าน
กฎหมายเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย

CU Building Strategic Foresight :
Shaping the Future

กลุ่มเป้าหมาย : อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน

ผู้บริหารระดับกลาง

The Prospect :
New World of Higher Education

New Landscape of
Higher Education

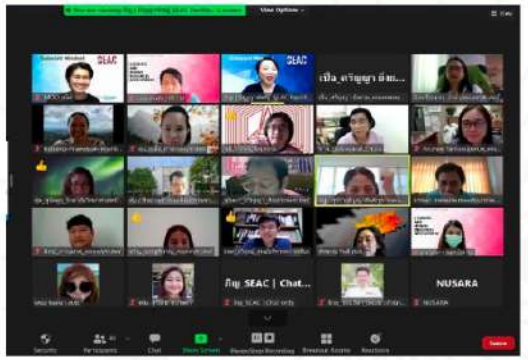
เสริมสร้างศักยภาพ
การบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร

กลุ่มเป้าหมาย : รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา

ผู้บริหารสายปฏิบัติการ

Servant Leadership

Outward Mindset



กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
(สายปฏิบัติการ)

สร้าง Employer Branding

วัตถุประสงค์

- ❑ เพื่อ**เพิ่มการรับรู้ภาพลักษณ์**ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **ในมุมมองนายจ้าง**
- ❑ เพื่อ**ดึงดูด Talent เข้ามาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย**

เป้าหมาย

- ❑ **เพิ่มจำนวนผู้รับรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย** เพื่อกระจายข้อมูลภาพลักษณ์ หรือข่าวสารการรับสมัครไปยังกลุ่มต่าง ๆ และมีผู้ที่เป็น **High Potential เข้ามาร่วมงานกับจุฬาฯ**

วิเคราะห์และสร้างแผน

วิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของบุคคลทั่วไปต่อ CU **& สร้างแผนกลยุทธ์การสื่อสารแบรนด์ภายใต้ Chula Employer Branding**

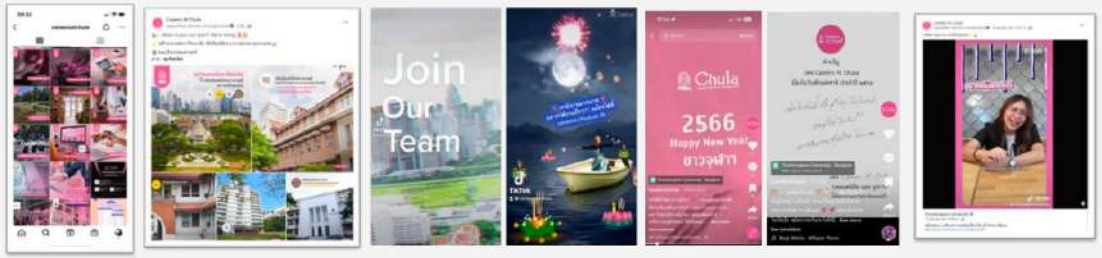
กำหนด Key Visual

"HR CHULA BRAND COMMUNICATION"

ENHANCING POTENTIAL,
EMPOWERING GREATNESS

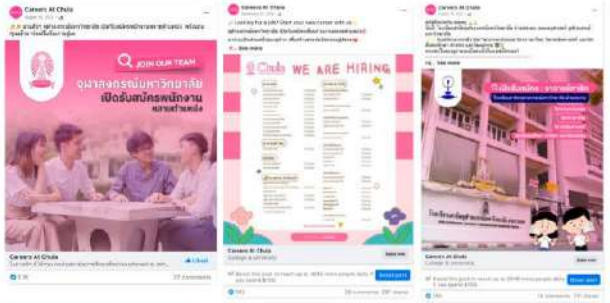
Commutation and Advertise

Social media communication and advertise page on facebook



Impact

มีผู้ติดตามข่าวสารใน Page Facebook มากขึ้น และมีการช่วยแชร์ Post มากขึ้น



facebook **10K+** Job View

jobsDB.com **22K+** Job View

LinkedIn **13K+** Job View

NEXT ➡

- ❑ **เน้นการเพิ่มช่องทาง** โดยร่วมมือกับส่วนงาน ในการหาช่องทางใหม่ ๆ โดยมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน
- ❑ **Communication Plan 2023** : เพื่อเพิ่มการรับรู้ในวงกว้างให้มากยิ่งขึ้น
- ❑ **ผลิต Content** เช่น Clip VDO Official ภาพนิ่ง สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย เพื่อสื่อสารในฐานะผู้จ้างงาน เพื่อเชิญชวนผู้สมัคร เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์
- ❑ **Internal Communication** ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้าง Engagement กับพนักงานภายใน
- ❑ สรุปแผนการให้คำปรึกษาทางด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กรในฐานะผู้จ้างงาน

People Strategy towards Research University that Teaches

Chula Chulalongkorn University

QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS

THE IMPACT RANKINGS

Strategic Workforce Planning

- มาตรการ Rightsizing สายวิชาการ-สายปฏิบัติการ
- Increase Faculty Student Ratio
- Internationalization (Faculty) (Student)
- การจ้างรูปแบบเฉพาะ จ้างบุคคลที่เป็น High Performer
- Define Strategic Position
- สร้าง Network Collaboration ระหว่างองค์กร ทั้ง Inbound & Outbound
- ปรับโครงสร้าง New Business Model ให้เป็น Service Delivery Unit โดยพิจารณาการทำ Outsource และ Spin-off บางหน่วยงาน
- ขยายระบบการดำเนินงานแบบใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Shared Service / Shared Value)

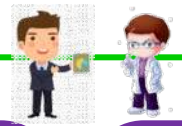
People Development

สายวิชาการ

- เพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน : Professional Capabilities / Professional Values
- Teaching in Digitalization
- Student Enhancement / การพัฒนาความเป็นครู
- การสร้างผลงานวิจัย Research Knowledge Creation
- High Quality Research & Innovation Ecosystem
- Leadership Development /Collaboration Enhancement

สายปฏิบัติการ

- พัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน : Smart Skills / Smart Characters
- Leadership & Managerial Essentials / Technical Essentials / Working Essentials
- Cultivate Life Long Learning Culture /Fit with New Working Styles / Growth Mindset and Adaptability / Curiosity & Initiative / Embedded with SDG Values



MSS & ESS

Internationalization

- อาจารย์พิเศษ : ส่วนงานมีความยืดหยุ่นในการเพิ่มจำนวนอาจารย์ โดยไม่กระทบต่อกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย
- Research Faculty : อาจารย์ที่มุ่งเน้นผลิตผลงานวิจัย Publication T1 & Q1
- International Faculty : เพิ่มอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อเพิ่มและสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ

Career ของสายวิชาการ

- ขอตำแหน่งทางวิชาการโดย Objective Based
  - ○ Track Teaching ○ Track Research

ประชุมหารือร่วมกับ วจ. ในการกำหนดเกณฑ์ผลงานที่ใช้ยื่นขอ ตน.ทางวิชาการที่สูงขึ้น

9 HR System

- ระบบ Recruitment Plan
- ระบบการจ้างงานรูปแบบยืดหยุ่น
- ระบบ Employee Engagement & Retention
- ระบบ Talent Management
- แนวปฏิบัติ Diversity Management
- Career Development
- แนวทางบริหารขีดความสามารถของบุคลากรด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- แนวปฏิบัติ Rotation
- แนวปฏิบัติ Redeployment

Performance Management System

ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

Well-being / SDG 3,8

- ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ
- การจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ความทุพพลภาพ หรือเรื่องอื่นใด

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” กองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565

Chula Chulalongkorn University

- รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทกลุ่มบุคลากรยอดเยี่ย
ขนาดใหญ่

กลุ่มคณะทำงานโครงการ “กล่องรอดตาย” ช่วยผู้ป่วยโควิด-19

๑. สมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒. สำนักบริหารกิจการนิสิต
๓. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
๔. คณะวิศวกรรมศาสตร์
๕. ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มบุคลากรศูนย์ฝึกทักษะการแพทย์เสมือนจริง ฝ่ายนวัตกรรมการศึกษาและสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์

๑. นางสาวณัฏฐ์จรีย์ พลวัน
๒. นางสาวสายสุณี อสุนี ณ อยุธยา
๓. นายวีระศักดิ์ บุญวงษ์
๔. นายบวร สงวนศักดิ์
๕. นายวิชัย ปรีชาหาญ
๖. นางสาวจุรีวรรณ คดสาโรง
๗. นายธนาวุฒิ พูนพัฒนาชัย
๘. นางยมาภรณ์ ปริญญานวุฒิ
๙. นายแพทย์ธานัท สุคนธบุษย์
๑๐. แพทย์หญิงณัฐวรรณ โตวงศ์ไพศาล
๑๑. นายแพทย์ภัสธรณ์ จูละยานนท์
๑๒. นายแพทย์เวช วาทีทิพย์
๑๓. นายแพทย์กัญจน์พัฒน์ เตมหิงวงศ์
๑๔. แพทย์หญิงนงนภัส อัศวมาศบันลือ
๑๕. แพทย์หญิงพิชญ์ชณัญ อมเชยเทศ

ข้อ ๙ การพิจารณาตัดสิน
(๑) คณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินบุคคลและทีมงาน ที่สมควรได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” โดยพิจารณาจากใบสมัคร และการนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ เฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการ ประเภทบุคคล ในกลุ่ม (ก) กลุ่มบริหารจัดการระดับกลาง ประเภทผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า และ (ข) กลุ่มบริหารจัดการระดับต้น ประเภทหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ ผลการตัดสินของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สิ้นสุด
(๒) มหาวิทยาลัยจะประกาศผลรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ และมอบรางวัลในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ต้องตีความหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕
(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออำนวย)
อธิการบดี

บุคลากรกลุ่มงานบริการวิชาการ คณะจิตวิทยา

๑. นางสาวเวณิกา บวรสิน
๒. นางสาวกรรณิกา ชูชาติ
๓. นางสาววรวิตา ระย้านิล
๔. นายณัฐนันท์ มั่นคง
๕. นางสาววาทินี สนลอย
๖. นางสาวจิรีรัตน์ สิทธิวงศ์
๗. นางสาวกัญ รัตนพันธ์
๘. นางสาวณัฏฐกรณ์ ขุนไชย
๙. นางสาวบุณยาพร อนะมาน
๑๐. นางสาวรัตนาพร โพธิ์งาม

ประกาศผลการพิจารณาคัดเลือกรายละเอียดตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” กองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2565

กลุ่มบุคลากรสำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร

๑. นางสาวปณิธิดา บังเมฆ
๒. นายสัตวแพทย์ธุวานนท์ บุญเกิด
๓. นายสัตวแพทย์ธนนนท์ จันทร์สุริย์
๔. นายขจร นิติวรารักษ์
๕. นางสาวนิโลบล ใจแก้ว
๖. นางสาวรัชนีกร มะโนแป๊ก
๗. นางสาวเขมิสรา กีรติสุนทรวัฒน์
๘. นางสาวเกตุวดี อินชุ่ม
๙. นางเนตรนภา วงศ์สีสม
๑๐. นายอภิเดช ไชยโพธิ์
๑๑. นายกฤษฎากร สุกระเสนา
๑๒. นางทัณฑิกา ทองอ่อน
๑๓. นายสามารถ การะเกตุ

กลุ่มบุคลากรศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. นายแพทย์สัณฐิติ ดะห์ลัน
๒. นางปรียานุช ปันฉิม
๓. นางสาวน้อมจิต จิรพัฒนวงศ์
๔. นายไพโรจน์ แก้วมนูญ
๕. นายชัยวัฒน์ น้อมแสม
๖. นายอานนท์ วันทนา
๗. นายวุฒิกร สุวรรณสิงห์
๘. นายสุมล จันทเลิศ
๙. นายบดินทร์ กัญจนา

บุคลากรฝ่ายบริหาร ศูนย์กายภาพ หน่วยงานโสตทัศนูปกรณ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

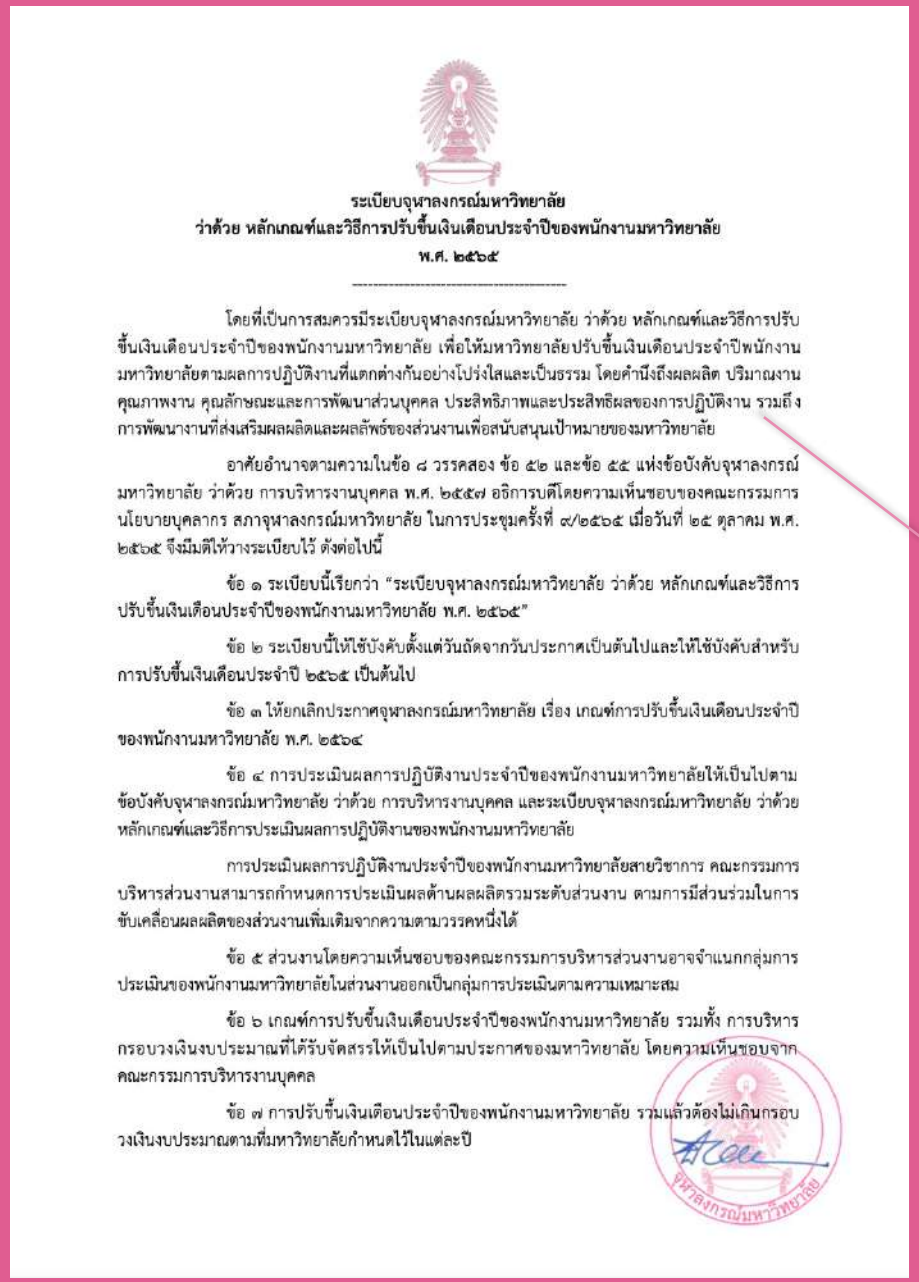
๑. นายอุดมศักดิ์ เสรีพงศ์
๒. นางพงศธร คนทน
๓. นายสุวนิจ สุวรรณรัตน์
๔. นายอัศวิน แสงทอง
๕. นายสมชัย ศิลชัยศรี
๖. นายขจรศักดิ์ ชุดทอง

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/คนดีศรีจุฬาฯ/

https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2022/09/ประกาศผลคนดีศรีจุฬาฯปี65.pdf

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
shorturl.at/emOZ4 หรือ
https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2023/01/v3.7-s5-ร่าง รบ-หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงิ.pdf



ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรมีระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ วรรคสอง ข้อ ๕๒ และข้อ ๕๕ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไปและให้ใช้บังคับสำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔

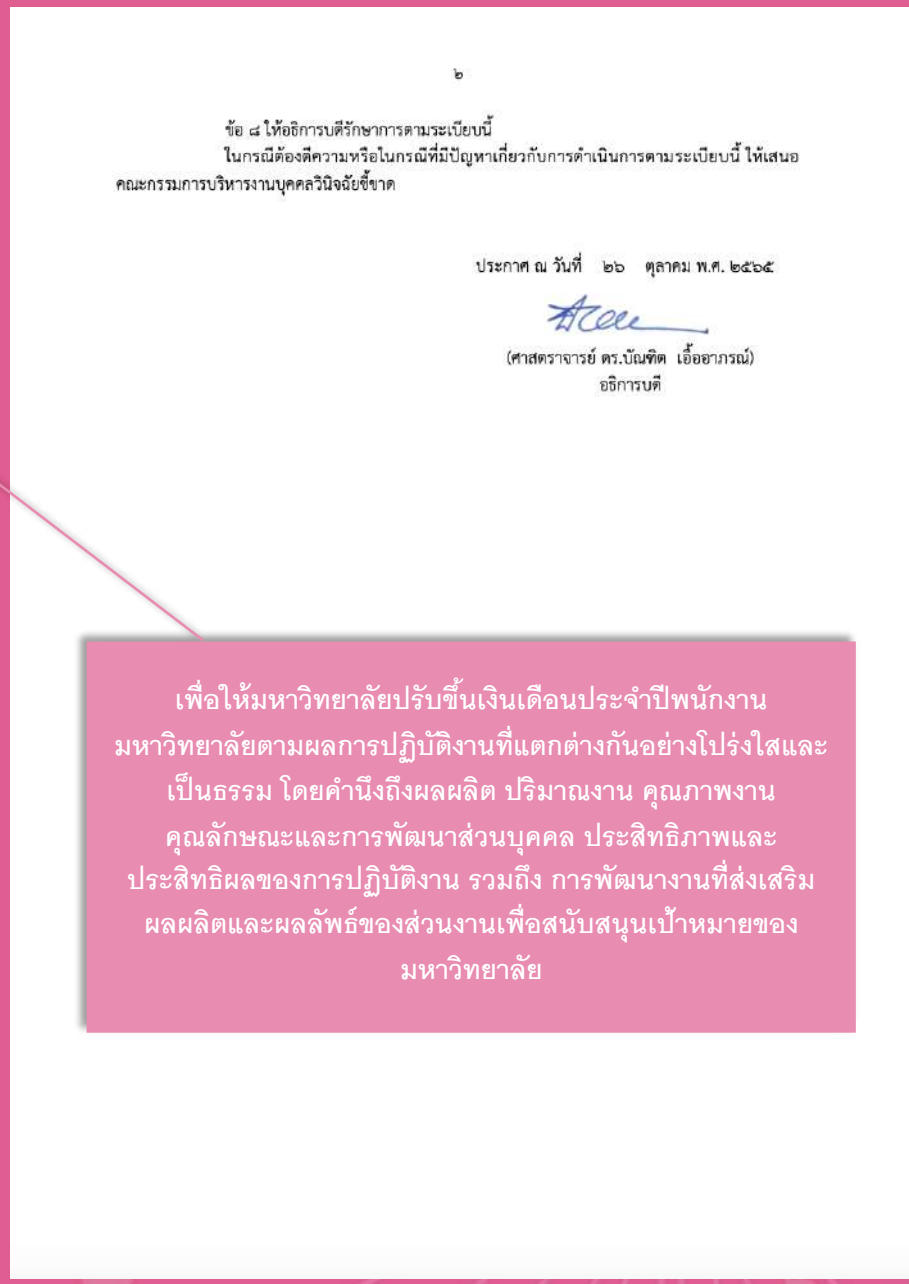
ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะกรรมการบริหารส่วนงานสามารถกำหนดการประเมินผลด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน ตามการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลผลิตของส่วนงานเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่งได้

ข้อ ๕ ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจจำแนกกลุ่มการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนงานออกเป็นกลุ่มการประเมินตามความเหมาะสม

ข้อ ๖ เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้ง การบริหารกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมแล้วต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปี



๒

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้
ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

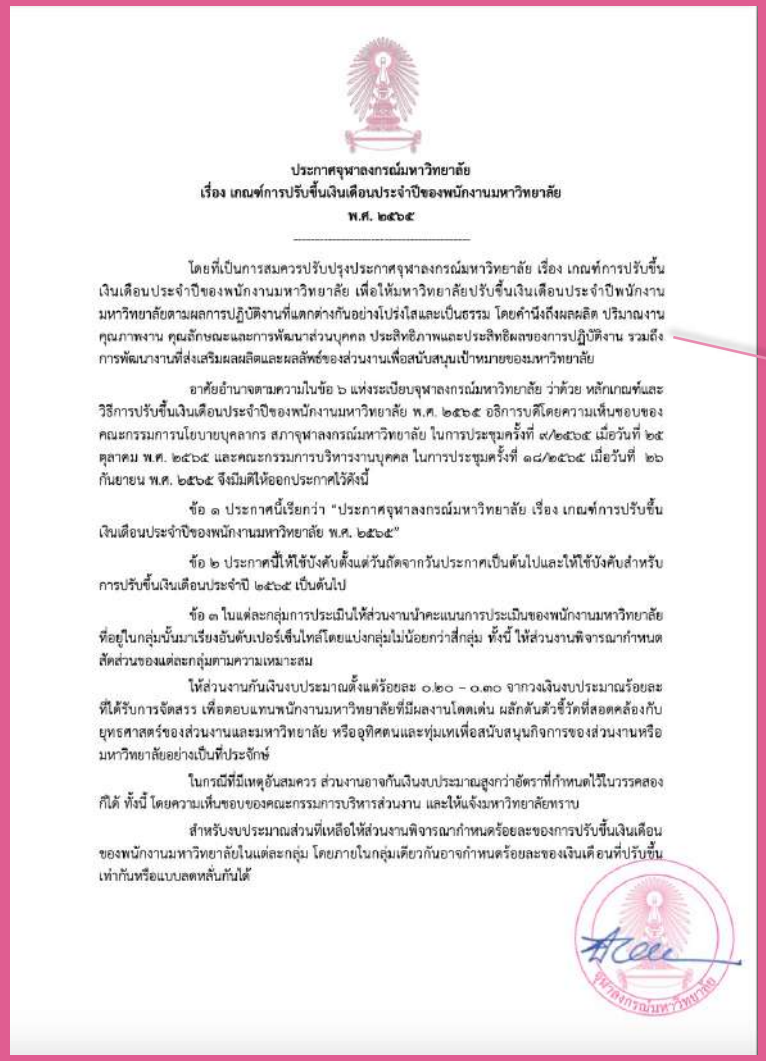
ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : shorturl.at/H1479 หรือ https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2023/01/v3.10-ป5-ร่างปก-เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจ.pdf



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕"

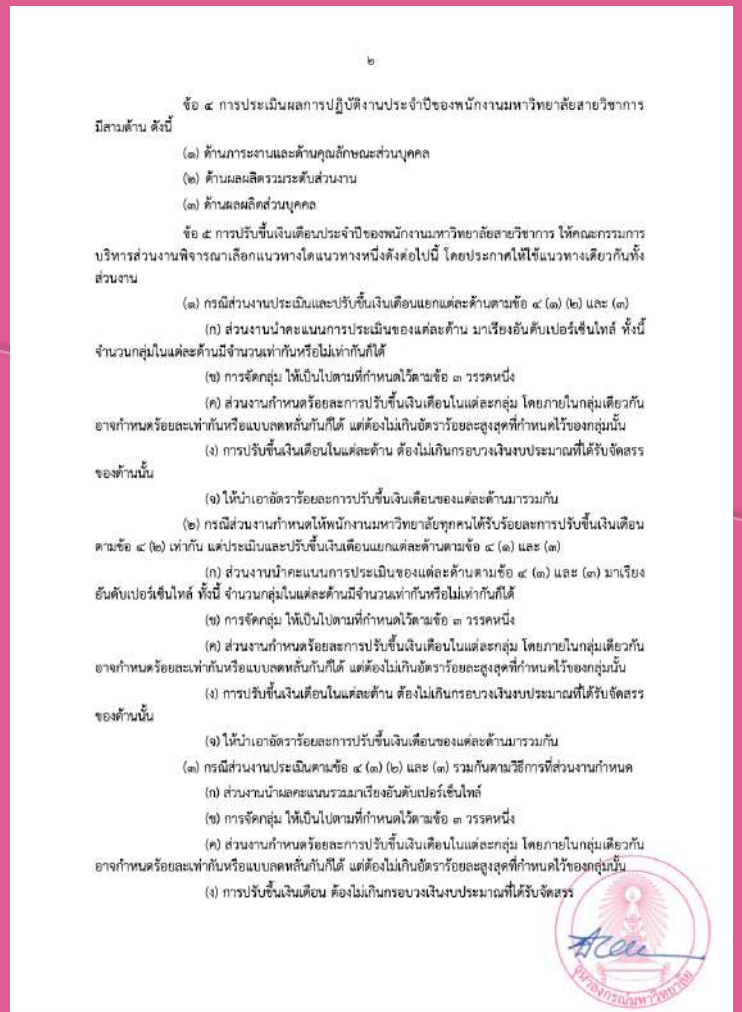
ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไปและให้ใช้บังคับสำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในแต่ละกลุ่มการประเมินให้ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มนั้นมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม ทั้งนี้ ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม

ให้ส่วนงานกันเงินงบประมาณตั้งแต่ร้อยละ ๐.๒๐ - ๐.๓๐ จากวงเงินงบประมาณร้อยละที่ได้รับการจัดสรร เพื่อตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานโดดเด่น ผลักดันตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย หรืออุทิศตนและทุ่มเทเพื่อสนับสนุนกิจการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ส่วนงานอาจกันเงินงบประมาณสูงกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในวรรคสองก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงาน และให้แจ้งมหาวิทยาลัยทราบ

สำหรับงบประมาณส่วนที่เหลือให้ส่วนงานพิจารณากำหนดร้อยละของการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละของเงินเดือนที่ปรับขึ้นเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันได้



๒

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีสามด้าน ดังนี้

(๑) ด้านภาระงานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

(๒) ด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน

(๓) ด้านผลผลิตส่วนบุคคล

ข้อ ๕ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งดังต่อไปนี้ โดยประกาศให้ใช้แนวทางเดียวกันทั้งส่วนงาน

(๑) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกแต่ละด้านตามข้อ ๔ (๑) (๒) และ (๓)

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๓ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น

(จ) ให้นำเอาอัตราร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนของแต่ละด้านมารวมกัน

(๒) กรณีส่วนงานกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนตามข้อ ๔ (๒) เท่ากัน แต่ประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกแต่ละด้านตามข้อ ๔ (๑) และ (๓)

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้านตามข้อ ๔ (๑) และ (๓) มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๓ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น

(จ) ให้นำเอาอัตราร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนของแต่ละด้านมารวมกัน

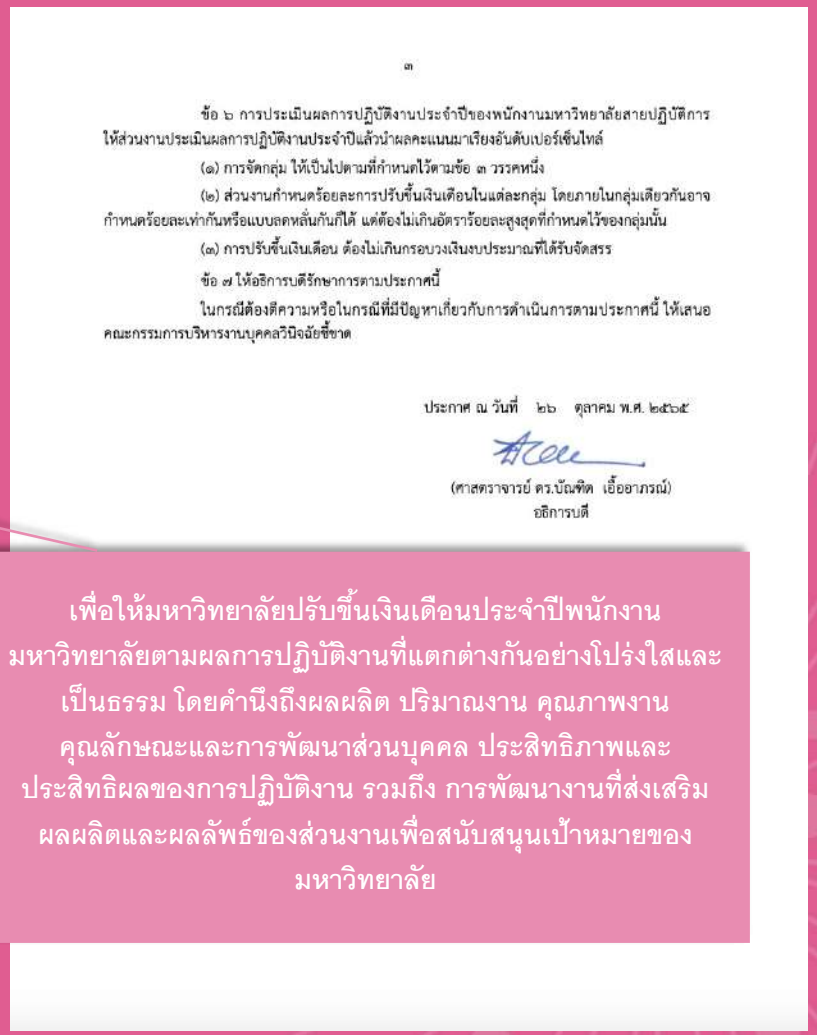
(๓) กรณีส่วนงานประเมินตามข้อ ๔ (๓) (๒) และ (๓) รวมกันตามวิธีการที่ส่วนงานกำหนด

(ก) ส่วนงานนำผลคะแนนรวมมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๓ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร



๓

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนำผลคะแนนมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์

(๑) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๓ วรรคหนึ่ง

(๒) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(๓) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

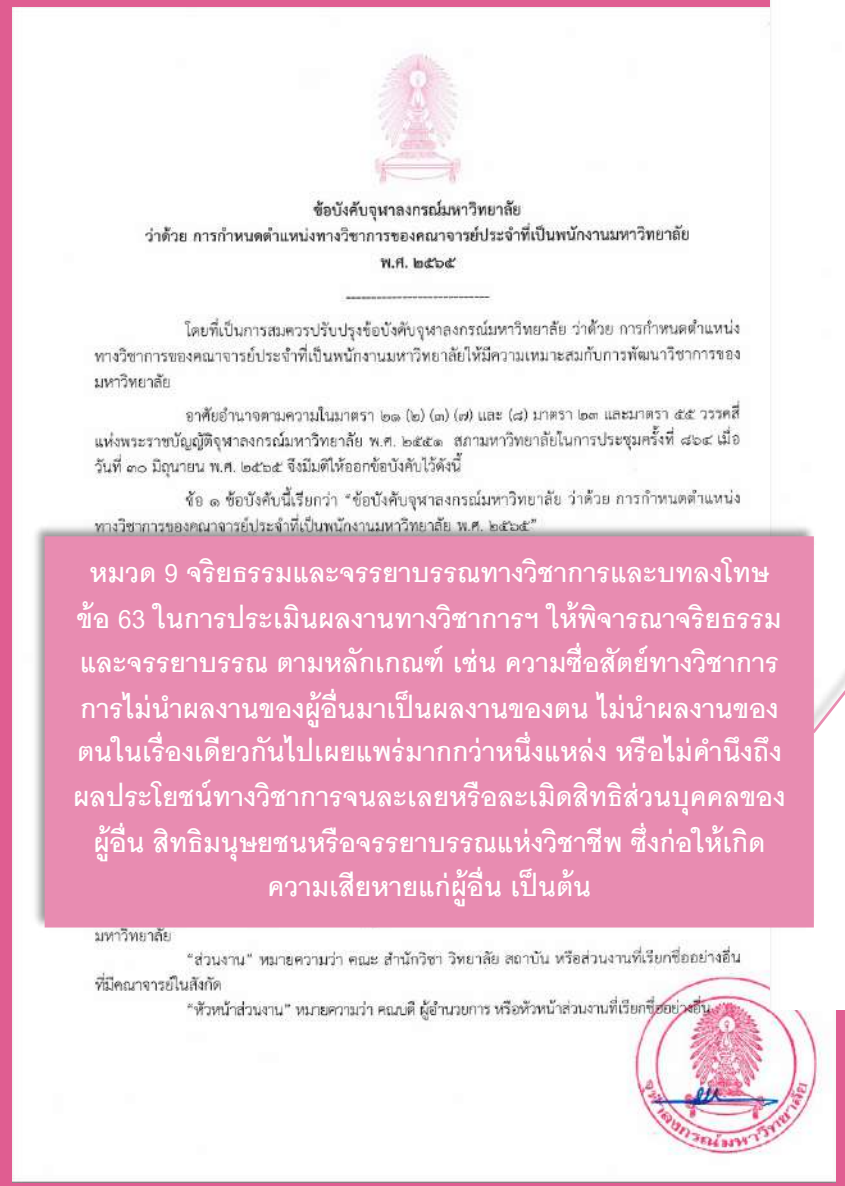
(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

Chula
Chulalongkorn University

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(2) (3) (7) และ (8) มาตรา 23 และมาตรา 55 วรรคสี่แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ.2551 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://clla.chula.ac.th/Home/Search?keyword=กำหนด



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) (๓) (๗) และ (๘) มาตรา ๒๓ และมาตรา ๕๕ วรรคสี่แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

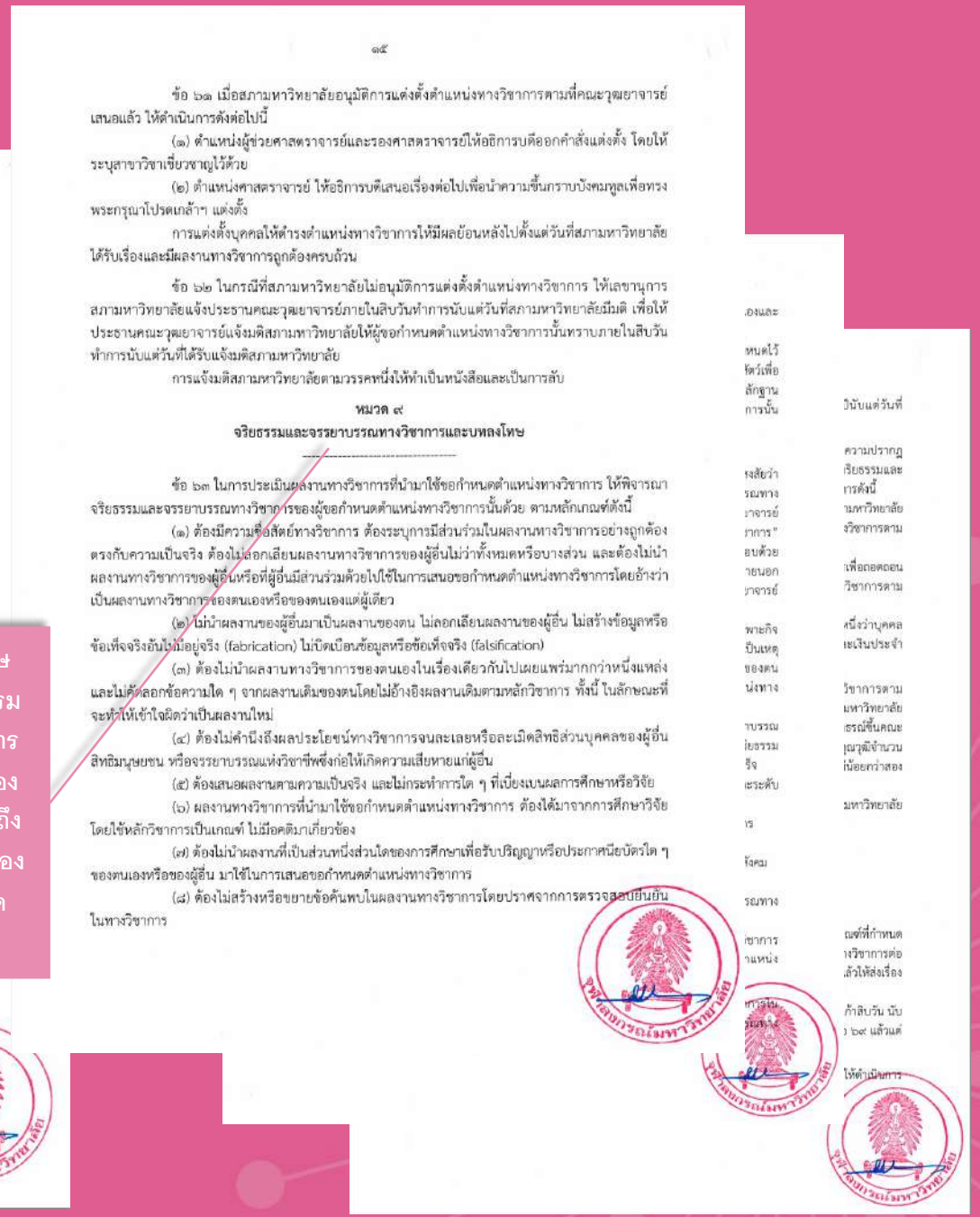
ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕"

มหาวิทยาลัย

"ส่วนงาน" หมายความว่า คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีคณาจารย์ในสังกัด

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หมวด 9 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและบทลงโทษ ข้อ 63 ในการประเมินผลงานทางวิชาการฯ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามหลักเกณฑ์ เช่น ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ การไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่นำผลงานของตนในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่มากกว่าหนึ่งแหล่ง หรือไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น สิทธิมนุษยชนหรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น เป็นต้น



๑๕

ข้อ ๖๑ เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการตามที่คณะวุฒยาจารย์เสนอแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยให้ระบุสาขาวิชาเชี่ยวชาญไว้ด้วย

(๒) ตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้อธิการบดีเสนอเรื่องต่อไปเพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องและมีผลงานทางวิชาการถูกต้องครบถ้วน

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยไม่อนุมัติการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ให้เลขานุการสภามหาวิทยาลัยแจ้งประธานคณะวุฒยาจารย์ภายในสิบวันทำการนับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ เพื่อให้ประธานคณะวุฒยาจารย์แจ้งมติสภามหาวิทยาลัยให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นทราบภายในสิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติสภามหาวิทยาลัย

การแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและเป็นการลับ

หมวด ๙
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและบทลงโทษ

ข้อ ๖๓ ในการประเมินผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นด้วย ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ต้องระบุการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการอย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ต้องไม่ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน และต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมด้วยไปใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยอ้างว่าเป็นผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของตนเองแต่ผู้เดียว

(๒) ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification)

(๓) ต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่มากกว่าหนึ่งแหล่ง และไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๔) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น สิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น

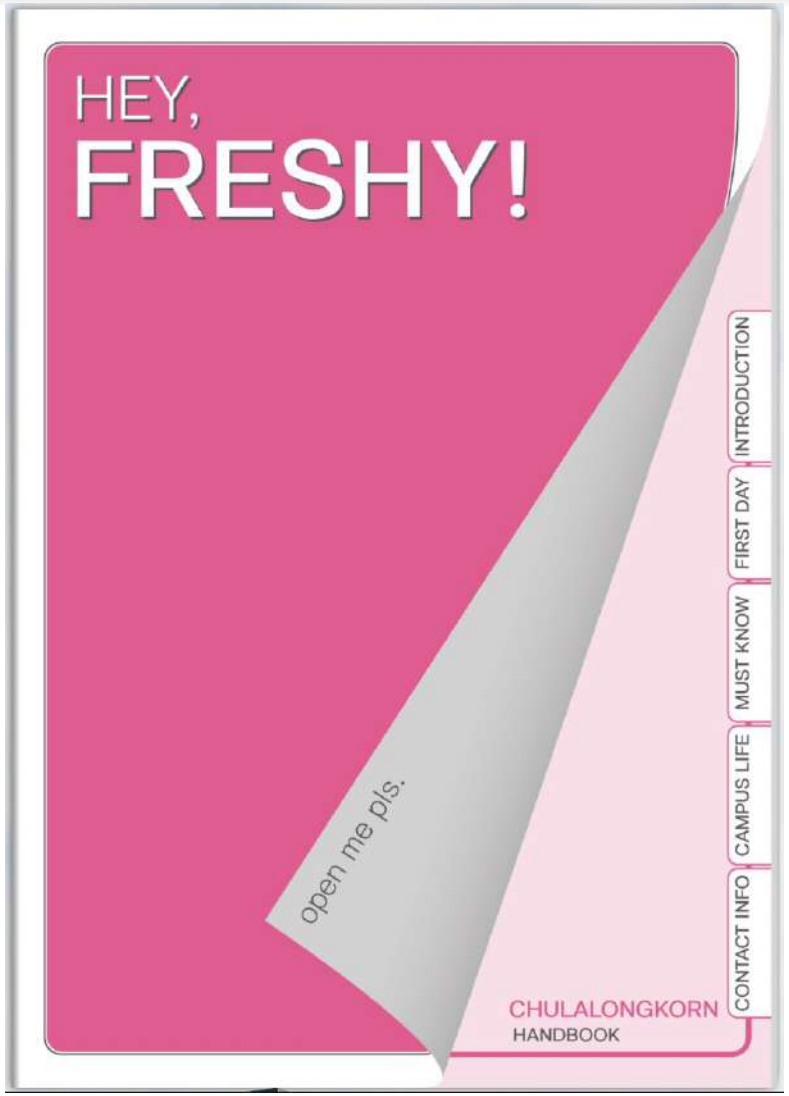
(๕) ต้องเสนอผลงานตามความเป็นจริง และไม่กระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย

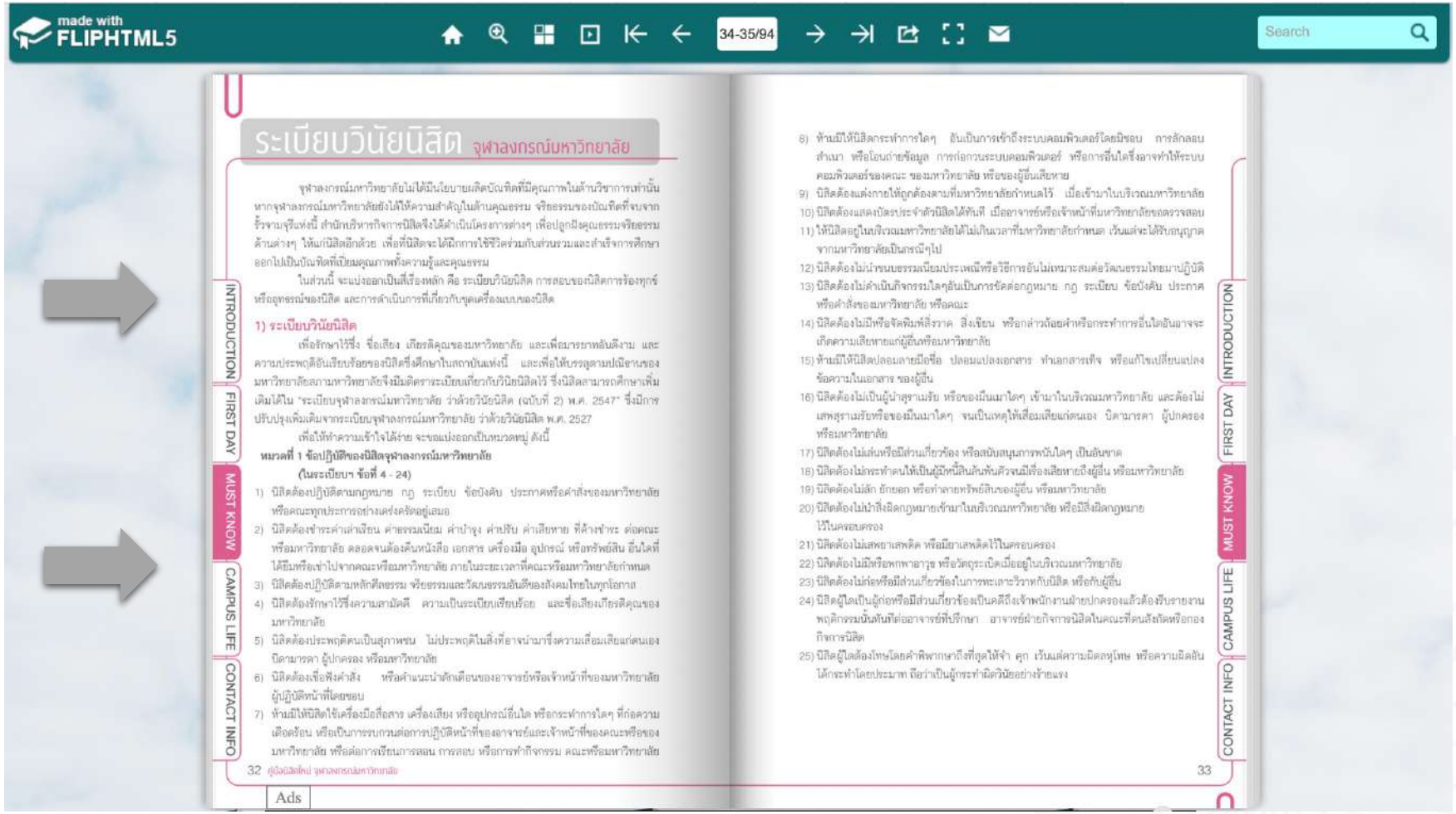
(๖) ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ต้องได้มาจากการศึกษาวิจัยโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง

(๗) ต้องไม่นำผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของตนเองหรือของผู้อื่น มาใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

(๘) ต้องไม่สร้างหรือขยายข้อค้นพบในผลงานทางวิชาการโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

04 คู่มือนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565





คู่มือนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://online.fliphtml5.com/ballp/gwbb/#p=1

4 ปีถัดไป พร้อมมุ่งหน้าพาจุฬาฯ ทะยานต่อ

1. Key Area : **องค์ความรู้ วิจัย และนวัตกรรม**
2. **ผลลัพธ์ที่คาดหวัง** : **“งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจและสังคม สินทรัพย์ของประเทศทางปัญญา สังคมอุดมปัญญา** (Thailand’s Intellectual Assets) **และ “มีระบบบริหารงานวิชาการในอนาคตที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และเป็นธรรม”**

3. เจ้าภาพ Key Area : สำนักบริหารวิจัย สำนักบริหารวิชาการ

4. งบประมาณ : *ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

คณะทำงานร่วมด้วย :

1. สำนักกิจการวุฒยาจารย์
2. ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้
3. ศูนย์การศึกษาทั่วไป (GenEd)
4. สำนักบริหารกิจการนิสิต
5. คณะและส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	**ปรับปรุง และเสริมสร้างการสื่อสารสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต** สัมมนากรรมการและสมาชิกเครือข่ายกิจการนิสิต เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนานิสิตในศตวรรษที่ 21 สื่อสารนโยบายการพัฒนานิสิต นำเสนอโครงการใหม่ และติดตามผลการดำเนินงาน พัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนประเมินการดำเนินงานของกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่ Best Practice เช่น สัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากำหนดนโยบายในการพัฒนานิสิต วางแผนเชิงปฏิบัติการ และวางระบบการทำงานโดยสอดแทรกให้นิสิต"ที่ไม่ทน ต่อการทุจริต" เริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคม สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังความพอเพียง มีวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต ให้มีความเป็นพลเมืองที่ดี มีจิตสาธารณะ จิตอาสา	สำนักบริหารกิจการนิสิต					
2	**ป้องปราม และฟื้นฟู เพื่อพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตและความไม่เท่าเทียมในมหาวิทยาลัยในเชิงรุก** 1.จัดทำคู่มือนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปริญญาตรี ปี 2565 (คู่มือนิสิตฉบับ e-book) และเผยแพร่ให้นิสิตรับทราบ 2.สนับสนุนให้ความรู้คณะและส่วนงานในการประเมินความเสี่ยงในรายงานการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนให้ครอบคลุมทุกประเภทความเสี่ยงทุจริต สอดคล้องตามคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงาน ป.ป.ช. 3.วางแผนออกแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะมีการหารือกับสำนักบริหารกิจการนิสิต และศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (SHE) ทั้งนี้ นโยบายการสร้างเสริมสุขภาวะของมหาวิทยาลัย จะต้องมีประเด็น Zero Violence, Zero Harassment และ Zero Discrimination ซึ่งพยายามจะสำรวจปัญหาในมหาวิทยาลัยในเรื่องความรุนแรงที่เป็นต้นเหตุให้เกิดความเกี่ยวโยงเหตุการณ์ที่ผิดปกติในมหาวิทยาลัย หรือเกิดความรุนแรงด้านต่างๆ ต่อมา	สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์บริหารความเสี่ยงและส่วนงานอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง					
3	**ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานทางวิชาการ เพื่อผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจ** 1.แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ อยู่ระหว่างดำเนินการ 2. ทบทวนแนวปฏิบัติในการปลดล็อคภาระงานขั้นต่ำให้เน้นผลผลิตทางวิชาการ ยืดหยุ่น คล่องตัว และเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 วันที่ 30 มิถุนายน 2565 เห็นสมควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ ให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565	สำนักกิจการวุฒยาจารย์ สำนักบริหารวิชาการ					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66	Q1/67
3	ผ่าน**โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มต่อยอดงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์และผลกระทบสูง** 3. สร้างระบบพัฒนาคณาจารย์เชิงรุก ที่เน้น Performance-based โดยปรับเปลี่ยนด้านโครงสร้าง&ระบบงานด้านวิชาการ สะท้อนตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับลักษณะวิชาการแห่งอนาคต 4. พัฒนาระบบและกลไกการจัดการและดำเนินงานถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และนวัตกรรมทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม 5. เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ของกระบวนการทำงาน ภายใต้ CU Research & Venture Ecosystem อย่างไร้รอยต่อ 6. นำผลงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และสังคม เพื่อสร้างรายได้กลับคืนสู่มหาวิทยาลัย เป็นทุนในการวิจัย และพัฒนาต่อไป ทั้งนี้ เพื่ออบรมบ่มเพาะ อาจารย์และนักวิจัย เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและทักษะในการพัฒนา งานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์สังคม ผ่านการดำเนินงาน ร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะทำงาน One Stop Service ผลักดันการจัดตั้งหน่วยงาน CU TTO (ปฏิบัติงานจริงภายในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567) ให้เกิดขึ้นเป็นแพลตฟอร์ม เพื่อการบริหารจัดการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผลงานวิจัยและนวัตกรรมตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ	สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย ร่วมกับส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
4	**ส่งเสริมรายวิชาศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยเป้าหมาย “ความรู้รอบประกอบด้วยคุณธรรม” เพื่อประเมินและการบูรณาการแนวคิดหลักเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในเชิงคุณธรรมและจริยธรรม** เพื่อสะท้อนผลงานร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืนสอดรับกับเป้าตาม THE SDGs โดยคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นสังคมคุณธรรม มีธรรมาภิบาล จนเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของอาเซียน สร้าง Global Impact อย่างต่อเนื่อง - ศูนย์การศึกษาทั่วไป (GenEd) เสริมรายวิชาพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เช่น การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (CUGE2746292) โดย ผศ. ดร.อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร ผศ. ดร.หทัยรัตน์ ทับพร ผศ. ดร.เฟื่องอรุณ บรีดีดิลก อ. ดร.สวรส ธนาพรสังสุทธิ์ อ. ดร.เปศล ชอบผล และ อ. ดร.ดวงกมล บางชวด, พระไตรปิฎกกับวิถีชีวิต (CUGE2200330) โดยอาจารย์แม่ชีวิมุตติยา (รศ. ดร.สุภาพรรณ ณ บางช้าง), มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม (CUGE2303165) อ. ดร.วรัญญา อรัญวาลัย อ.ดร. นนทิวีชญ ตัณฑวณิช และ ผศ. ดร.พงษ์ชัย ดำรงโรจน์วัฒนา หรือมนุษย์กับนิเวศวิถีในบริบทโลกาภิวัฒน์ (CUGE0296110) โดยรศ. ดร.ตรีศิลป์ บุญขจร เป็นต้น	สำนักบริหารวิชาการ ศูนย์การศึกษาทั่วไป (GenEd)					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
4	- ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ สู่การศึกษาตลอดชีวิต คอร์สเรียนออนไลน์ฟรีให้ทุกคนมีสิทธิที่จะเรียนรู้ ฝึกทักษะทางความคิด ความสามารถ และสติปัญญา เพื่อพัฒนาศักยภาพที่ CHULA MOOC เช่น คอร์สเรียน SDGs x CHULA : จุฬากับนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (CHULAMOOC3019), การทำความเข้าใจงบการเงิน(3002.1.CU), Service Design Innovation (จุฬาฯ) (CHULAMOOC2010.CU01), หลักการพื้นฐานทางกฎหมายทั่วไป (Introduction to Laws) (4631.2.CU) หลักการพื้นฐานทางกฎหมายแพ่ง (4633.1.CU), Critical Thinking for Business (CHULAMOOC3003.CU01), Designing Your University Life (CHULAMOOC4014.CU01) เป็นต้น	ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ (LIC)	↔		↔	↔	
	- บัณฑิตวิทยาลัย ร่วมมือกับภาควิชา/คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน จัดหลักสูตรสาขาวิชาที่ทันสมัย ตรงกับความต้องการของสังคมและพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นสหสาขาวิชา เช่น สาขาการกำกับดูแลกิจการ (MSCG), ธรรมาภิบาล (นานาชาติ), วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (สหสาขาวิชา), การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมผู้ประกอบการ (สหสาขาวิชา), เทคโนโลยีและการจัดการพลังงาน (สหสาขาวิชา), การจัดการทางวัฒนธรรม (หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา), พัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา), สิ่งแวดล้อม การพัฒนาและความยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา), การจัดการสารอันตรายและสิ่งแวดล้อม (หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา), เคมีสีเขียวและความยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ) หรือนโยบายประชากรกับการพัฒนามนุษย์ (นานาชาติ) เป็นต้น	บัณฑิตวิทยาลัย ร่วมกับคณะ/ส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	↔		↔	↔	

#	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator:KPI)	ค่าเป้าหมาย	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ผ่านการ เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบ Lifelong Learning	ไม่น้อยกว่า 200,000 คน	N/A	N/A	-	-
2	จำนวนของผู้เรียนส่งเสริมรายวิชาศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยเป้าหมาย “ความรู้รอบประกอบด้วยคุณธรรม”	20,000 คน	N/A	25,887 คน (ผ่าน 3,767 คน)	-	-
ตัวอย่าง	- หลักการพื้นฐานทางกฎหมายทั่วไป (Introduction to Laws) (เปิดให้เรียนเฉพาะนิสิตและบุคลากรจุฬา) - SDGs x CHULA : จุฬากับนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	ตามจำนวนผู้สมัครเรียน / ผู้ที่ได้รับ Certificate	-	486 คน /41 คน 3,871 คน /752 คน	-	-
	- กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและองค์กรธุรกิจ - การทำความเข้าใจงบการเงิน	ตามจำนวยผู้สมัครเรียน / ผู้ที่ได้รับ Certificate	-	512 คน /145 คน 5,000 คน /375 คน	-	-

*รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม : ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณในด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

ตัวอย่างส่งเสริมรายวิชาศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยเป้าหมาย “ความรู้รอบประกอบด้วยคุณธรรม” เพื่อประเมินและการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในเชิงคุณธรรมและจริยธรรม

Chula
Chulalongkorn University

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและองค์กรธุรกิจ
รศ. ดร.ปิยะบุตร บุญอร่ามเรือง, อาจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ, อาจารย์ ดร.พีรพัฒ โชคสุวัฒนสกุล
หลักสูตร Chula MOOC
พลเมืองที่ดีของสังคมโลก
รหัสวิชา: 2611.CU ★★★★★ 5.0 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่าง 508/5000
ลงทะเบียนเรียน Share

Service Design Innovation (จุฬาฯ)
ผศ. ดร.ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา
หลักสูตร Chula MOOC
นวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ
รหัสวิชา: CHULAMOOC2010.CU01 ★★★★ 4.8 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่าง 93/5000
ลงทะเบียนเรียน Share

คอร์สออนไลน์
0296110
HU ECO GLOBAL
มนุษย์กับนิเวศวิถี
ในบริบทโลกาภิวัตน์

มนุษย์กับนิเวศวิถีในบริบทโลกาภิวัตน์
รศ. ดร.ตรีศิลป์ บุญขจร
วิชาGenEdเทอมนี้
พลเมืองที่ดีของสังคมโลก เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก
รหัสวิชา: CUGE0296110 ★★★★ 4.7 หน่วยกิต :
เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก
FREE ที่ว่าง 34/500
ลงทะเบียนเรียน Share

HRM From Theories to Practices
ผศ.ดร.เดชา เดชะวัฒนไพศาล
หลักสูตร Chula MOOC
ร่วมสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
รหัสวิชา: 3005.1.CU ★★★★★ 5.0 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่าง 401/5000
ลงทะเบียนเรียน Share

SDGs x CHULA : จุฬากับนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ทีมคณาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หลักสูตร Chula MOOC
การพัฒนาอย่างยั่งยืน
รหัสวิชา: CHULAMOOC3019 ★★★★★ 5.0 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่าง 20/5000
ลงทะเบียนเรียน Share

การใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน
คุณกอบชัย ปฐมโพธิภักรสุข
หลักสูตร CUVIP
พลเมืองที่ดีของสังคมโลก มีสุขภาวะที่ดี
รหัสวิชา: CUVIPV033 ★★★★ 4.7 หน่วยกิต :Neuron 100
มีสุขภาวะที่ดี
FREE ที่ว่าง 44/300
ลงทะเบียนเรียน Share

การประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมทำอย่างไร ?
รศ.ดร.สมิทธิ์ บุญชุติมา
หลักสูตร Chula MOOC
ร่วมสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
รหัสวิชา: 4005.1.CU ★★★★★ 5.0 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่า
ลงทะเบียนเรียน Share

คอร์สออนไลน์
2303165
MAN AND ENVIRONMENT
มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม
อ. ดร.วรัญญา อรัญวาลัย อ.ดร.นนทิวัชญ์ ตัณฑวณิช และ ผศ. ดร.พงษ์ชัย ดำรงโรจน์วัฒนา
วิชาGenEdเทอมนี้
พลเมืองที่ดีของสังคมโลก เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก
รหัสวิชา: CUGE2303165 ★★★★★ หน่วยกิต :
เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก
FREE ที่ว่าง 1/300
ลงทะเบียนเรียน Share

คอร์สออนไลน์
2746292
EDU SUS DEV
การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ผศ. ดร.อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร ผศ. ดร.หทัยรัตน์ ทับพร ผศ. ดร.เพื่องอรุณ ปรีดีดิลก อ. ดร.สวรส ธนาพรสังสุทธิ์ อ. ดร.เปศล ชอบผล และ อ. ดร.ดวงกมล บางชวด
วิชาGenEdเทอมนี้
การพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนาอย่างยั่งยืน
รหัสวิชา: CUGE2746292 ★★★★ 4.7 หน่วยกิต :
การพัฒนาอย่างยั่งยืน
ลงทะเบียนเรียน Sha /600

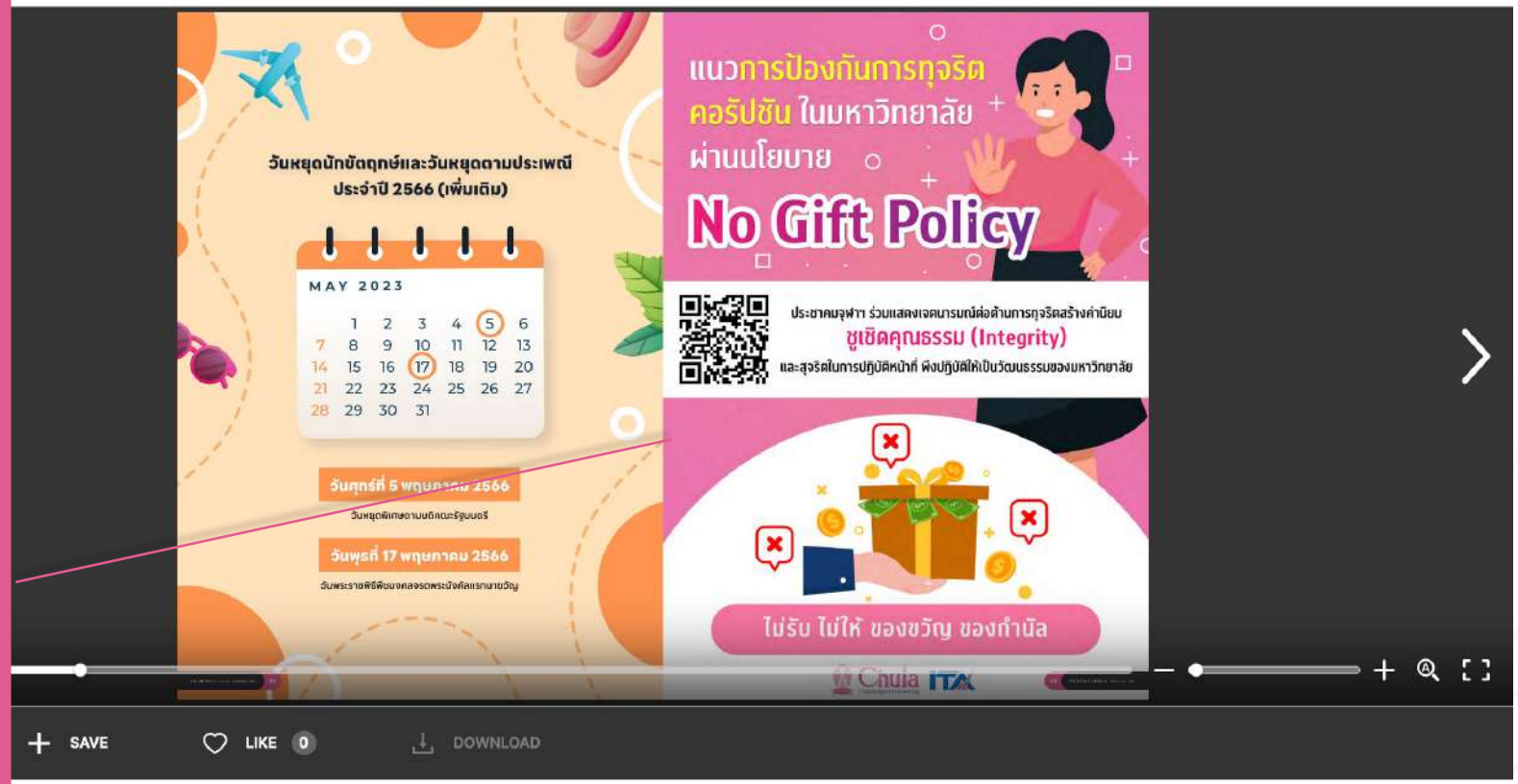
SkillLane
2200330
TIPITAKA AND
WAYS OF LIFE
พระไตรปิฎกกับวิถีชีวิต

พระไตรปิฎกกับวิถีชีวิต
อาจารย์แม่ชีวิมุตติยา (รศ. ดร.สุภาพรรณ ณ บางช้าง)
วิชาGenEdเทอมนี้
วัฒนธรรมความเป็นไทย ร่วมสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
รหัสวิชา: CUGE2200330 ★★★★★ หน่วยกิต :
ร่วมสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
ลงทะเบียนเรียน Share ที่ว่าง 300

Designing Your University Life (จุฬาฯ)
ดร.เพิ่มสิทธิ์ ม่าประสิทธิผล
หลักสูตร Chula MOOC
รหัสวิชา: CHULAMOOC4014.CU01 ★★★★ 4.8 หน่วยกิต :
FREE ที่ว่าง 278/5000
ลงทะเบียนเรียน Share

HR NEWS CHULA : Volume 124 :
ตัวอย่างจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy

HR NEWS CHULA : Volume 124

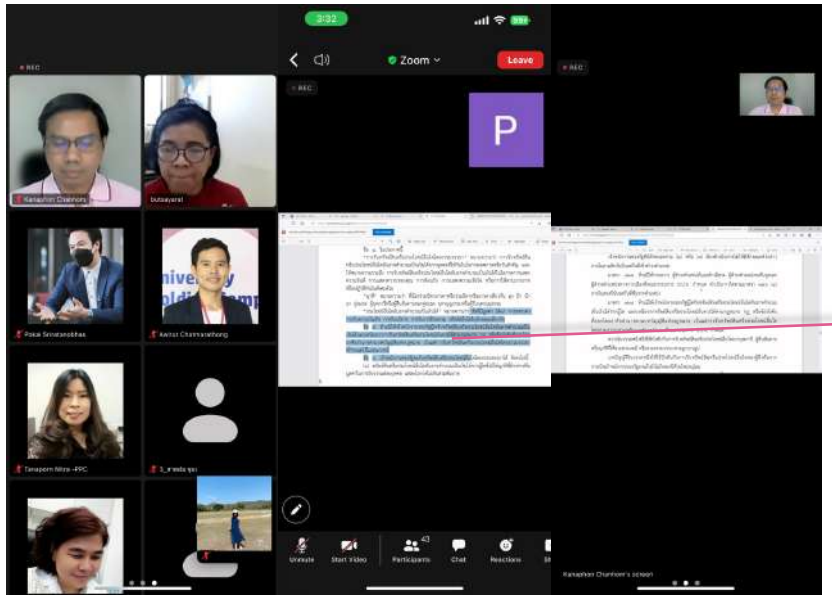


ULA : Volume 124

ภาพตัวอย่างดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy และประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 เผยแพร่เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2566

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://issuu.com/hrmcommuchula/docs/hr_news_vol_124

การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy : ภาพตัวอย่างกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หลังประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่



ภาพระชุมชี้แจงเครือข่าย CU GM: เรื่องการดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy และประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด พ.ศ. 2563 โดย ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทร์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกฎหมายและการพัสดุ)

เมื่อวันพุธที่ 1 มีนาคม 2566 เวลา 15.00 – 16.00 น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom

เพื่อประโยชน์ต่อการแสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ รอบ 6 เดือนของปี พ.ศ. 2566

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/news/detail/35

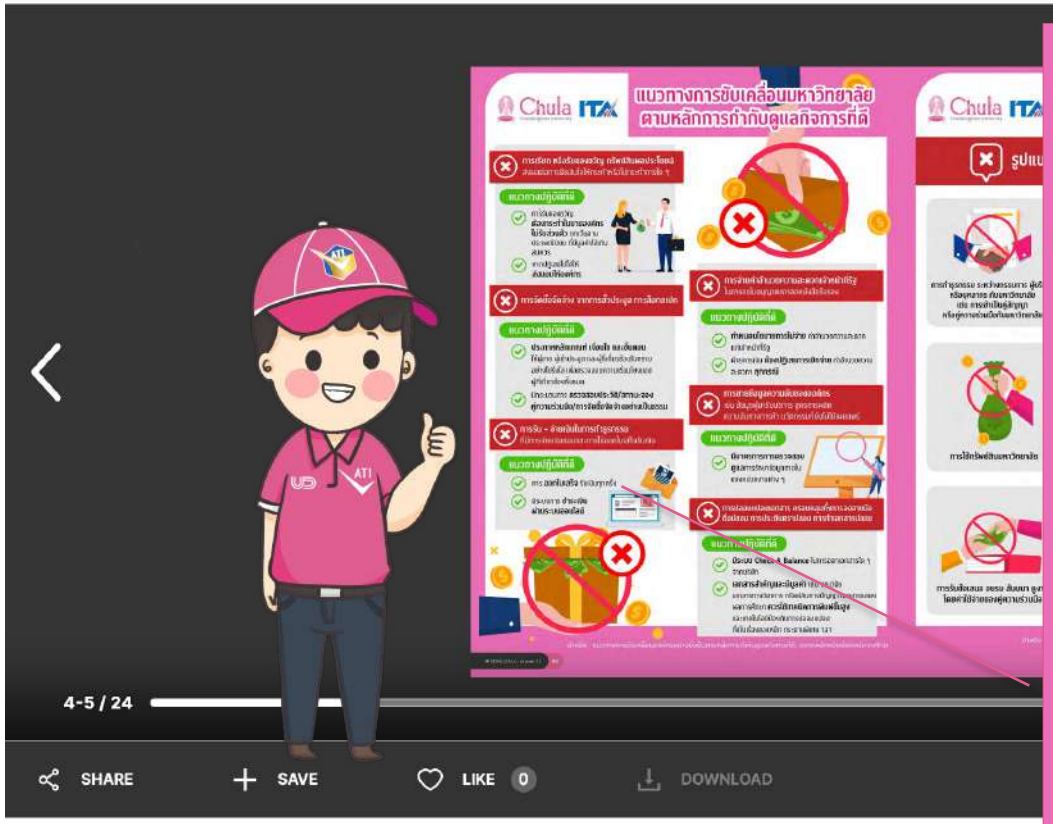
สรุปสาระสำคัญการประชุมชี้แจงเครือข่าย CU GM: เรื่องการดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy และประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด พ.ศ. 2563

ช่วงตอบคำถามและข้อสงสัยของกรรมการเครือข่าย (Q&A)

Question	Answer
1. ถ้าได้รับของขวัญแต่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรายงานหรือไม่	ไม่จำเป็นต้องรายงาน เช่น บุคลากรคลอดบุตร จึงซื้อของขวัญให้ตามธรรมจรรยา เช่นนี้สามารถทำได้ ไม่ต้องรายงาน เพราะไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่
2. Gift นี้ไม่เกี่ยวพันกับวงเงินที่อ้างถึงข้างต้น ใช่หรือไม่	ใช่ แม้แต่ 1 บาทก็รับไม่ได้ หากเกี่ยวพันกับการปฏิบัติหน้าที่
3. กรณีของขวัญสวัสดีปีใหม่ที่บริษัทหรือองค์กรภายนอกนำมาให้ รับได้หรือไม่	ไม่ควรรับเลย และยิ่งหากอยู่ระหว่างการดำเนินการใด ๆ ระหว่างหน่วยงานและบริษัทนั้น ๆ ด้วยแล้ว จะยิ่งสุ่มเสี่ยงที่กระทำผิด ถ้ารับ ต้องทำรายงาน
4. งานลาคลอด งานเกษียณ งานแต่งงาน รู้จักกันกับเซลล์บริษัท สามารถรับของขวัญของกำนัลได้หรือไม่	ขึ้นอยู่กับว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ หากไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ สามารถรับได้ (แต่ของขวัญต้องไม่เกิน 3,000 บาท หากเกินกว่านี้อาจจะมีความผิด) แต่หากเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วไม่สามารถรับได้ เข้าข่ายกระทำผิด
5. ขออนุมัติเดินทางไปประชุม โดยรับเงินจากบริษัท Startup คณะทำได้หรือไม่	Startup ต้องเอาเงินมาให้คณะ จากนั้นคณะ/ส่วนงานจะต้องเป็นมีกระบวนการจัดสรร คัดเลือกบุคลากรอย่างเปิดเผย ว่าใครเหมาะสมที่จะได้ไปประชุม เพราะ Startup ก็ถือเป็นบริษัทเอกชนเช่นกัน
6. กรณีช่วยเงินค่าปลงศพ คณะฯ ในฐานะเจ้าภาพแก่บุคลากร รายละ 5,000 บาท ทำได้หรือไม่	สามารถทำได้ ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีระเบียบของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานรองรับอยู่แล้ว
7. แบบฟอร์มของ No Gift Policy ที่มีการแชร์ต่อกันมา เวลาที่มีการรับของขวัญเป็นรายบุคคล การส่ง Report การรับของขวัญนั้นๆ ส่งออกในนามของใคร	จะมีแบบฟอร์ม 2 แบบด้วยกัน โดยที่ส่งให้แต่ละส่วนงาน จะเป็นแบบฟอร์มในนามบุคคลรายงาน หลังจากนั้นส่งรวบรวมในนามส่วนงานเพื่อส่งให้ทางมหาวิทยาลัยรวบรวมอีกครั้ง กล่าวโดยสรุป ส่วนงานรายงานเฉพาะระดับส่วนงานมาเท่านั้น ซึ่งแบบฟอร์ม

Question	Answer
	ทางศูนย์บริหารความเสี่ยงได้อำนวยความสะดวกเป็นไฟล์ Word นำเข้าอยู่ภายในลิงค์ที่แนบไปพร้อมกันบันทึกข้อความแล้ว *(หากสิ้นเกษจากแบบฟอร์มแล้วจะพบว่าต้องการไม่ให้บุคลากรรับของขวัญ หรือทุกคนคำตามอย่างเคร่งครัดตามการรณรงค์ดังกล่าวนี้ แน่นอน แบบฟอร์มนี้ ย่อมไม่มีความหมายอีกต่อไป ทั้งนี้ ถ้าเป็นการรับของขวัญหรือสิ่งใดที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต้องรายงาน)*
8. หากเป็นการให้ของขวัญระหว่างคณะกับคณะในช่วงเทศกาล ทำได้หรือไม่	หากเป็นการให้เพื่อเป็นการแสดงมิตรไมตรีต่อกัน ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ สามารถทำได้
9. กรณี ช.การช่าง ซึ่งรู้จักกันหลายๆ ส่วนงานในมหาวิทยาลัย มักนำกระเช้า (ราคาไม่เกิน 3,000 บาท) มาสวัสดีปีใหม่หลายๆ ส่วนงาน ในขณะเดียวกันก็มีการแจกหน่วยราชการอื่น ๆ ด้วย ซึ่ง ช.การช่าง เคยติดต่อและมีความสัมพันธ์กันแบบนี้เข้าข่ายเกี่ยวกับการรับของ เนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่	กรณีของ ป.ป.ช. การให้กระเช้าเพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณ ไม่มีความผิด แต่กรณี ปปท. มีสภาพเป็นกฎหมาย เพื่อต้องการรณรงค์ไม่ให้รับของเนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น การให้กระเช้าในลักษณะนี้ถือว่ากระทำไม่ได้แล้วตามนโยบาย No Gift Policy ถึงแม้ว่าไม่มีการติดต่อหรือสัมพันธ์กันมาเป็นระยะเวลา 2-3 ปีแล้วก็ตาม แต่ก็อยากให้ระมัดระวังเนื่องด้วยว่าจุดอ่อนของการชี้ให้เห็นถึงว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ทำได้ค่อนข้างยาก และเบื้องหลังของนโยบายแล้วนั้นออกมา เพื่อไม่อยากให้รับของขวัญใด ๆ เลย หากเป็นไปได้ก็ไม่ควรรับของขวัญใดจากบริษัทที่เคยเกี่ยวข้อง แม้เมื่อนานมาแล้วก็ตาม
10. กรณีปฏิทินปีใหม่ที่ธนาคารให้มา รับได้หรือไม่	ถ้าเป็นการให้มากับทางมหาวิทยาลัย ไม่ขัดต่อ No Gift Policy
11. กรณีไม่รับเอง แต่ให้ลูกรับแทนทำได้หรือไม่	ไม่ได้
12. กรณีคณะครุศาสตร์เปิดให้ผู้ประกอบการภายนอกเช่าพื้นที่เปิดร้านกาแฟ โดยมีการเก็บค่าเช่า และตอบคณะต่อสัญญาให้ ทางผู้ประกอบการให้เสนอมาว่าจะสนับสนุนเป็นผลิตภัณฑ์ เช่น ให้กาแฟ 100 แก้วต่อปี โดยไม่ได้ระบุเป็นมูลค่า และในส่วนของศูนย์หนังสือจุฬาฯ มาตั้งอยู่ในคณะครุศาสตร์ โดยเสนอจะให้ผลิตภัณฑ์ เช่น วัสดุ ของใช้ อุปกรณ์ ในงบ 30,000 บาทต่อปีกับทางคณะ แบบนี้เข้าเกณฑ์ผิดหลักนโยบายหรือไม่	ไม่เข้าเกณฑ์ผิดหลักนโยบาย No Gift Policy เพราะถือเป็นข้อตกลง และผลิตภัณฑ์ดังกล่าวที่ถูกเสนอจะให้นั้นถือเป็นการให้กับทางคณะโดยตรง ไม่ได้ให้เฉพาะเจาะจงตัวรายบุคคล
13. กรณีซื้ออุปกรณ์ และมีเงื่อนไขว่าจะต้องไปดูงานที่ต่างประเทศ และให้ส่งเจ้าหน้าที่ไปได้ ทำได้หรือไม่	เนื่องจากเป็นไปตามเงื่อนไขของการจัดซื้อจัดจ้าง และทางมหาวิทยาลัยเองก็ทำหน้าที่จัดหาบุคคลที่จะไปดูงานโดยไม่ได้ถูกระบุตัวบุคคลมาแต่ต้น เพราะฉะนั้นไม่ถือว่าขัดต่อนโยบาย No Gift Policy

HR NEWS CHULA : Volume 125 : ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเชิงปฏิบัติ แนวทางการขับเคลื่อน “Do’s and Don’ts พฤติกรรมทางจริยธรรม” แก่บุคลากร



ภาพตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมแก่บุคลากร

HR NEWS CHULA : Volume 125

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://issuu.com/hrmcommuchula/docs/hr_news_vol_125

4 ปีถัดไป พร้อมมุ่งหน้าพาจุฬาฯ ทะยานต่อ

1. Key Area : การบริหารจัดการภายใน
2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : “สร้างนวัตกรรมและพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกในการบริหารจัดการสินทรัพย์ และทรัพยากร ปรับการบริหารงานภายในให้โปร่งใส คล่องตัว มีคุณภาพ และประสิทธิผล ให้ชาวจุฬาอยู่ดีมีสุข (Chula Well-being)” “

3. เจ้าภาพ Key Area : สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (สบง)
4. งบประมาณ : รวมเป็นวงเงินที่ใช้ดำเนินการ 13,885,000 บาท

คณะทำงาน :

1. สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ศูนย์กฎหมายและนิติการ
3. สำนักตรวจสอบ
4. สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ
5. สำนักบริหารระบบกายภาพ ฯลฯ

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

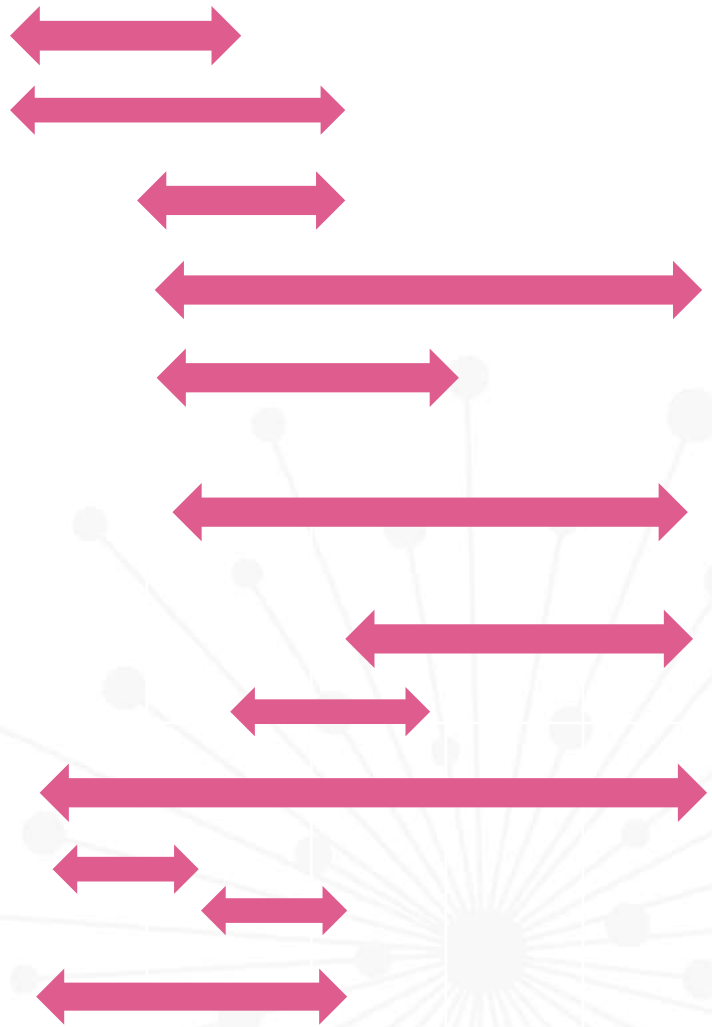
	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q1/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	**ต่อยอดองค์ความรู้ ปรับปรุง/พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นระบบ และสะดวกต่อการใช้งาน** 1.พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการเปิดเผยประกาศจัดซื้อจัดจ้างระบบ e-GP และย้ายช่องทางการเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างให้เข้าถึงง่ายและหลากหลายผ่านช่องทางเว็บไซต์ใหม่ของมหาวิทยาลัย *(แผน-วิธีจัดซื้อจัดจ้าง-ราคากลาง-เอกสารจัดซื้อจัดจ้าง-ผลการจัดซื้อจัดจ้าง)* (ปัจจุบัน : www.procurement.chula.ac.th/procurement) - จัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ 2566 - ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ 2566 - สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน 2566 ฯลฯ	สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพพัสดุ					
	2. จัดโครงการฝึกอบรมจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หัวข้อ “ข้อสังเกตและข้อตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และการบันทึกสินทรัพย์ในระบบ CU-ERP” เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2566 ณ ห้อง 212 อาคารมหิตลาธิเบศร โดย นางกุลิสราพ์ บุญทับ รองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้อย่างถูกต้องและ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ					
2	**พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและมีส่วนร่วม** 1.เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพการเงิน จะจัดโครงการอบรมการปฏิบัติงานด้าน การเงิน หลักสูตร “การใช้งานโปรแกรมสำหรับบันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงิน” 2 รุ่น (รุ่นที่ 1 วันที่ 13, 15 มีนาคม 2566 /รุ่นที่ 2 วันที่ 17, 20 มีนาคม จำนวน 50 คน) เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งของงานคือพัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ในการบันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงิน สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงิน (ดูรายละเอียดภาคผนวก) 2.โครงการข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) และโครงการความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ (Construction Sector Transparency Initiative: CoST) ส่งรายงานข้อมูลโครงการก่อสร้างที่มีงบประมาณสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ชื่อโครงการก่อสร้างอาคารเลี้ยงลิงแบบกึ่งเปิดขนาดใหญ่ B5 ตำบลขำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในวงเงินงบประมาณ 60,000,000.00 บาท (หกสิบล้านบาทถ้วน)	สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ เครือข่ายวิชาชีพการเงิน วิชาชีพการบัญชี และวิชาชีพการพัสดุ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q1/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
3	**พัฒนาระบบบริหารเว็บไซต์ พร้อมระบบบริหารจัดการรายได้ (CU e-Receipt)** (*วงเงินที่จัดจ้าง 700,000 บาท) 1.ปรับปรุงระบบเว็บไซต์ (Web Site) และระบบบริหารจัดการรายได้จากการฝึกอบรม ของสำนักบริหาร การเงิน การบัญชี และการพัสดุ พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศบริหารจัดการทางด้านเว็บไซต์ เพื่อให้ทันสมัย สะดวกต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ สามารถบริหารจัดการทางด้านข้อมูลที่ต้องการเผยแพร่ได้เอง รวมถึงสามารถเชื่อมต่อกับเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง - ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการ รวมทั้งศึกษาขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ในส่วนของ ระบบบริหารเว็บไซต์และการบริหารจัดการข้อมูลของสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (สบง) - ดำเนินการพัฒนา และติดตั้งระบบบริหารเว็บไซต์ และระบบบริหารจัดการรายได้จากการฝึกอบรม สบง - จัดทารายงานการพัฒนา ติดตั้ง และผลการทดสอบ - จัดหา/จัดทำเอกสารคู่มือต่างๆ พร้อมสำเนาไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือการใช้งานสำหรับผู้ดูแลระบบ (Admin) พร้อม System Diagram และคู่มือการใช้งานสำหรับผู้ใช้งาน (User) - จัดทำเอกสารรายงานสรุปการดำเนินงาน (Final Report) 2.อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการการจัดเก็บรายได้ ของส่วนงานและหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนการโอนเงิน รวมถึงการออกใบเสร็จรับเงิน และจัดเตรียมข้อมูลจำแนกประเภทรายได้ตามศูนย์ต้นทุน เงินทุน บัญชีแยกประเภท เพื่อบันทึกรายเข้าสู่ระบบ CUERP	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ					
4	**พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ด้านบัญชีการเงิน)** (*วงเงินที่จัดจ้าง 6,455,000 บาท) ปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชั่น S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP โดยใช้งานตั้งแต่ปี 2563 จึงพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้นและสามารถเชื่อมโยงกับระบบภายนอกได้ 1.พัฒนาระบบ CUERP ในการประมวลผลเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ CU E-Payment เพื่อสร้างเอกสารบัญชีสำหรับตั้งหนี้เจ้าหนี้ รวมถึงบันทึกข้อมูล Link ให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบในการตรวจสอบข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ 2.พัฒนาระบบ CUERP ให้สามารถบันทึกและตัดรายการระหว่างกันได้ครบถ้วนและถูกต้องตามหลักการบัญชี 3.พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ในการบันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงิน เป็นต้น	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์จัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

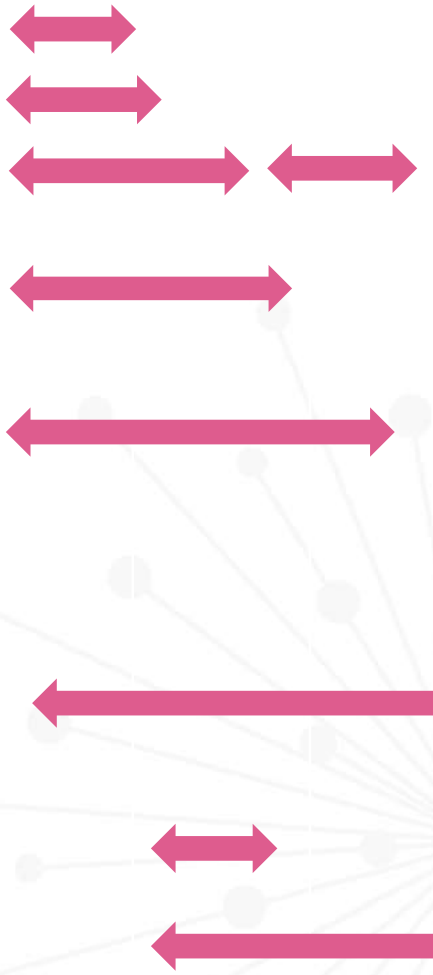
	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
5	**พัฒนาระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์** (CU E-Payment) (*วงเงินที่จัดจ้าง 4,000,000 บาท) สามารถบริหารจัดการข้อมูลการเบิกจ่ายเงินของมหาวิทยาลัย และเชื่อมโยงข้อมูลในทุกระบบที่มหาวิทยาลัยใช้งานอยู่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการบูรณาการข้อมูลในทุกระดับชั้น 1.จัดประชุมเพื่อนำเสนอแนวทางและแผนการดำเนินงานโครงการ รวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน พร้อมทั้งวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ 2. รับส่งข้อมูลระหว่างระบบอื่น ๆ ได้ เช่น CU Less Paper กับ CU E-Payment, CU E-Payment กับ ระบบ CUERP (SAP S/4 Hana), CU E-Payment กับ ระบบ Digital signature platform และระบบ Portal หรือ CU E-Payment กับ ระบบ Digital signature platform เป็นต้น 3. พัฒนาโปรแกรมนำข้อมูลเข้าระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) 2 ช่องทาง 4. เชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ CU Data Gateway ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประมวลผล 5. ระบบสามารถเรียกดูรายงาน และสั่งพิมพ์รายงานต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ดำเนินงานของหนังสือ (เรื่องระหว่างดำเนินการ และเรื่องดำเนินการเสร็จแล้ว) หรือสถิติสถานะการดำเนินงาน เช่น จำนวนเรื่องที่ดำเนินงานล่าช้า, ดำเนินงานเสร็จก่อนกำหนดและดำเนินงานทันเวลาที่กำหนด เป็นต้น 6. จัดทำเอกสารคู่มือพร้อมสำเนาไฟล์อิเล็กทรอนิกส์และดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรของจุฬาฯ	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ					
6	**โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองข้อมูล จุฬาฯ (รองรับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนฯ)** 1. ประกาศให้ข้อบังคับจุฬาฯ ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่มิถุนายน 2565 ตามที่รัฐบาลเริ่มให้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 ออกประกาศจุฬาฯ เรื่อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 2. แต่งตั้ง “คณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จุฬาฯ” (คำสั่งจุฬาฯ ที่ 4736/2563 สั่ง ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2563) และได้พิจารณาเอกสาร (ร่าง) นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ร่างเอกสารข้อตกลงให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processing Agreement) และเอกสารที่เกี่ยวข้องของส่วนงาน/หน่วยงาน ก่อนที่เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะเสนอความเห็นต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป เพื่อให้ส่วนงาน/หน่วยงานประกาศใช้เผยแพร่ต่อไป โดยในช่วงพฤศจิกายน 2565 – มีนาคม 2566 นั้น	CTO สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					



สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
ที่ได้รับอนุมัติให้ประกาศใช้เผยแพร่ ได้แก่ เอกสารข้อตกลงให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processing Agreement) โครงการประเมินสมรรถนะทางการบริหารเชิงสถานการณ์ ในหลักสูตรอบรมนักปกครองระดับสูง สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย โดยคณะจิตวิทยา, นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้รับบริการของโรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์, สำหรับผู้ใช้บริการของศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อภูมิภาค และสำหรับผู้ใช้บริการโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี 2566 ของศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาฯ	CTO สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					
3. มุ่งเน้นให้ส่วนงาน/หน่วยงาน ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีเอกสารนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล/เอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ ให้ขึ้นกับบริบทของส่วนงาน/หน่วยงาน ดังเช่นเอกสารแนบท้ายประกาศ จุฬาฯ เรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 กำหนด - แบบข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processing Agreement) - แบบนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล (Data Retention Policy) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจัดให้มีทีมงานสนับสนุนทำงานร่วมกับส่วนงาน/หน่วยงาน เพื่อจัดทำ (ร่าง) เอกสารตั้งแต่การจัดทำตารางกิจกรรม (ร่าง) นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (ร่าง) ข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล						
4. จัดชี้แจงให้ตระหนักถึงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ผ่านการปิด Gap จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการบันทึกรายการกิจกรรมผ่านโปรแกรม One Trust จัดทำเป็น “รายงานการบันทึกกิจกรรมการประมวลผลขององค์การ (RoPA)” ให้กับส่วนงาน/หน่วยงานของทั้งมหาวิทยาลัย 5 รอบ (ตั้งแต่ธันวาคม 2565 – มกราคม 2566)						
5. ในช่วงระยะต่อไป มหาวิทยาลัยกำลังวิเคราะห์ข้อมูลบันทึกรายการกิจกรรมที่ให้ส่วนงาน/หน่วยงานดำเนินการปิด Gap สิ้นสุดข้อมูลแล้ว ณ 15 มีนาคม 2566 เพื่อดูความคืบหน้าของการดำเนินงาน โดยจัดทำเป็น “รายงานการบันทึกกิจกรรมการประมวลผลขององค์การ (RoPA)” ของส่วนงาน/หน่วยงานของทั้งมหาวิทยาลัย อีกครั้ง เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและระมัดระวังการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล จึงจัดให้มีทีมงานจัดประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้และจัดทำตารางกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่นำไปสู่การจัดทำ (ร่าง) นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลต่อไปอีกด้วย พร้อมทั้งนำระบบ ITSM มาใช้ในการนัดหมาย เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับ PDPA ใน 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) การทำงานในระบบ One Trust 2) การจัดทำตารางกิจกรรม 3) การจัดทำร่าง Policy PDPA 4) การจัดทำร่าง Data Sharing Agreement 5) การจัดทำร่าง Cookies Policy และ 6) การขอคำปรึกษาเกี่ยวข้องกับ PDPA						

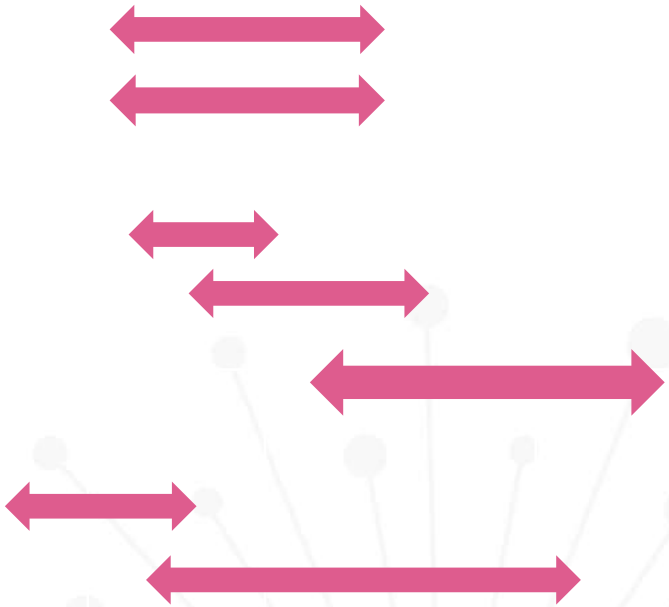
2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
7	**ประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565** ประกาศ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2565 และร่วมดำเนินการการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลุกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					
8	1.**ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564** อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(2) แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ.2551 ประกอบกับมาตรา 21 วรรคสองแห่ง พ.ร.บ. การอุดมศึกษา พ.ศ.2562 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 855 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2562 2.ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมภิบาลและจริยธรรม ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2564 3.**ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องหลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565** อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่ง พ.ร.บ.จุฬาฯ 2551 และข้อ 7 (1) แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 864 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 4.**อยู่ระหว่าง (ยกร่าง)** **ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เสนอเข้าสภามหาวิทยาลัย** (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติต่อไป (คาดว่าแล้วเสร็จ พฤษภาคม 2566) 5. **ดำเนินการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรจุฬาฯ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ** ประกอบด้วย การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม และการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					

	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2564-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
9	**โครงการให้บริการระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology สำหรับจุฬาฯ** (*วงเงินที่จัดจ้าง 2,730,000 บาท) 1. จัดทำแผนการดำเนินโครงการและแผนงานการให้บริการระบบให้จุฬาฯ พิจารณาโดยแผนงานต้องสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด 2. จัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอบเขตงานของการดำเนินงานโครงการให้แก่บุคลากรจุฬาฯ 3. รวบรวมความต้องการของผู้ใช้งานทุกระดับเพื่อพัฒนาระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology จากหน่วยงานต่างๆ ของจุฬาฯ กำหนดโครงสร้างหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ 4. วิเคราะห์ ออกแบบระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology ให้เหมาะสมตามบริบทของจุฬาฯ 5. พัฒนาระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology สำหรับหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ 5.1 **ระยะหนึ่ง** กำหนดขอบเขตการร้องเรียนโดยให้ความสำคัญกับเรื่อง "จุฬาน่าอยู่" เพื่อเน้นรับฟังปัญหาพื้นที่กายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย 10 ประเภท กำหนดผู้ใช้เพื่อร้องเรียน ได้แก่ กลุ่มนิสิต กลุ่มบุคลากรและอาจารย์ (ไม่ปิดกั้นบุคคลภายนอก) ผู้รับผิดชอบรับเรื่องและส่งต่อให้ทีมผู้บริหารรับทราบ หรือกำหนด Hierarchy ให้ชัดเจน กำหนดผู้ที่จะเข้าถึงข้อมูลทั่วไป ข้อมูลลับที่ทางเทคนิคสามารถจัดแยกตามลำดับความสำคัญได้ 5.2 ข้อมูลรายงานและการแสดงผลเป็น Dashboard ได้รับการเผยแพร่ เพื่อส่งข้อร้องเรียนไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้รวดเร็วขึ้น ข้อมูลจัดเก็บอยู่ในระบบบน Cloud และข้อมูลสามารถ Export to csv.file สามารถนำมาต่อยอดทำเป็นรูปกราฟ แผนภูมิตามต้องการได้ และนำไปใช้จัดทำ Dashboard ของจุฬาฯต่อไป 5.3 ข้อมูลร้องเรียนที่ได้รับมาจะไม่มีการบันทึกหมายเลขโทรศัพท์ และชื่อนามสกุลของผู้ร้องเรียน แต่สามารถประสานติดต่อได้สองทางผ่านช่องทาง LINE 5.4 หลังจากได้รับเรื่องร้องเรียนแล้วหัวข้อเรื่องนั้นจะถูกบันทึกเป็นสี่ส่วนย่อย ได้แก่ รายละเอียดของปัญหา, ตำแหน่งที่ตั้งของปัญหา, รูปภาพ, ส่วนงานที่ควรรับไปดำเนินการแก้ไข	รองศาสตราจารย์ เภสัชกร ดร.วันชัย ตรียะประเสริฐ ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกิจการพิเศษ ร่วมกับสำนักบริหารระบบกายภาพ และส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
	5.5 เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนแล้วจะมีการบันทึกข้อมูลแบบ Real time เพื่อส่งต่อไปยังสามกลุ่มที่เกี่ยวข้องคือผู้ร้องปัญหา ผู้รับเรื่องปัญหาและฝ่ายบริหารที่ดูแล 5.6 ชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทดสอบการใช้งานระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology ประมวลผลข้อมูลร้องเรียน จากโครงการให้ผู้บริหารรับทราบทุกสัปดาห์ 5.7 ประชุมสรุปผลการดำเนินงานในระยะแรกกับทีมพัฒนา ดร.วสันต์ ภัทรอธิคม ปรับปรุงพัฒนาดำเนินการแก้ไข 5.8 **ระยะที่สอง** ขยายระบบ platform TUN-T (ทันที): The University Notification Technology ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำใช้ในการบริการและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน	รองศาสตราจารย์ เภสัชกร ดร.วันชัย ตรียะประเสริฐ ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกิจการพิเศษ ร่วมกับสำนักบริหารระบบกายภาพ และส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
10	**แผนการตรวจสอบประจำปี 2566** เป็นการประเมินการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และกระบวนการการกำกับดูแลที่ดีของหน่วยงาน ว่ามีความเพียงพอ เหมาะสมและลดความเสี่ยงทุจริตที่อาจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจะเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐให้ดีขึ้น และช่วยให้มหาวิทยาลัย บรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบต่อไป	สำนักตรวจสอบ					

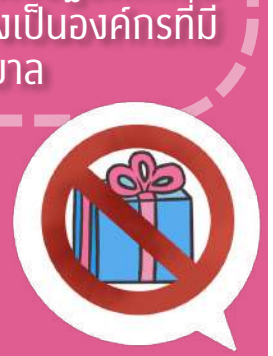


#	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการการให้บริการ	100	85.0	85.0	N/A	N/A
2	จำนวนข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ถูกส่งไปยังศูนย์กฎหมายและนิติการ	อยู่ระหว่างหารือ	0	3	N/A	N/A
3	จำนวนผู้เข้าใช้งานแอปพลิเคชัน CUNEX & CU NEX STAFF	37,901& 6,000 คน	7.4K(98.9%) & 3,152 (39%)	2K (98.9%) & 3,266 (41%)	N/A	N/A
4	ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	100	N/A	N/A	N/A	N/A

Chula
Chulalongkorn University

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประกาศ **“นโยบายไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ 2566”**
ตามประกาศจุฬาฯ ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2565

ไม่รับ ไม่ให้ของขวัญ ของกำนัล ประชาคมจุฬาฯ ร่วมแสดงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต สร้างค่านิยม “ชูเชิดคุณธรรม (Integrity)” และสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ พึงปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล



รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/96014/

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Poli
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

ตามที่ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนปฏิรูปประ
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) กิจกรรมปฏิรูปที่ส่งผลให้
การเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่
ไร้ผลประโยชน์ เป้าหมายที่ ๑ ข้อ ๑.๑ “ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศตนเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน
ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)” นั้น

เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต สร้างค่านิยมชูเชิดคุณธรรม (Integrity)
และสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ พึงปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความ
โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายว่า **ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งที่**
เป็นผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากการ
ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งรวมถึงการยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการกระทำดังกล่าว (No Gift Policy) โดยให้
ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน
หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงประกาศมาเพื่อทราบและให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

ประกาศจุฬาฯ เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี 2566 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2565

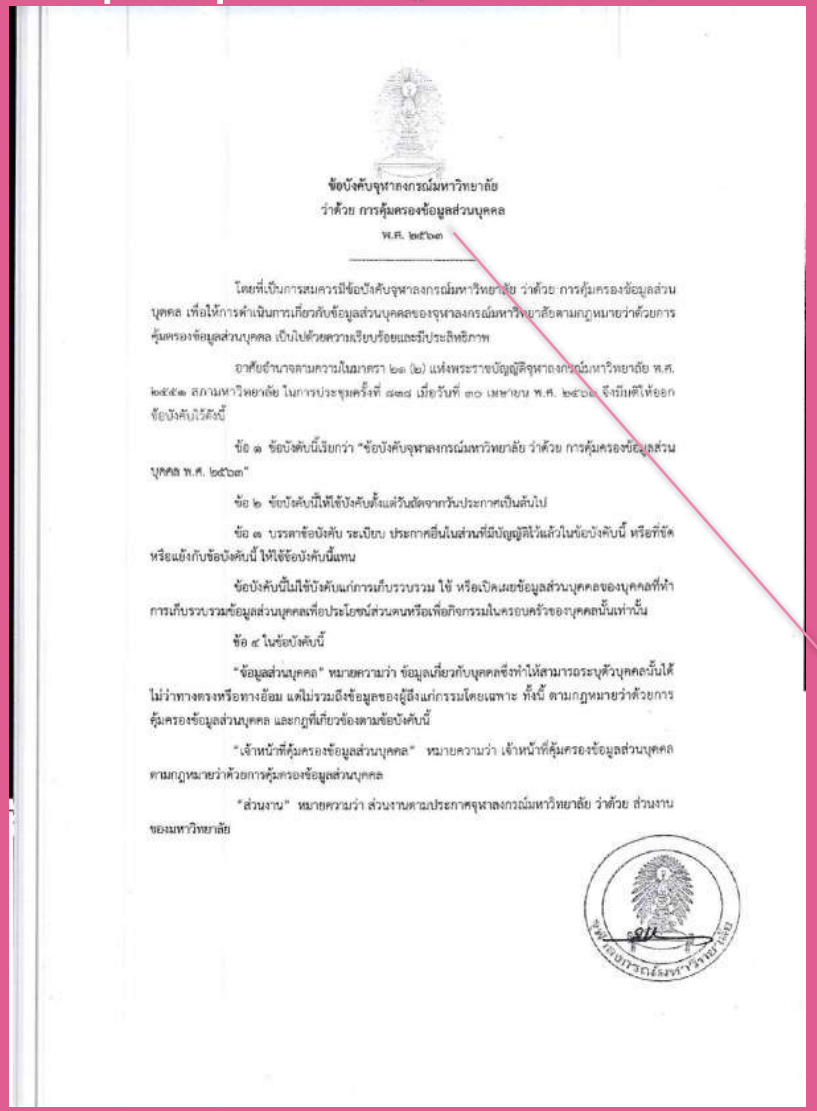
ประกาศ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ
หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
ประจำปี 2566

ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2565

ประชุมคณบดีครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันพุธที่ 18 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom ในวาระที่ 2.2.4 ได้มีการชี้แจงเรื่องรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยผู้ช่วยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม) แจ้งว่า มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2563 ได้เห็นชอบแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ขอความร่วมมือให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย ประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ซึ่งจุฬาฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565 เช่นเดียวกัน

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ มิถุนายน 2565



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

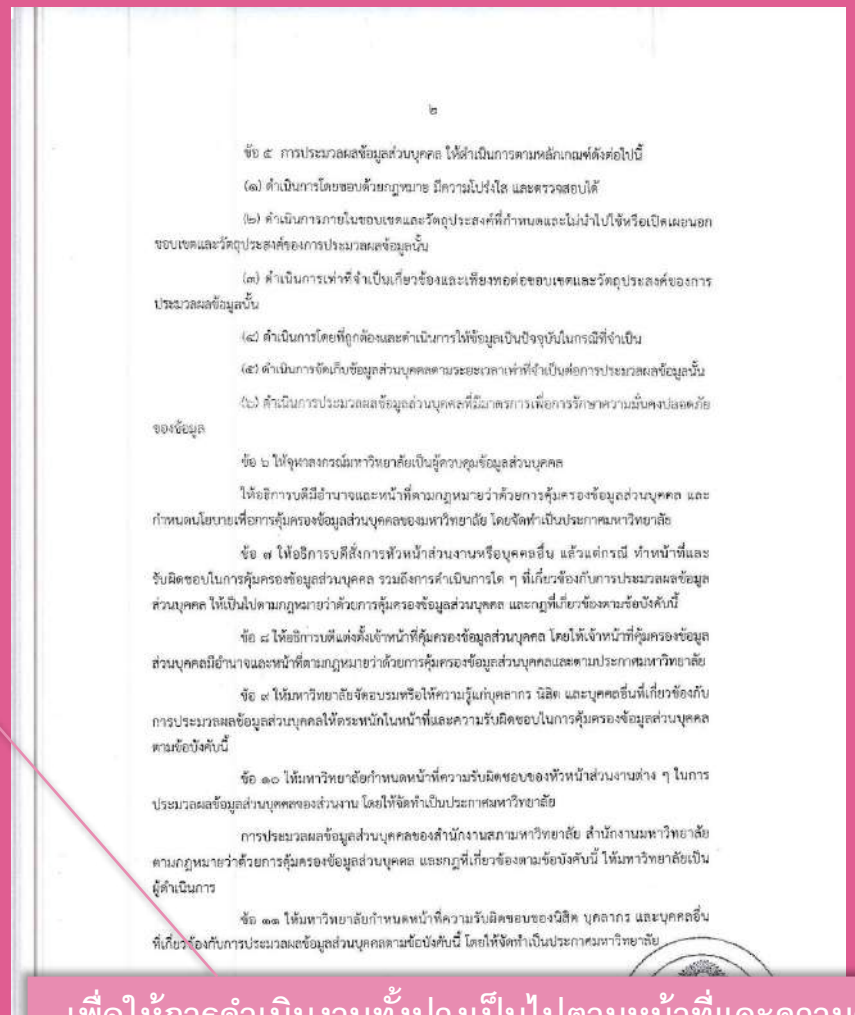
ข้อบังคับนี้ไม่ใช้บังคับแก่การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อกิจกรรมในครอบครัวของบุคคลนั้นเท่านั้น

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"ข้อมูลส่วนบุคคล" หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับนี้

"เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" หมายความว่า เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ส่วนงานของมหาวิทยาลัย



๒

ข้อ ๕ การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการภายในขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่กำหนดและไม่นำไปใช้หรือเปิดเผยนอกขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น

(๓) ดำเนินการเท่าที่จำเป็นเกี่ยวข้องและเพียงพอต่อขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น

(๔) ดำเนินการโดยที่ถูกต้องและดำเนินการให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันในกรณีที่จำเป็น

(๕) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามระยะเวลาเท่าที่จำเป็นต่อการประมวลผลข้อมูลนั้น

(๖) ดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีมาตรการเพื่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล

ข้อ ๖ ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

ให้อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกำหนดนโยบายเพื่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีสั่งการหัวหน้าส่วนงานหรือบุคคลอื่น แล้วแต่กรณี ทำหน้าที่และรับผิดชอบในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับนี้

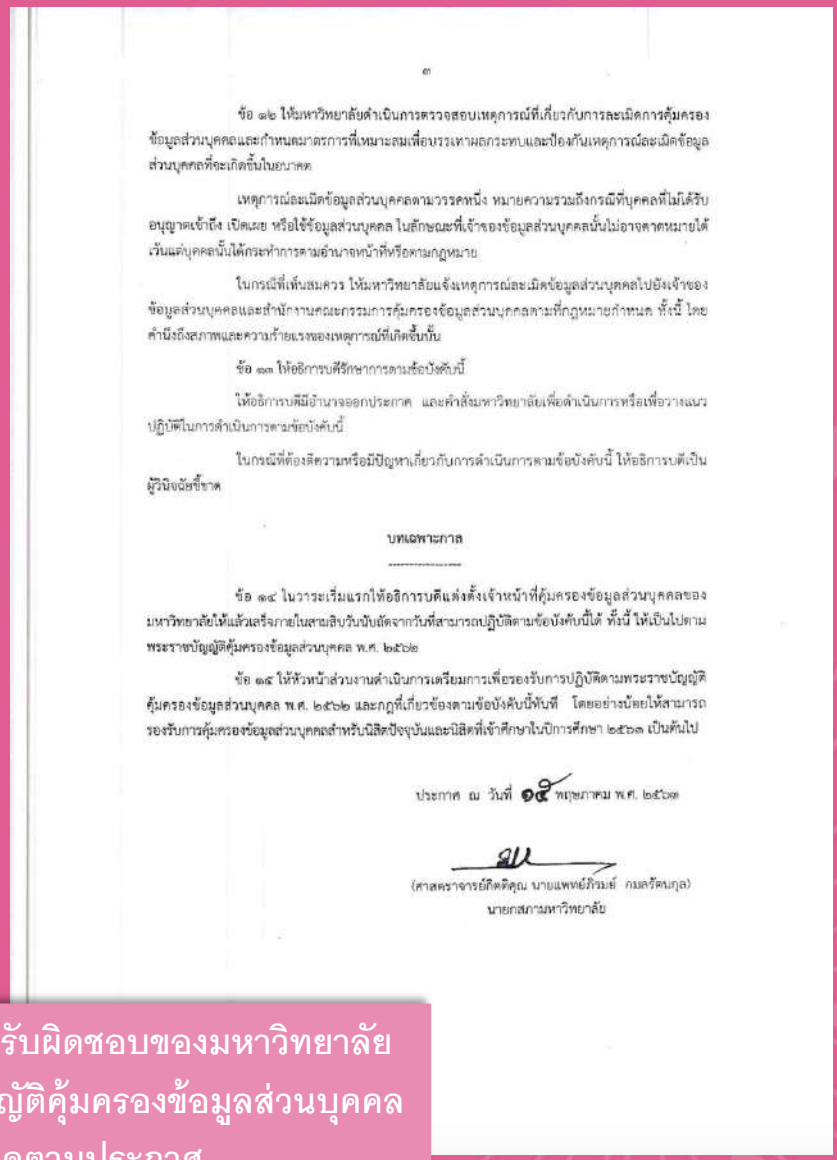
ข้อ ๘ ให้อธิการบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมหรือให้ความรู้แก่บุคลากร นิสิต และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของส่วนงาน โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการ

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนิสิต บุคลากร และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามข้อบังคับนี้ โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย



๓

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตรวจสอบเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการละเมิดการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาผลกระทบและป้องกันเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า

เหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่ง หมายความรวมถึงกรณีที่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้าถึง เปิดเผย หรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ในลักษณะที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่อาจคาดหมายได้เว้นแต่บุคคลนั้นได้กระทำการตามอำนาจหน้าที่หรือตามกฎหมาย

ในกรณีที่เห็นสมควร ให้มหาวิทยาลัยแจ้งเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลไปยังเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีมีอำนาจออกประกาศ และคำสั่งมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการหรือเพื่อวางแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ต้องตีความหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๔ ในวาระเริ่มแรกให้อธิการบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับถัดจากวันที่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

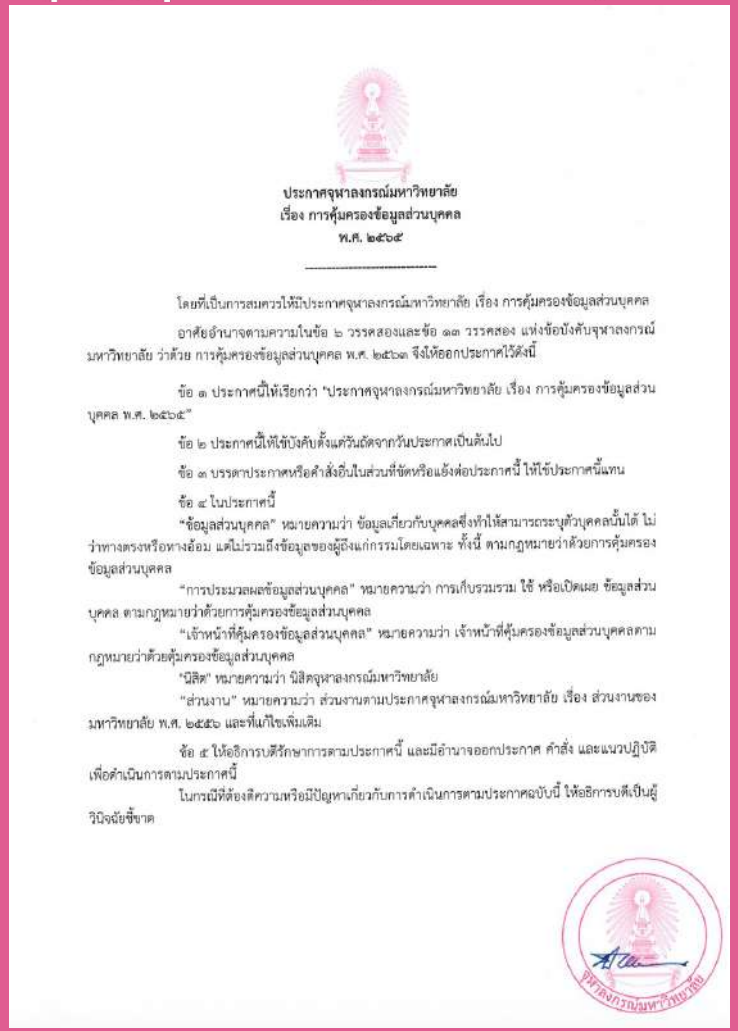
ข้อ ๑๕ ให้หัวหน้าส่วนงานดำเนินการเตรียมการเพื่อรองรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับนี้ทันที โดยอย่างน้อยให้สามารถรองรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับนิสิตปัจจุบันและนิสิตที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัย

เพื่อให้การดำเนินงานทั้งปวงเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 และกฎที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดตามประกาศ

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2565 (1)



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ วรรคสองและข้อ ๑๓ วรรคสอง แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้เรียกว่า "ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ขัดหรือแย้งต่อประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ข้อมูลส่วนบุคคล" หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

"การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล" หมายความว่า การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

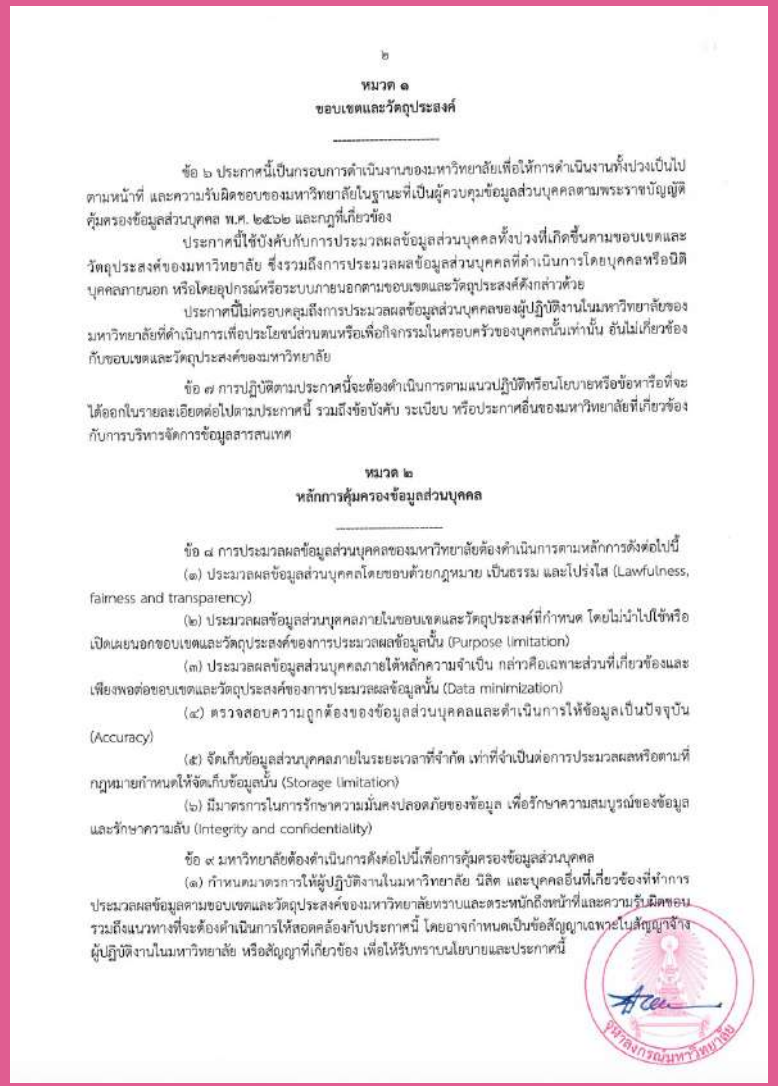
"เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" หมายความว่า เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

"นิสิต" หมายความว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ส่วนงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการตามประกาศนี้

ในกรณีที่ต้องตีความหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศฉบับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด



๒

หมวด ๑
ขอบเขตและวัตถุประสงค์

ข้อ ๖ ประกาศนี้เป็นกรอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงานทั้งปวงเป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎที่เกี่ยวข้อง

ประกาศนี้ใช้บังคับกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลทั้งปวงที่เกิดขึ้นตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ดำเนินการโดยบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอก หรือโดยอุปกรณ์หรือระบบภายนอกตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วย

ประกาศนี้ไม่ครอบคลุมถึงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อกิจกรรมในครอบครัวของบุคคลนั้นเท่านั้น อันไม่เกี่ยวข้องกับขอบเขตและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การปฏิบัติตามประกาศนี้จะต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติหรือนโยบายหรือข้อหารือที่จะได้ออกในรายละเอียดต่อไปตามประกาศนี้ รวมถึงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

หมวด ๒
หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อ ๘ การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการตามหลักการดังต่อไปนี้

(๑) ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นธรรม และโปร่งใส (Lawfulness, fairness and transparency)

(๒) ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายในขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยไม่นำไปใช้หรือเปิดเผยนอกขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น (Purpose limitation)

(๓) ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้หลักความจำเป็น กล่าวคือเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องและเพียงพอต่อขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น (Data minimization)

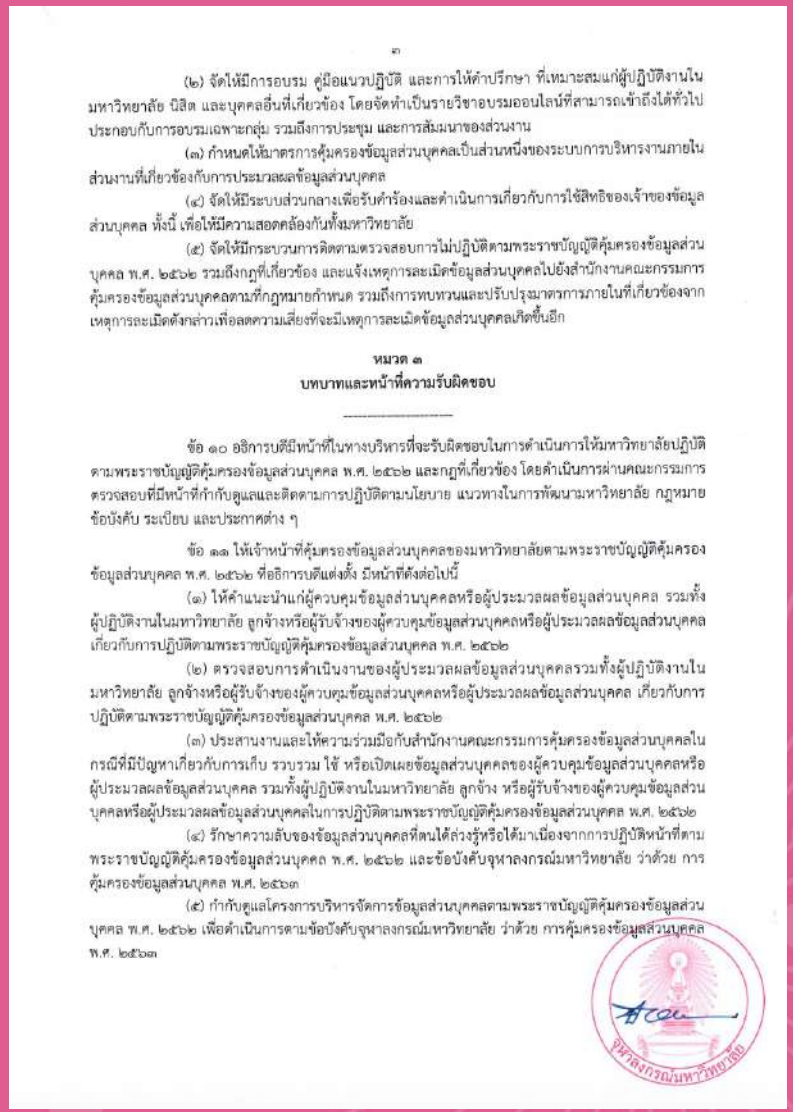
(๔) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคลและดำเนินการให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน (Accuracy)

(๕) จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลภายในระยะเวลาที่จำกัด เท่าที่จำเป็นต่อการประมวลผลหรือตามที่กฎหมายกำหนดให้จัดเก็บข้อมูลนั้น (Storage limitation)

(๖) มีมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของข้อมูลและรักษาความลับ (Integrity and confidentiality)

ข้อ ๙ มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการดังต่อไปนี้เพื่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(๑) กำหนดมาตรการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่ทำการประมวลผลข้อมูลตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยทราบและตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับประกาศนี้ โดยอาจกำหนดเป็นข้อสัญญาเฉพาะในสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือสัญญาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับทราบนโยบายและประกาศนี้



๓

(๒) จัดให้มีการอบรม คู่มือแนวปฏิบัติ และการให้คำปรึกษา ที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นรายวิชาอบรมออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ทั่วไป ประกอบกับการอบรมเฉพาะกลุ่ม รวมถึงการประชุม และการสัมมนาของส่วนงาน

(๓) กำหนดให้มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานภายในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

(๔) จัดให้มีระบบส่วนกลางเพื่อรับคำร้องและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัย

(๕) จัดให้มีกระบวนการติดตามตรวจสอบการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงกฎที่เกี่ยวข้อง และแจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลไปยังสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงมาตรการภายในที่เกี่ยวข้องจากเหตุการละเมิดดังกล่าวเพื่อลดความเสี่ยงที่จะมีเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลเกิดขึ้นอีก

หมวด ๓
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๑๐ อธิการบดีมีหน้าที่ในทางบริหารที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการตรวจสอบที่มีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ

ข้อ ๑๑ ให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่อธิการบดีแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลูกจ้าง หรือผู้รับจ้างของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๔) รักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลที่ตนได้ล่วงรู้หรือได้มาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

(๕) กำกับดูแลโครงการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อดำเนินการตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2565 (2)

๔

(๖) เสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลต่ออธิการบดี เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ รวมทั้ง เสนอออกประกาศหรือคำสั่งมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

(๗) ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๘) รายงานปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๑) - (๗) ไปยังอธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการตามกฎหมาย

ข้อ ๑๒ รองอธิการบดีที่กำกับการปฏิบัติงานหรือกำกับดูแลหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในส่วนงานของตน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎที่เกี่ยวข้องตามประกาศนี้ โดยทำหน้าที่

(๑) จัดอบรมหรือให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามประกาศนี้

(๒) จัดเก็บบันทึกรายการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสามารถตรวจสอบได้

(๓) กำหนดให้มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานภายในส่วนงานของตนที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงจัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่เหมาะสม และผู้บริหารระดับสูงของส่วนงานของตนได้พิจารณาความเสี่ยงของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเป็นประจำ

(๔) กำหนดให้มีนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะของส่วนงานของตนในกรณีที่มีรายละเอียดเพิ่มเติมไปจากนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย และการแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบเมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

(๕) จัดทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบเอกสารแนบท้าย

(๖) จัดทำนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบเอกสารแนบท้าย

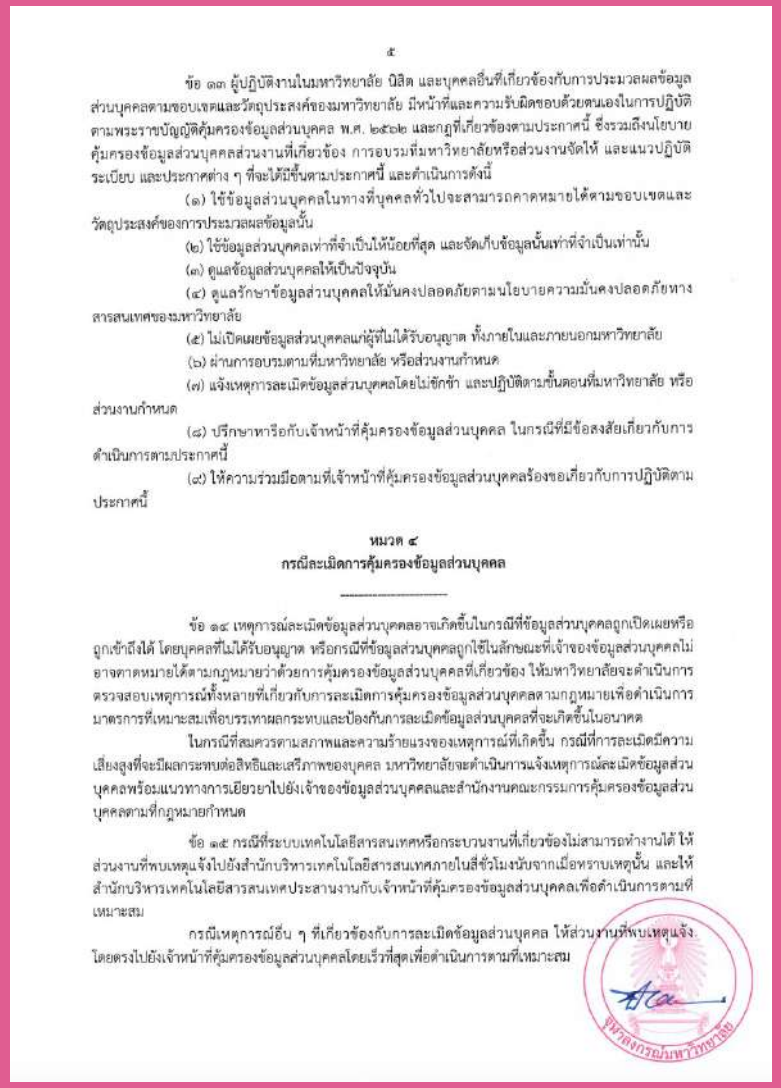
(๗) ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกันกับส่วนงานต่าง ๆ หรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก หรือให้บุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๘) ให้ความร่วมมือตามที่เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

(๙) จัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม เว้นแต่เก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑๐) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมายตามประกาศนี้

ทั้งนี้ โดยให้ปรึกษาหารือกับอธิการบดีหรือเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่อธิการบดีแต่งตั้ง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย



๕

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้วยตนเองในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎที่เกี่ยวข้องตามประกาศนี้ ซึ่งรวมถึงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลส่วนงานที่เกี่ยวข้อง การอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดให้ และแนวปฏิบัติ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่จะได้มีขึ้นตามประกาศนี้ และดำเนินการดังนี้

(๑) ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่บุคคลทั่วไปจะสามารถคาดหมายได้ตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น

(๒) ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นให้น้อยที่สุด และจัดเก็บข้อมูลนั้นเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

(๓) ดูแลข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

(๔) ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลให้มั่นคงปลอดภัยตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศของมหาวิทยาลัย

(๕) ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

(๖) ผ่านการอบรมตามที่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานกำหนด

(๗) แจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชักช้า และปฏิบัติตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานกำหนด

(๘) ปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้

(๙) ให้ความร่วมมือตามที่เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

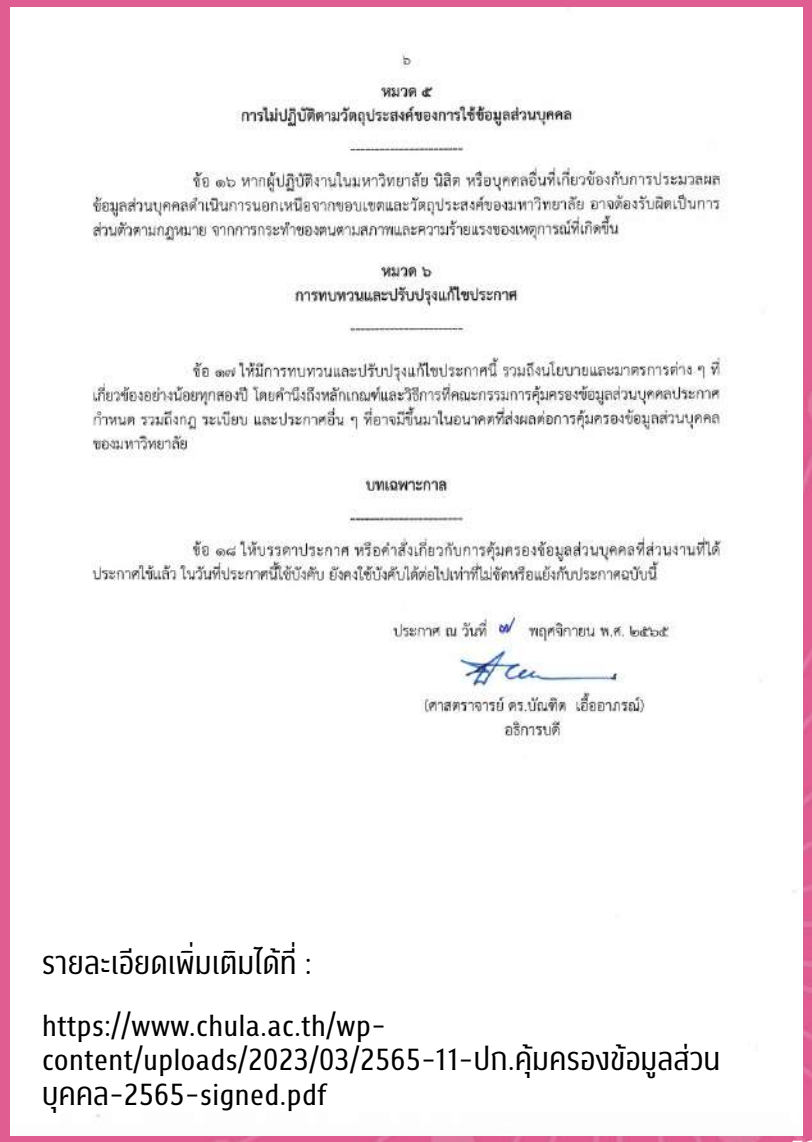
หมวด ๔
กรณีละเมิดการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อ ๑๔ เหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลอาจเกิดขึ้นในกรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลถูกเปิดเผยหรือถูกเข้าถึงได้ โดยบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือกรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลถูกใช้ในลักษณะที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจคาดหมายได้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้มหาวิทยาลัยจะดำเนินการตรวจสอบเหตุการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวกับการละเมิดการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายเพื่อดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาผลกระทบและป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ในกรณีที่สมควรตามสภาพและความร้ายแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น กรณีที่การละเมิดมีความเสี่ยงสูงที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแจ้งเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมแนวทางการเยียวยาไปยังเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๑๕ กรณีที่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกระบวนงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำงานได้ ให้ส่วนงานที่พบเหตุแจ้งไปยังสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสี่ชั่วโมงนับจากเมื่อทราบเหตุนั้น และให้สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศประสานงานกับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อดำเนินการตามที่เหมาะสม

กรณีเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ให้ส่วนงานที่พบเหตุแจ้งโดยตรงไปยังเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยเร็วที่สุดเพื่อดำเนินการตามที่เหมาะสม



๖

หมวด ๕
การไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อ ๑๖ หากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นิสิต หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการนอกเหนือจากขอบเขตและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย อาจต้องรับผิดเป็นการส่วนตัวตามกฎหมาย จากการกระทำของตนตามสภาพและความร้ายแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

หมวด ๖
การทบทวนและปรับปรุงแก้ไขประกาศ

ข้อ ๑๗ ให้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขประกาศนี้ รวมถึงนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยทุกสองปี โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนด รวมถึงกฎ ระเบียบ และประกาศอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นมาในอนาคตที่ส่งผลต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๘ ให้บรรดาประกาศ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่วนงานที่ได้ประกาศใช้แล้ว ในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

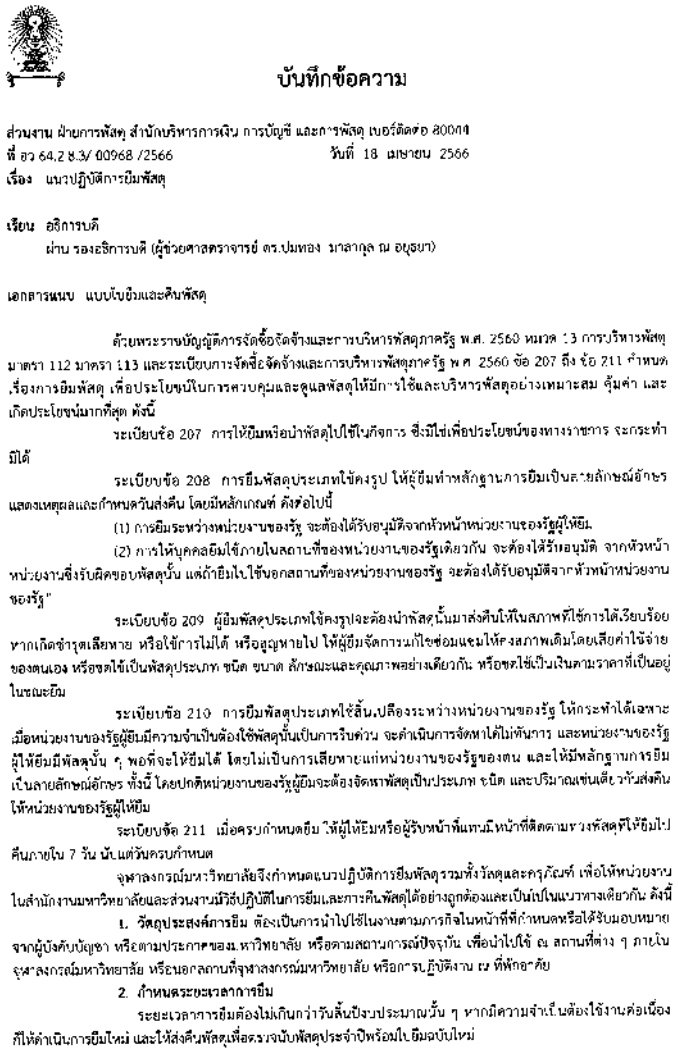
ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/wp-content/uploads/2023/03/2565-11-ปก.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล-2565-signed.pdf

แนวปฏิบัติการยืมพัสดุได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบและ ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เบอร์ติดต่อ 80000
ที่ อว 64.2 ส.3/ 00968 /2566 **วันที่** 18 เมษายน 2566
เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ

เรียน อธิการบดี
ผ่าน รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุ่มทอง มาลากุล ณ อยุธยา)

เอกสารแนบ แบบใบยืมและคืนพัสดุ

ด้วยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนดเรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนี้

ระเบียบข้อ 207 การให้ยืมหรือนำพัสดุไปใช้ในกิจการ ซึ่งมิใช่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะกระทำมิได้

ระเบียบข้อ 208 การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงเหตุผลและกำหนดวันส่งคืน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) การยืมระหว่างหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

(2) การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน จะต้องได้รับอนุมัติ จากหัวหน้าหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบพัสดุนั้น แต่ถ้ายืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ"

ระเบียบข้อ 209 ผู้ยืมพัสดุประเภทใช้คงรูปจะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนให้ในสภาพที่ใช้การได้เรียบร้อย หากเกิดชำรุดเสียหาย หรือใช้การไม่ได้ หรือสูญหายไป ให้ผู้ยืมจัดการซ่อมแซมให้คงสภาพเดิมโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเอง หรือชดใช้เป็นพัสดุประเภท ชนิด ขนาด ลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน หรือชดใช้เป็นเงินตามราคาที่เป็นอยู่ในขณะยืม

ระเบียบข้อ 210 การยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ ให้กระทำได้เฉพาะเมื่อหน่วยงานของรัฐผู้ยืมมีความจำเป็นต้องใช้พัสดุนั้นเป็นการรีบด่วน จะดำเนินการจัดหาได้ไม่ทันการ และหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืมมีพัสดุนั้น ๆ พอที่จะให้ยืมได้ โดยไม่เป็นการเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐของตน และให้มีหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ โดยปกติหน่วยงานของรัฐผู้ยืมจะต้องจัดหาพัสดุเป็นประเภท ชนิด และปริมาณเช่นเดียวกันส่งคืนให้หน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

ระเบียบข้อ 211 เมื่อครบกำหนดยืม ให้ผู้ให้ยืมหรือผู้รับหน้าที่แทนมีหน้าที่ติดตามทวงพัสดุที่ให้ยืมไปคืนภายใน 7 วัน นับแต่วันครบกำหนด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวปฏิบัติการยืมพัสดุรวมทั้งวัสดุและครุภัณฑ์ เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงานมีวิธีปฏิบัติในการยืมและการคืนพัสดุได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การยืม ต้องเป็นการนำไปใช้ในงานตามภารกิจในหน้าที่ที่กำหนดหรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือตามประกาศของมหาวิทยาลัย หรือตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ ณ สถานที่ต่าง ๆ ภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือนอกสถานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย

2. กำหนดระยะเวลาการยืม
ระยะเวลาการยืมต้องไม่เกินกว่าวันสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ หากมีความจำเป็นต้องใช้งานต่อเนื่องก็ให้ดำเนินการยืมใหม่ และให้ส่งคืนพัสดุเพื่อตรวจนับพัสดุประจำปีพร้อมใบยืมฉบับใหม่

3. หลักฐานการยืมและคืนพัสดุ
แบบใบยืมและคืนพัสดุตามเอกสารแนบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานการยืมและส่งคืนพัสดุของส่วนงาน

4. อำนาจอนุมัติการยืมพัสดุ
4.1 การยืมระหว่างหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากอธิการบดี เช่น ส่วนราชการภายนอกขอยืมพัสดุจากหน่วยงานและส่วนงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4.2 การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ได้รับมอบหมายซึ่งรับผิดชอบพัสดุนั้น
4.3 การให้บุคคลยืมไปใช้นอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะต้องได้รับอนุมัติจากอธิการบดี หรือตามคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการมอบหมายและมอบอำนาจในการปฏิบัติการแทนอธิการบดีเกี่ยวกับการพัสดุ และเพื่อความคล่องตัวในการยืมพัสดุอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งรองลงไปก็ได้

5. การคืนพัสดุ
เมื่อครบกำหนดการยืม ผู้ให้ยืมหรือผู้รับมอบหมายของหน่วยงานหรือส่วนงานนั้น ๆ มีหน้าที่ติดตามทวงพัสดุที่ให้ยืมส่งคืนภายใน 7 วัน นับแต่วันครบกำหนด หากติดตามแล้วยังไม่ได้รับพัสดุคืน หรือเกิดชำรุดเสียหาย ใช้การไม่ได้ สูญหายไป และอื่นใด ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมโดยเร็ว

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติการยืมฉบับนี้ ให้ใช้เฉพาะพัสดุที่มีไว้ใช้งานส่วนกลางของหน่วยงานหรือส่วนงานเท่านั้น ไม่รวมถึงพัสดุที่ได้รับมอบหมายให้ใช้งานเฉพาะประจำตำแหน่งบริหารที่มีเอกสารหลักฐานการรับไว้ใช้ในตำแหน่ง โดยเจ้าหน้าที่พัสดุได้ควบคุมทะเบียนโดยบันทึกผู้ครอบครองในระบบ CU-ERP S/4 HANA และนำส่งคืนเมื่อหมดวาระการบริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ทั้งนี้ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จะได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

(นายประสิทธิ์ เอื้อสถาพรกิจ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

เรียน อธิการบดี
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุ่มทอง มาลากุล ณ อยุธยา)
รองอธิการบดี
วันที่ 20 เม.ย. 2566

อนุมัติ

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี
วันที่ 24 เม.ย. 2566

ด้วยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ

มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนดเรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด

จึงกำหนดแนวปฏิบัติการยืมพัสดุรวมทั้งวัสดุและครุภัณฑ์ เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงานมีวิธีปฏิบัติในการยืม และการคืนพัสดุได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

แผนการตรวจสอบประจำปี 2566

แผนการตรวจสอบและแผนปฏิบัติงาน ประจำปี 2566

ลำดับ	ระบบ/เรื่อง	ระยะเวลาดำเนินงาน เริ่มต้น	ระยะเวลาดำเนินงาน สิ้นสุด	ไตรมาส 1 ต.ค.	ไตรมาส 1 พ.ย.	ไตรมาส 1 ธ.ค.	ไตรมาส 2 ม.ค.	ไตรมาส 2 ก.พ.	ไตรมาส 2 มี.ค.	ไตรมาส 3 เม.ย.	ไตรมาส 3 พ.ค.	ไตรมาส 3 มิ.ย.	ไตรมาส 4 ก.ค.	ไตรมาส 4 ส.ค.	ไตรมาส 4 ก.ย.
1. งานตรวจสอบระบบงาน															
1.1 งานตรวจสอบระบบงาน ประจำปี 2566															
การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ															
1	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ: ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ : ระบบ ISMS	1 ต.ค. 65	31 ธ.ค. 65												
การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit)															
2	ระบบโครงสร้างการบริหาร: การกำหนดองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการระดับมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 65	31 ม.ค. 66												
3	ระบบวิจัยและนวัตกรรม: โครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ 2	1 ม.ค. 66	31 พ.ค. 66												
4	ระบบการบริหารงานทั่วไป: การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	1 ก.พ. 66	30 มิ.ย. 66												
5	ระบบบริหารสินทรัพย์: การควบคุมภายในของสินทรัพย์ชีวภาพ	1 ก.พ. 66	31 พ.ค. 66												
6	ระบบยุทธศาสตร์: การบริหารจัดการและ การดำเนินงานของบริษัท ซีบูลเอ็นเทอร์ไพรส์ จำกัด (CUE) และบริษัทในกลุ่ม CUE รวมทั้งบริษัทที่ไม่ได้ลงทุน CUE	1 มิ.ย. 66	30 ก.ย. 66												
7	ระบบยุทธศาสตร์: การบริหารจัดการโครงการพัฒนาที่ดินของสำนักงานจัดการทรัพย์สิน	1 มิ.ย. 66	30 ก.ย. 66												
8	ระบบยุทธศาสตร์: การประเมินผลการดำเนินงานสอดรับกับเป้าหมายนโยบายของส่วนงาน / มหาวิทยาลัย	1 มิ.ย. 66	30 ก.ย. 66												
9	ระบบวิจัยและนวัตกรรม: โครงการศูนย์บ่มเพาะนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรม หรือการบ่มเพาะบริษัท Start up ผ่านศูนย์กลางนวัตกรรม (CU i-Hub)	1 มิ.ย. 66	30 ก.ย. 66												
10	ระบบการเรียนการสอนและหลักสูตร: โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การศึกษาตลอดชีวิต (Learning Innovation for Lifelong Education (LILLE))	1 มิ.ย. 66	30 ก.ย. 66												
การตรวจสอบการเงิน (Financial Audit) และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit)															
11	ระบบการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	1 ต.ค. 65	31 ธ.ค. 65												
12	ระบบการรายงานการเงิน	1 ม.ค. 66	31 พ.ค. 66												
1.2 งานตรวจสอบต่อเนื่องจากปี 2565															
1	ระบบยุทธศาสตร์: ศูนย์ในกำกับมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 64	31 ธ.ค. 65												
2	ระบบยุทธศาสตร์: โครงการเงินกู้เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	1 มิ.ย. 65	31 ธ.ค. 65												
3	ระบบการประเมินความเสี่ยงและการระบบควบคุมภายใน: การบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในโดยศูนย์บริหารความเสี่ยง	1 พ.ค. 65	31 ธ.ค. 65												
4	ระบบการบริหารงานทั่วไป: การบริหารงานของศูนย์กฎหมายและนิติการ	1 มิ.ย. 65	31 ธ.ค. 65												
2. การตรวจสอบส่วนงาน															
2.1 งานตรวจสอบส่วนงาน ประจำปี 2566															
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1 ม.ค. 66	31 พ.ค. 66												
2	โครงการจัดตั้งสถาบันนวัตกรรมบูรณาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (BASCII)	1 ม.ค. 66	31 พ.ค. 66												
2.2 งานตรวจสอบต่อเนื่องจากปี 2565															
1	ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	18 ก.ค. 65	31 ธ.ค. 65												

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.internal-audit.chula.ac.th/news/auditpla .

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบภายใน

- บทบาทหน้าที่ของสำนักตรวจสอบและการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย
- แนวทางการตรวจสอบภายใน
- การกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร
- การติดตามการดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบ

ส่วนที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศ

- แนวทางการตรวจสอบ
- การประเมินตนเองในรูปแบบสอบถาม
- ตัวอย่างของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การเงิน การบัญชี และการพัสดุ

- ด้านการเงิน (การเบิกจ่าย ภาษี เงินฝากธนาคาร)
- ด้านบัญชี (ประเด็นของผู้สอบบัญชี เงินฝากธนาคาร สินทรัพย์ถาวร รายได้รอรับรู้เงินโอน)
- ด้านพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้างโครงการวิจัย/บริการวิชาการ)
- ระบบการให้คำปรึกษา (การใช้งาน และแนวทางการให้คำปรึกษาผ่านระบบ EQI)

ประเภทของงานตรวจสอบภายใน

01 งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services)

เพื่อให้ได้มาซึ่งการประเมินผลอย่างอิสระในกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ (แผนการตรวจสอบประจำปี)

02 งานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Service)

เพื่อบริการให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ระบบ EQI)

ประเภทของงานบริการให้ความเชื่อมั่น

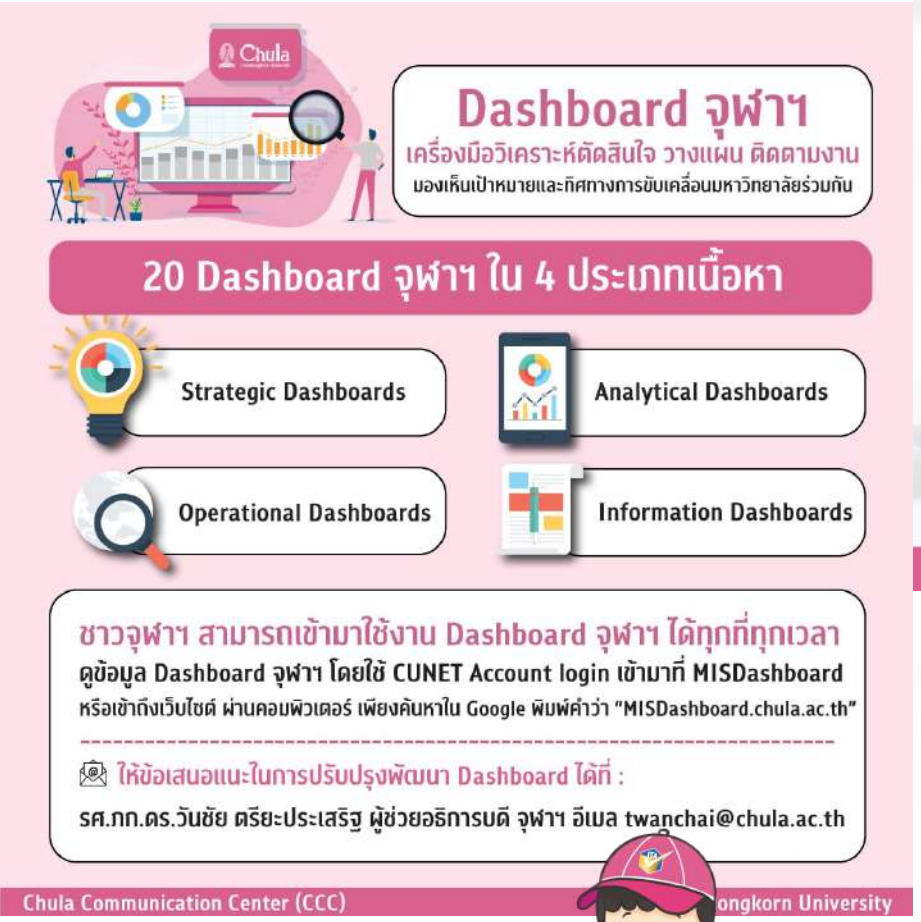
- 1.1 การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing)
- 1.2 การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing)
- 1.3 การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing)
- 1.4 การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing : PA)
- 1.5 การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing)
- 1.6 การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing)

EX.
การตรวจสอบการทุจริต (Fraud Audit)
การตรวจสอบตามความต้องการของผู้บริหารโดยเฉพาะ (Specific Requested by Management Audit)
การตรวจสอบตามคำสั่งพิเศษของผู้บริหาร (Special assignment Audit)

ประเภทของการตรวจสอบการดำเนินงาน (PA)

1.4.1 การตรวจสอบการจัดองค์การ (Organization Audit)
1.4.2 การตรวจสอบระบบงาน (System Audit)
1.4.3 การตรวจสอบหน้าที่ของงาน (Function Audit)
1.4.4 การตรวจสอบแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ (Program Audit)

Dashboard จุฬาฯ เข้าถึงได้เพียงแค่มี CUNET Account สามารถ login เข้ามาได้ที่ MISDashboard ผ่านคอมพิวเตอร์ก็ทำได้ง่ายดาย



จุฬาฯ ถือเป็นมหาวิทยาลัยแรกที่ริเริ่มนำข้อมูลมาใช้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจัง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนำข้อมูลจากหน่วยงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน คณะ สถาบัน มาทำการวิเคราะห์ (Data Analytic) จัดทำเป็น Dashboard เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร วางแผนตัดสินใจ ติดตามงาน และนำเสนอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานและสถิติต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังช่วยสื่อสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้เห็นเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

ค้นหาใน Google พิมพ์คำว่า MISDashboard.chula.ac.th

Chula TUN-T ระบบรายงาน แก้ไข ติดตามปัญหาได้ทันที

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/98157/

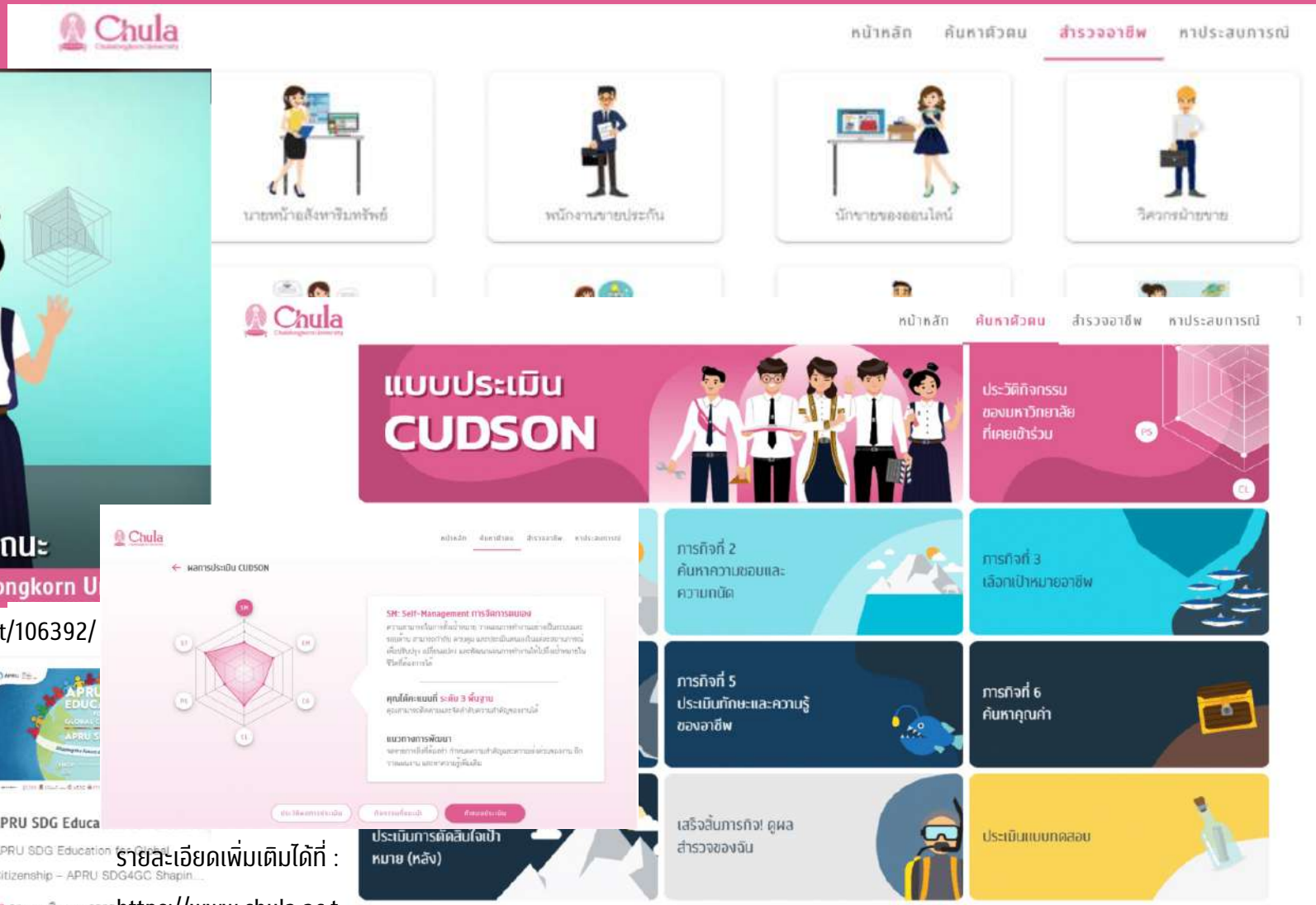
Chula TUN-T พร้อมใช้งานกับบุคลากรและนิสิต
จุฬาฯ ในวันที่ 23 มกราคม 2566 เป็นต้นไป

Chula TUN-T (ทันที) เป็นเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยรับเรื่องราวจากชาวจุฬาฯ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ในพื้นที่จุฬาฯ ปัญหาที่รับแจ้ง 9 ประเภท มีดังนี้

1. ความสะอาด
2. ต้นไม้ กลิ่น เสียง สัตว์
3. อาคาร อุปกรณ์ชำรุด
4. ถนน ทางเท้า ที่จอดรถ
5. รถ Muvmi สกูตเตอร์ไฟฟ้า จักรยานเช่า
6. รถ POP
7. IT & Internet
8. จุดเสี่ยง / จุดอันตราย
9. เหตุด่วนเหตุร้าย

จุฬาฯ เปิด “CUDSON” เว็บไซต์แอปพลิเคชัน ช่วยนิสิตพัฒนา Soft Skills เรียนตามถนัด ทำกิจกรรมเสริมสมรรถนะ

Chula
Chulalongkorn University



การประเมินของเว็บไซต์แอปพลิเคชัน CUDSON

กิจกรรมของมหาวิทยาลัย

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.chula.ac.th/highlight/106392/

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.chula.ac.th/highlight/106392/

4 ปีถัดไป พร้อมมุ่งหน้าพาจุฬาฯ ทะยานต่อ

1. Key Area : เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนของสังคมไทยและสังคมโลก
2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : “ชี้นำขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม เพิ่มบทบาทในเวทีวิชาการระดับภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้เป็นฐานขยายเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน พร้อมกับประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยโปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม”

3. เจ้าภาพ Key Area : คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย
4. งบประมาณ : รวมเป็นวงเงินที่ใช้ดำเนินการ 36,000 บาท

คณะทำงาน :

1. สำนักงานจัดการทรัพย์สิน
2. สำนักบริหารระบบกายภาพ
3. ศูนย์บริหารความเสี่ยง
4. ศูนย์สื่อสารองค์กร และส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2563-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/63	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/64
1	CITY AS PARTICIPATORY GOVERNANCE (Communication & Suggestion Channel/Participation of Citizens in Community) มีนโยบายในการเดินหน้าสู่ “Open-minded City” หรือเมืองที่เปิดกว้างทางความคิด ซึ่งนอกคนในชุมชนจะมีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือร่วมกับพัฒนาเมืองแห่งนี้ไปด้วยกันอย่างทันสมัย ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือการแสดงความคิดเห็นผ่าน QR Code เสมือนได้ส่งข้อความส่งตรงถึงผู้บริหาร อันจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ไปด้วยกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดต่อชุมชนและสังคม CITY AS TRANSPARENCY (Open Data : Web Service / Web API / Public Access) คนทั่วไปยังสามารถเข้าถึงข้อมูลในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรในรูปแบบ OPEN DATA ที่เป็นการเปิดเผยข้อมูลให้บุคคลภายนอกองค์กรได้เข้าถึงอย่างเสรีไม่มีข้อจำกัด เพื่อความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและสตาร์ทอัพต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการขับเคลื่อนเมือง ขับเคลื่อนชุมชน ธุรกิจในพื้นที่ไปข้างหน้า และยังช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนได้อีกด้วย GOVERNANCE SERVICE (Digital infrastructure : Underground Fiber Optic Network Cover 100%, Free Wifi) เช่น โครงการ “สยามสแควร์โฉมใหม่ ไร้สาย” ร่วมกับการไฟฟ้านครหลวงและพันธมิตรด้านโทรคมนาคมอย่าง บจก. ทรูอินเตอร์เน็ต คอร์ปอเรชั่น นำสายสื่อสารและสายไฟลงใต้ดิน นำร่องโครงการตั้งแต่ปี 2563 และขยายผลไปยังพื้นที่สวนหลวง-สามย่าน เพื่อทัศนียภาพ ความปลอดภัยและเสถียรภาพของกระแสไฟฟ้าที่มากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีโครงการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยร่วมกับเทศกิจ เพื่อเป็นการสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมให้แก่พ่อค้าแม่ค้าภายในย่านได้สามารถค้าขายได้อย่างมีระเบียบ สามารถหารายได้อย่างยั่งยืน และเอื้อต่อการใช้ชีวิตและการสัญจรของคนในชุมชนและอีกหลากหลายโครงการที่ร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อสร้างคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นให้กับคนในชุมชน เช่น การติดตั้งหลังคาโซล่าร์ (Solar Roof) โครงการสถานีพลังงานอัจฉริยะ โครงการฟรี Wi-Fi ในพื้นที่ โครงการรีไซเคิลและบำบัดน้ำเสีย โครงการตรวจวัดคุณภาพอากาศ โครงการ Zero Waste เป็นต้น	สำนักงานจัดการทรัพย์สิน สำนักบริหารระบบกายภาพ และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2563-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/63	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
2	**เพิ่มการมีความร่วมและความโปร่งใสด้านการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ และการวางยุทธศาสตร์** - การจัดทำ (ร่าง) เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการพัฒนาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2567 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเห็นด้วยว่า ควรให้บุคลากรและนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกระดับมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อนำมาประกอบการจัดทำร่างเป้าหมาย นโยบาย แนวทางการพัฒนา และควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติด้วย เพื่อช่วยให้สามารถวางกรอบระยะเวลาการดำเนินงานได้ง่ายขึ้น	สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนและส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					
3	**สร้างความรู้และเข้าใจต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) วัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังจิตสำนึกด้านการกำกับดูแลที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร โดยให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่ว ประจำปีงบประมาณ 2566** (*วงเงินที่ใช้ดำเนินการ 36,000 บาท) 1.ชี้แจงหลักเกณฑ์ กรอบเวลา และการใช้งานระบบต่อที่ประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันอังคารที่ 10 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรมแกรม Zoom กว่า 30 ส่วนงาน - มอบหมายส่วนงานที่รับผิดชอบแต่ละข้อคำถาม OIT 43 ข้อ สำรวจจำนวน Internal (IIT) และวางแผนการ PR ส่วน External (EIT) จาก 11 ส่วนงาน และเตรียมความพร้อมทุกส่วนงานก่อนสิ้นสุดการส่ง OIT ในช่วงเมษายน 2566 - ดำเนินการปรับปรุงโครงการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (www.transparency.chula.ac.th) ปีงบประมาณ 2566 - ส่วนงานแสดงข้อมูลบนเว็บไซต์ให้แล้วเสร็จ ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566) 2. จัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นภายในมหาวิทยาลัยให้ได้มากที่สุด - จัดประชุมย่อย สัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ PR ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บทความต่างๆ ลงวารสาร HR NEWS ฉบับประจำเดือน ก.พ.-พ.ค. หรือเว็บไซต์หลัก www.chula.ac.th ฯลฯ - ก่อตั้งและรับสมัครเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) จาก 81 ส่วนงาน มีสมาชิกกว่า 300 คน - ออกแบบและจัดทำแผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566” เผยแพร่แก่ประชาคมจุฬาฯ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแสทุจริต ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของจุฬาฯ เป็นต้น	ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สำนักงาน ป.ป.ช.					

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2565-2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
	- จัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำทุกปีงบประมาณ และขยายผลในระดับส่วนงานโดยมีการติดตามความก้าวหน้ารอบ 6/12 เดือน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง					
4	**นำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการและโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี งานบริการและการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็ว ง่าย และสะดวกต่อผู้รับบริการ/ ผู้ใช้งาน รวมทั้งสร้างความพึงพอใจสูงสุด**	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ					
	- พัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยรับแจ้งปัญหาสำหรับบุคลากรจุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ โดยเน้นรับแจ้งปัญหาด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและติดตามการดำเนินงาน ได้อย่างทันท่วงทีและเท่าเทียม	ศูนย์กฎหมายและนิติการ					
	- ใช้ระบบ CU NEX เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเชิงรุก หรือโครงการพัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยง ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลใหม่ๆ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเชิงปฏิบัติการ Data Gateway	ศูนย์บริหารกลางและส่วนอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง					
	- เริ่มพัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการ นำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้ เป็นต้น						
5	**ทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการแจ้งเหตุต่อต้านการทุจริต เมื่อพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร รวมถึงรายงานปัญหาอย่างสม่ำเสมอ**	ศูนย์กฎหมายและนิติการ					
	- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริตและการคุ้มครองผู้รายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถแจ้งข้อมูล หรือเบาะแส รวมทั้งเมื่อบุคลากรต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส การทุจริตต่อหน้าที่ การประพฤติมิชอบ และการไม่ปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของหน่วยงาน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					
	- จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม						

2. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566

#	สิ่งที่จะดำเนินการ ในปี 2566	ผู้รับผิดชอบ	Q4/65	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
	- ปรับปรุงและเผยแพร่แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน - สรุปข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ และเผยแพร่เป็นการถอดบทเรียน หรือแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น - จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม เช่น บทความกรณีเมื่อสงสัยว่าตนเองก้าวข้ามเส้นการกระทำที่ผิดต่อจริยธรรมในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หรือแนวทางการขับเคลื่อนการกำกับดูแลที่ดี "Do's and Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม" แก่บุคลากร เป็นต้น - จัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น หัวข้อ จริยธรรมในการทำงานที่บุคลากรจุฬาฯ ควรทราบ เมื่อวันที่ 13-17 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้น						
6	**กำกับดูแลมหาวิทยาลัยให้มีธรรมภิบาล และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างนโยบายและมาตรการจัดการน้ำขยะ และพลังงานตามเป้า SDG 6/7/11** เช่น ประกาศจุฬาฯ เรื่อง "นโยบายด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและขยะอันตราย พ.ศ. 2565" ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ประกาศจุฬาฯ เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการใช้ยานพาหนะส่วนกลาง พ.ศ.2566 ลงวันที่ 31 มกราคม 2566 หรือโครงการปรับปรุงระบบการจัดการขยะ/โครงการโรงอาหารอิ่มอร่อย สะอาด (Chula clean & good taste)/ เชิญชวนคณาจารย์และบุคลากรภายในประเมินผลผู้ประกอบการโรงอาหารรวมแบบออนไลน์ เป็นต้น	สำนักบริหารระบบกายภาพ และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ					

#	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator:KPI)	ค่าเป้าหมาย	Q1/66	Q2/66	Q3/66	Q4/66
1	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในที่คาดว่าจะยินดีตอบแบบประเมิน ITA Chula 2566	100 (นับสะสม)	77.7	99.5	-	-
2	จำนวนสมาชิกเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม หรือ ITA Agent CU	400 คน	320	360	-	-
3	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมสร้างความเข้าใจในโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 (4 กิจกรรม)	400 คน	353	445	-	-
4	จำนวนโครงการที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	4 โครงการ	N/A	4	-	-

SDG 11 Flagship Project - Samyan Smart City

Samyan Smart City

CITY AS PARTICIPATORY GOVERNANCE

- Communication & Suggestion Channel
- Participation of Citizens in Community

CITY AS TRANSPARENCY

- Open Data : Web Service / Web API / Public Access

GOVERNANCE SERVICE

- Digital infrastructure :
  - Underground Fiber Optic Network Cover 100%
  - Free Wifi

Research
Academic
Student
Service
&
CU SDGs Teams
&
PMCU
&
PPP
&
Local,
National,
Global network

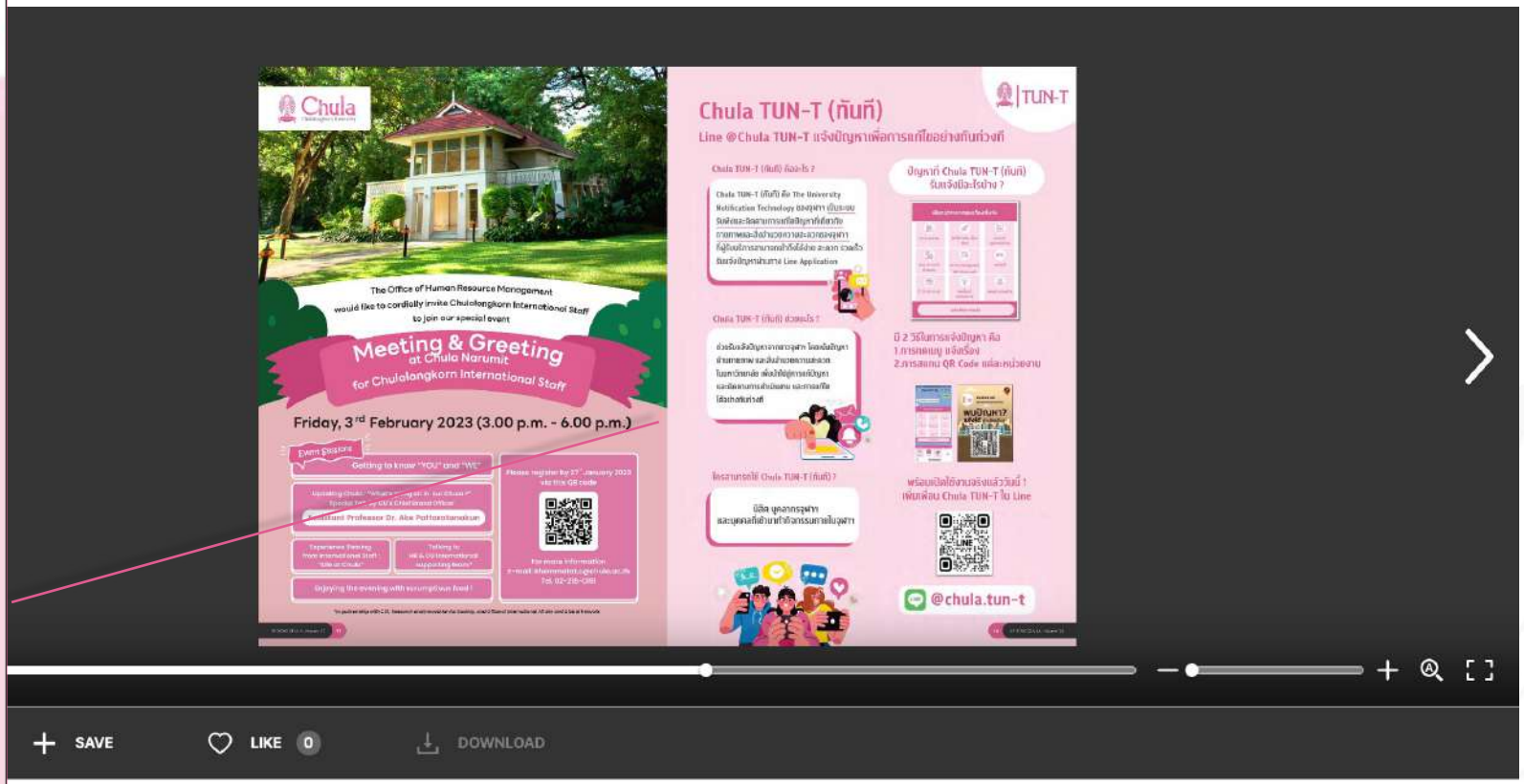
Smart Governance การรับฟังความเห็นของชุมชน ซึ่งคนในชุมชนและผู้ใช้บริการสามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นผ่าน QR Code ที่ติดไว้ตามจุดต่างๆ ในพื้นที่ ซึ่งจะส่งตรงถึงผู้บริหาร ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนรวมของชุมชน ในการร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบ เพื่อสร้างความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังมีนโยบายเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะและข้อมูลเปิด (Open Data) ที่เปิดให้บุคคลภายนอกเข้าถึงได้อย่างเสรีโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ภาคเอกชนและสตาร์ทอัพสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจและเป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอีกด้วย

Chula Sustainable City Model

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.samyansmartcity.com/th/7-smarts/governance

Health | Education | BCG | Sustainable Society

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology เทคโนโลยีช่วยรับแจ้งปัญหา สำหรับบุคลากรจุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ

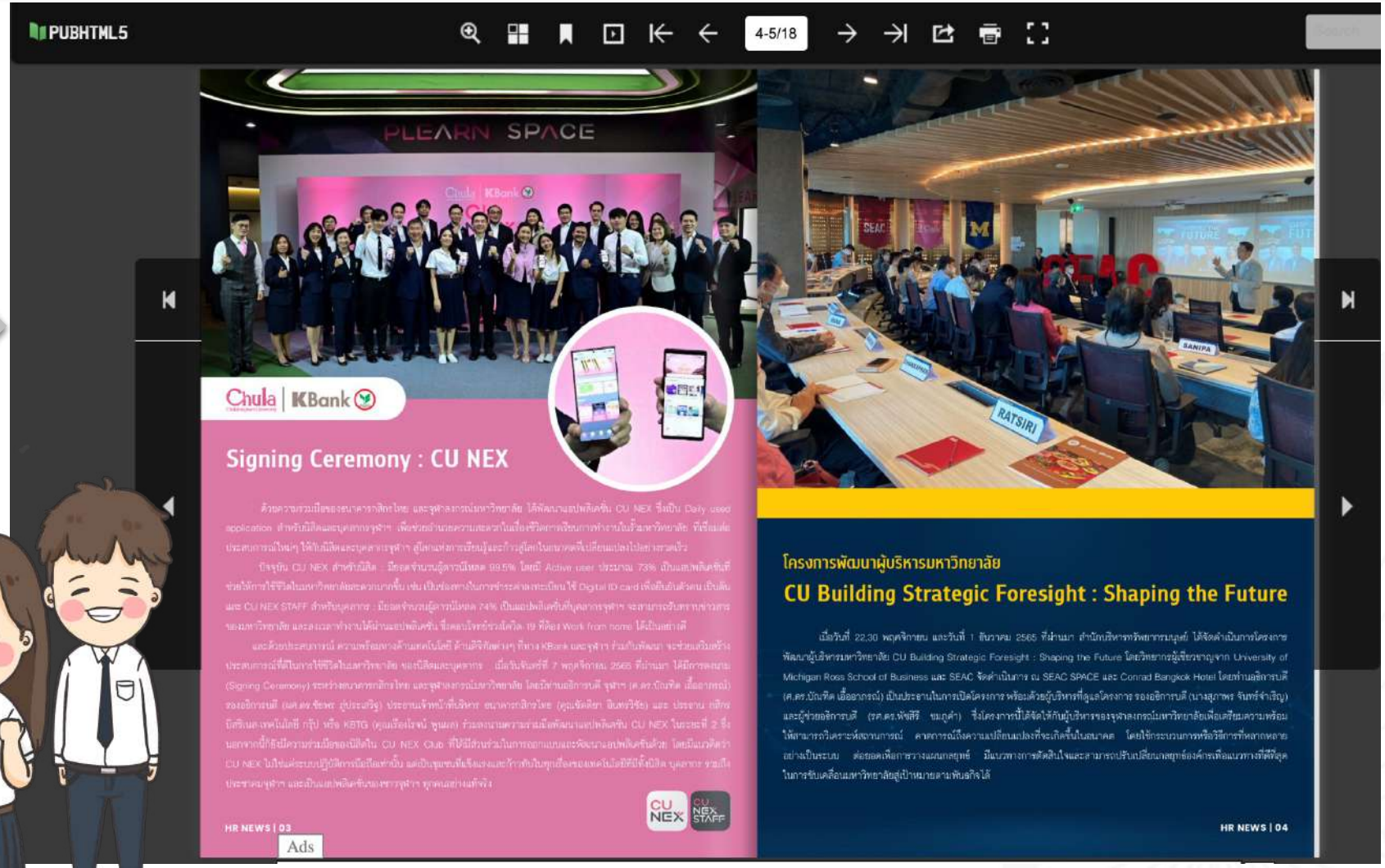


HR NEWS CHULA : Volume 123

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://issuu.com/hrmcommuchula/docs/hr_news_vol_123

เน้นรับปัญหาด้านกายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และติดตามการดำเนินงาน และการแก้ไข ในพื้นที่จุฬาฯ ได้อย่างทันท่วงที สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว โดยเข้าใช้ผ่านไลน์ @chula.tun-t

HR NEWS CHULA ฉบับที่ 122 ประจำเดือน ธันวาคม 2565 ระบุว่า ปัจจุบัน CU NEX มียอดผู้ดาวน์โหลดจากนิสิต 99.5% โดยมี Active User ประมาณ 73% ช่วยให้การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยง่ายขึ้น



รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://online.pubhtml5.com/keyf/ipky/#p=4

HR NEWS CHULA : Volume 124 : ตัวอย่างฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกิจกรรมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 94

HR NEWS CHULA : Volume 124

Published on Feb 26, 2023

ภาพตัวอย่างการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 หัวข้อ จริยธรรมในการทำงานที่บุคลากรจุฬาฯ ควรทราบ เมื่อวันที่ 13-17 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้อง 2001 ชั้น 20 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา

HR NEWS CHULA : Volume 124

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://issuu.com/hrmcommuchula/docs/hr_news_vol_124

HR NEWS CHULA : Volume 126 : ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์ “กรณีเมื่อสงสัยว่าตนเองก้าวข้ามเส้นการกระทำที่ผิดต่อจริยธรรมในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่” พร้อมทั้งแนะนำช่องทางการร้องเรียนเรียนทุจริตของหน่วยงาน

ภาพตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 “กรณีเมื่อสงสัยว่าตนเองก้าวข้ามเส้นการกระทำที่ผิดต่อจริยธรรมในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่” พร้อมทั้งแนะนำช่องทางการร้องเรียนเรียนทุจริตของหน่วยงาน

HR NEWS CHULA : Volume 126

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://issuu.com/hrmcommuchula/docs/hr_news_vol_126?fr=sNjIzNDUzOTI0ODI

2565-2566 ต่อเนื่อง 2567

มาตรการ/ โครงการ/ กิจกรรม/ สมรรถนะ	นิสิต บุคลากร ได้เรียนรู้หรือทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถตามค่านิยมหลักองค์กร	โครงการสรรหาบุคลากรดีเด่น "คนดี ศรีจุฬาฯ" ประจำปีงบประมาณ	แผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ด้านบัญชีกาเงิน	ขับเคลื่อนตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564	พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ขับเคลื่อน “นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีงบประมาณตามประกาศจุฬาฯ	ระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ	โครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬา ประจำปีงบประมาณ 2566
น้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปลูกฝังการทำงานเป็นทีม	/	/			/				/
มุ่งมั่นพัฒนาผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ชูเชิดคุณธรรมส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดี	/	/	/	/	/	/	/	/	/
มีวิสัยทัศน์และการวางแผน กำหนดและสื่อสารแผนงานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน	/		/	/	/	/	/	/	
คิดและทำเพื่อสังคม	/	/			/				/
ช่วงเวลาดำเนินงาน	Q4/65-Q4/66	Q1/66-Q2/66	Q4/65-Q4/66	Q4/65-Q4/66	Q1/65-Q4/66	Q4/64-Q1/67	Q4/65-Q2/67	Q4/65-Q3/67	Q2/64-Q3/67

มาตรการ/ โครงการ/กิจกรรม/ สมรรถนะ	นิสิต บุคลากร ได้เรียนรู้หรือ ทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถตามค่านิยมหลักองค์กร	โครงการสรรหาบุคลากรดีเด่น "คนดี ศรีจุฬาฯ" ประจำปีงบประมาณ	แผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ด้านบัญชีกาเงิน	ขับเคลื่อนตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564	พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ขับเคลื่อน "นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีงบประมาณ ตามประกาศจุฬาฯ	ระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ	โครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬา ประจำปีงบประมาณ 2566
การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	/	/			/	/	/	/	/
การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ วิเคราะห์สถานการณ์ภายใต้นโยบายและแนวทางที่กำหนด	/	/	/	/	/		/	/	
การบริหารทรัพยากร ติดตามและแนะนำการใช้ทรัพยากร			/	/	/	/	/	/	/
การบริหารการเปลี่ยนแปลง สื่อสารให้ทีมเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	/			/
ช่วงเวลาดำเนินงาน	Q4/65-Q4/66	Q1/66-Q2/66	Q4/65-Q4/66	Q4/65-Q4/66	Q1/65-Q4/66	Q4/64-Q1/67	Q4/65-Q4/67	Q4/65-Q3/67	Q2/64-Q3/67

ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และช่องทางการตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

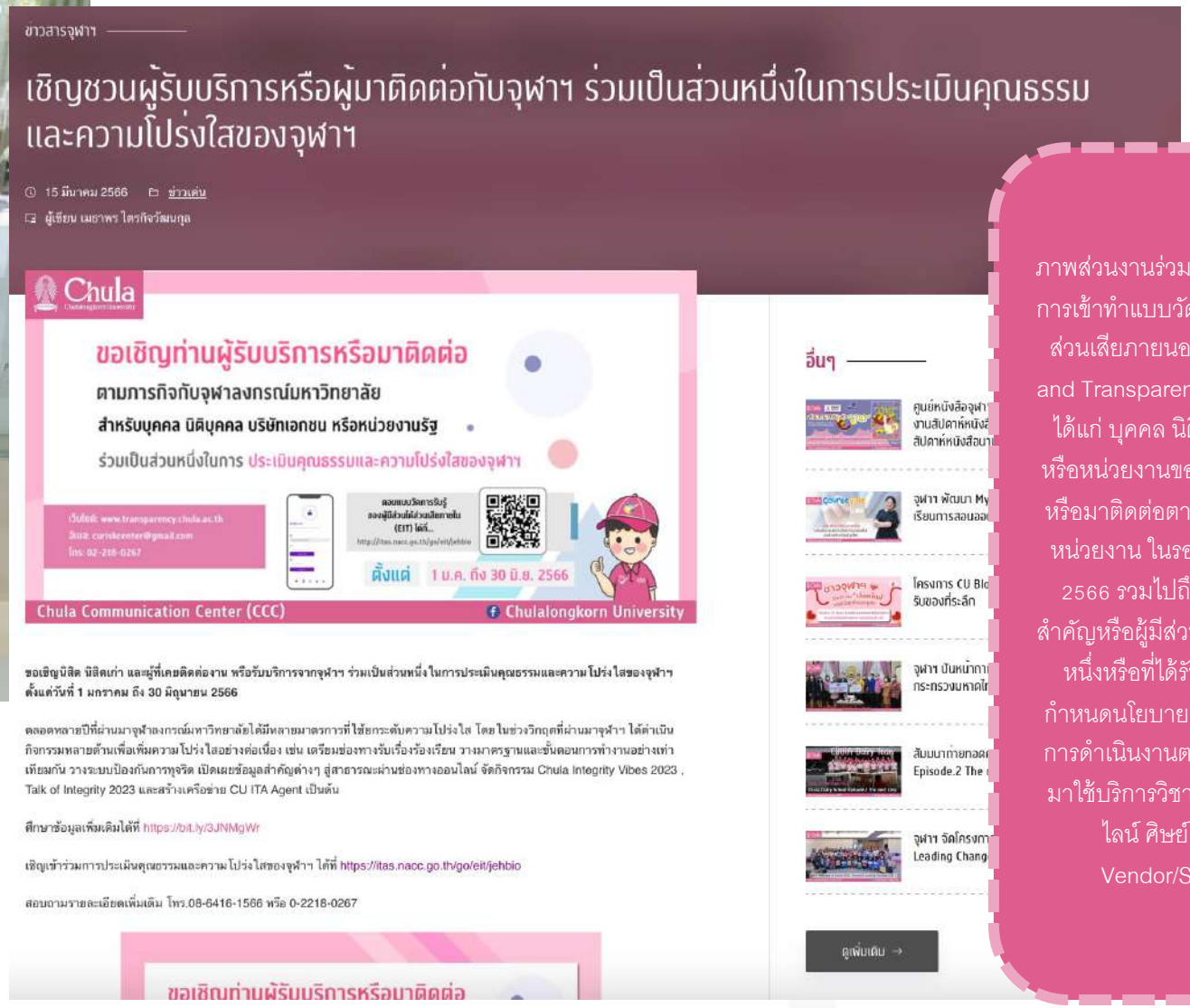
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/108948/

สื่อประชาสัมพันธ์ให้เข้าทำแบบสำรวจวัดการรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

สื่อประชาสัมพันธ์ให้เข้าทำแบบสำรวจวัดการรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)



ภาพส่วนงานร่วมประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของส่วนงาน/หน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมไปถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือที่ได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจ เช่น นิสิต ผู้มาใช้บริการวิชาการ ผู้เรียนคอร์สออนไลน์ ศิษย์เก่า ผู้เช่า/ลูกค้า Vendor/Supplier เป็นต้น

โครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566

Chula Chulalongkorn University

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มความตระหนักในประเด็นการเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะของหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดยเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของมหาวิทยาลัย ตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567

พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ผ่านค่านิยม “ชูเชิดคุณธรรม”

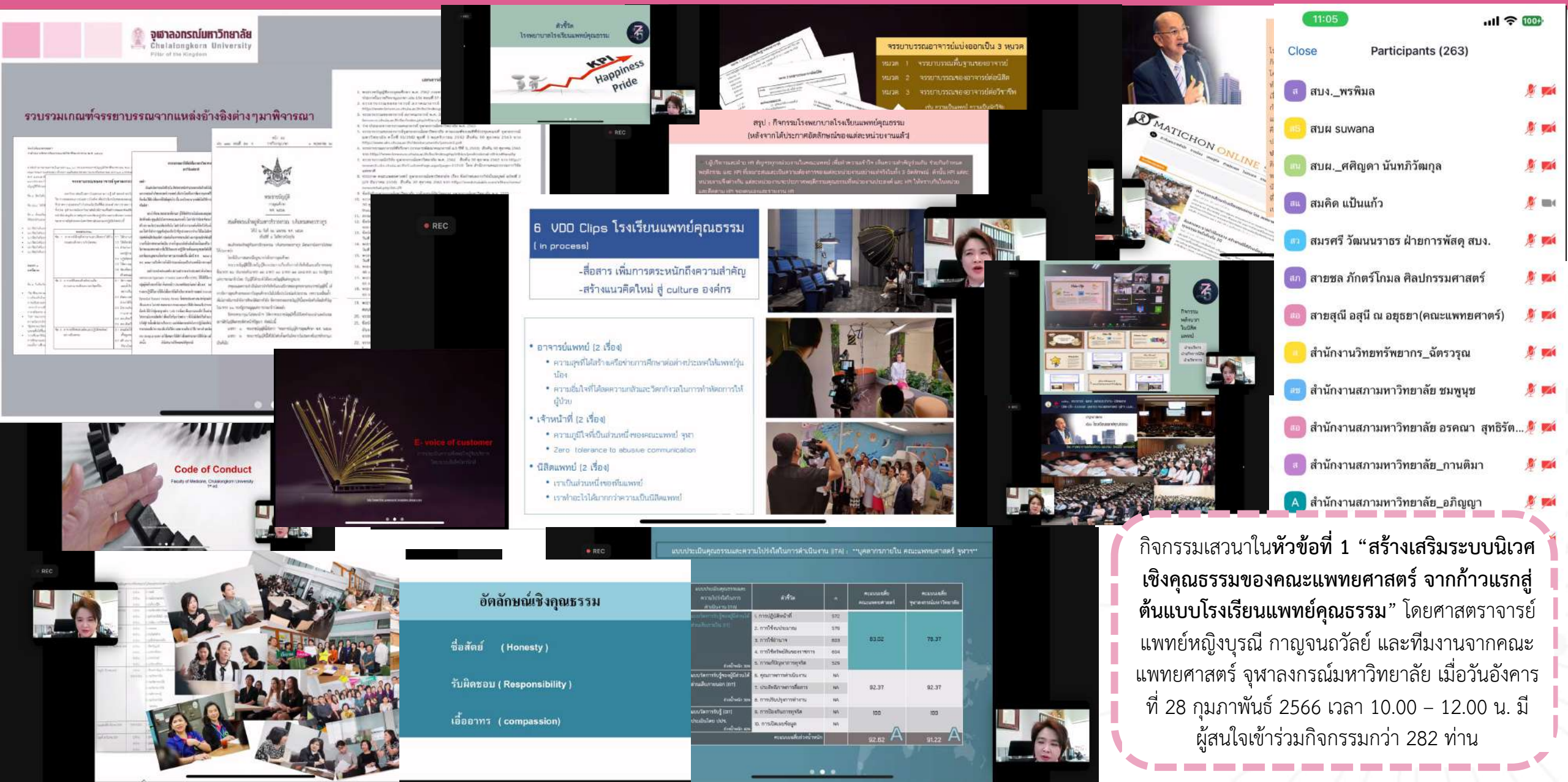
Visual Note จากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes หัวข้อที่ 1

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปลี่ยนแปลงหลักสูตรแพทยศาสตร์บัณฑิตตั้งแต่ปี 2560 เพื่อให้คำว่า "คุณธรรม" อยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจนและวัดผลได้ กำหนดรายวิชา "Medical professional development" ตลอด 6 ปี โดยประเมิน S/U ตามความเหมาะสมของนิสิตแพทย์แต่ละชั้นปี เพื่อให้นิสิตเข้าใจคนไข้ได้ดียิ่งขึ้น และทางคณะฯ ยังได้จัดกิจกรรมชื่นชมคนดี "เชิดชู คนดี ด้วยหัวใจ ตามรอยพ่อ" เพื่อเป็นความภาคภูมิใจให้แก่บุคคลที่มีพฤติกรรมตามอัตลักษณ์ 3 ประการ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยศาสตร์แห่งนพลักษณ์ เพื่อเพิ่มเข้าใจตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความสุขมากขึ้น อีกทั้งยังจัดทำ "Code of Conduct: จรรยาบรรณอาจารย์" โดยรวบรวมเกณฑ์จากแหล่งที่เกี่ยวข้องต่างๆ มากำหนดเป็นจรรยาบรรณอาจารย์ 3 หมวด เพื่อเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ได้แก่ จรรยาบรรณพื้นฐานของอาจารย์ จรรยาบรรณของอาจารย์ต่อนิสิต และจรรยาบรรณของอาจารย์ต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังนำระบบ IT มาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน/ปรับปรุงระบบการทำงาน การประเมินความพึงพอใจ/ผลปฏิบัติงาน ให้โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น E-donation, E-payment, E-voice of customer, การเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาด้วยการสแกนนิ้ว เป็นต้น ดังนั้น เป้าหมายในปีงบประมาณ 2565-2568 อยากให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนในโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์ คุณธรรม คือ การเป็นสถาบันทางการแพทย์ที่มีคุณธรรม อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของสังคมและลดความเหลื่อมล้ำของประเทศและเป็นองค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งจะส่งผลให้

- คนมีความสุข
- องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์
- มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่างๆ ได้

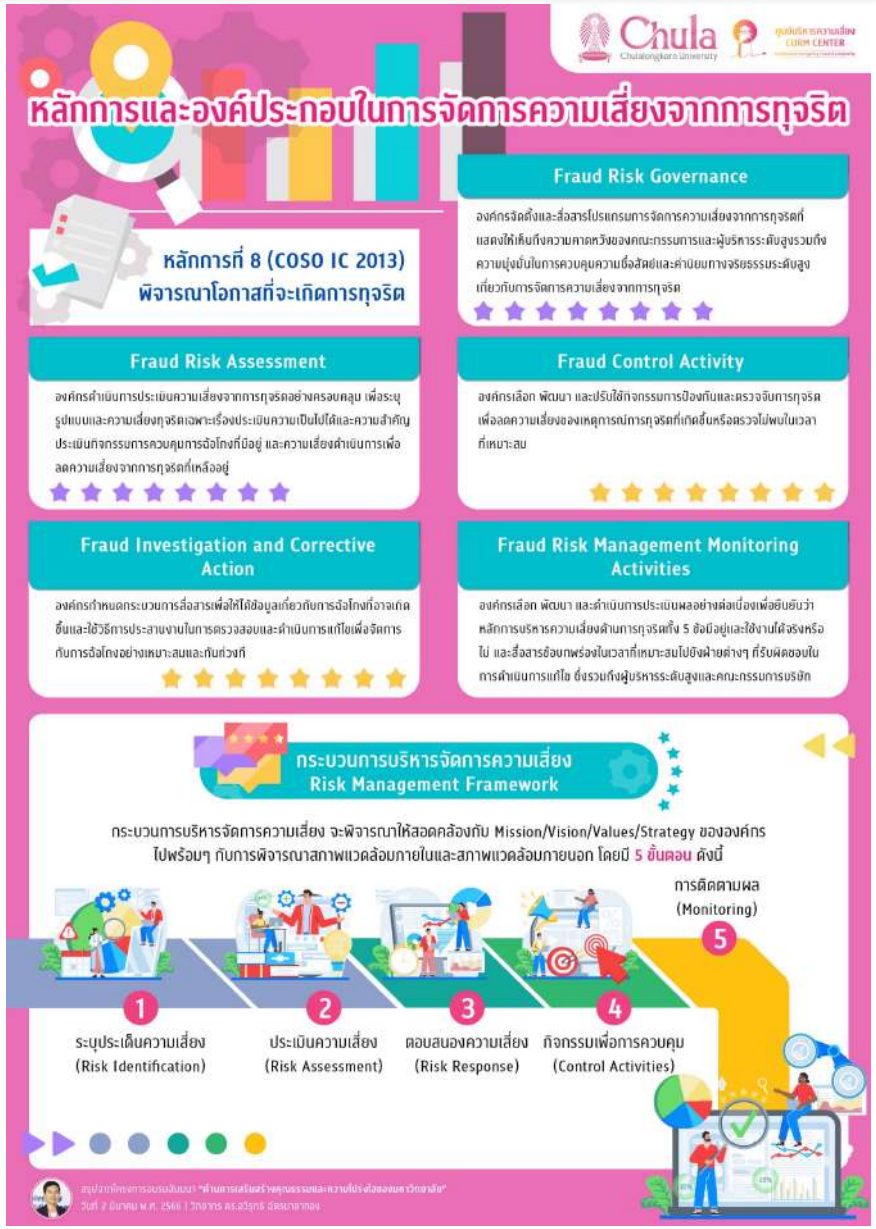
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.md.chula.ac.th/explore-mdcu/one-chula/

ภาพบรรยากาศจากจากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes



กิจกรรมเสวนาใน**หัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม”** โดยศาสตราจารย์แพทย์หญิงบุรณี กาญจนถวัลย์ และทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. มีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 282 ท่าน

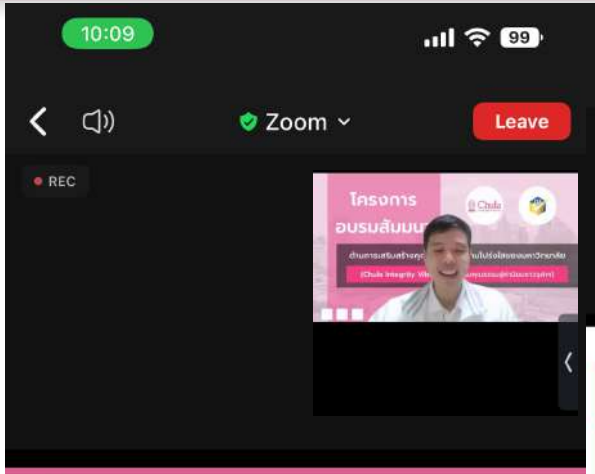
Visual Note จากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes หัวข้อที่ 2

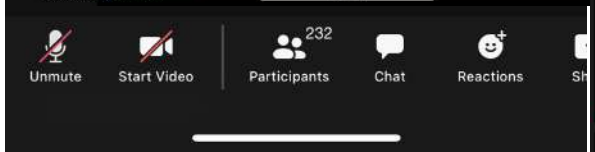


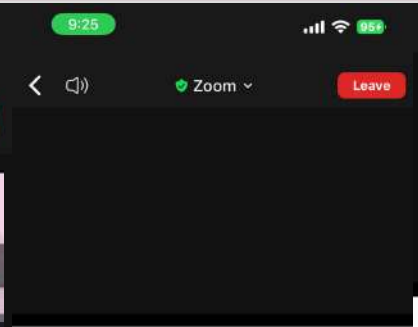
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่ 2 "การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566" จัดขึ้น เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 – 11.00 น. หวังให้เกิดการกระตุ้น การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในส่วนงาน สามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงาน อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผู้แทนมหาวิทยาลัยในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโดยสมัครใจ

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://www.chula.ac.th/news/109647/

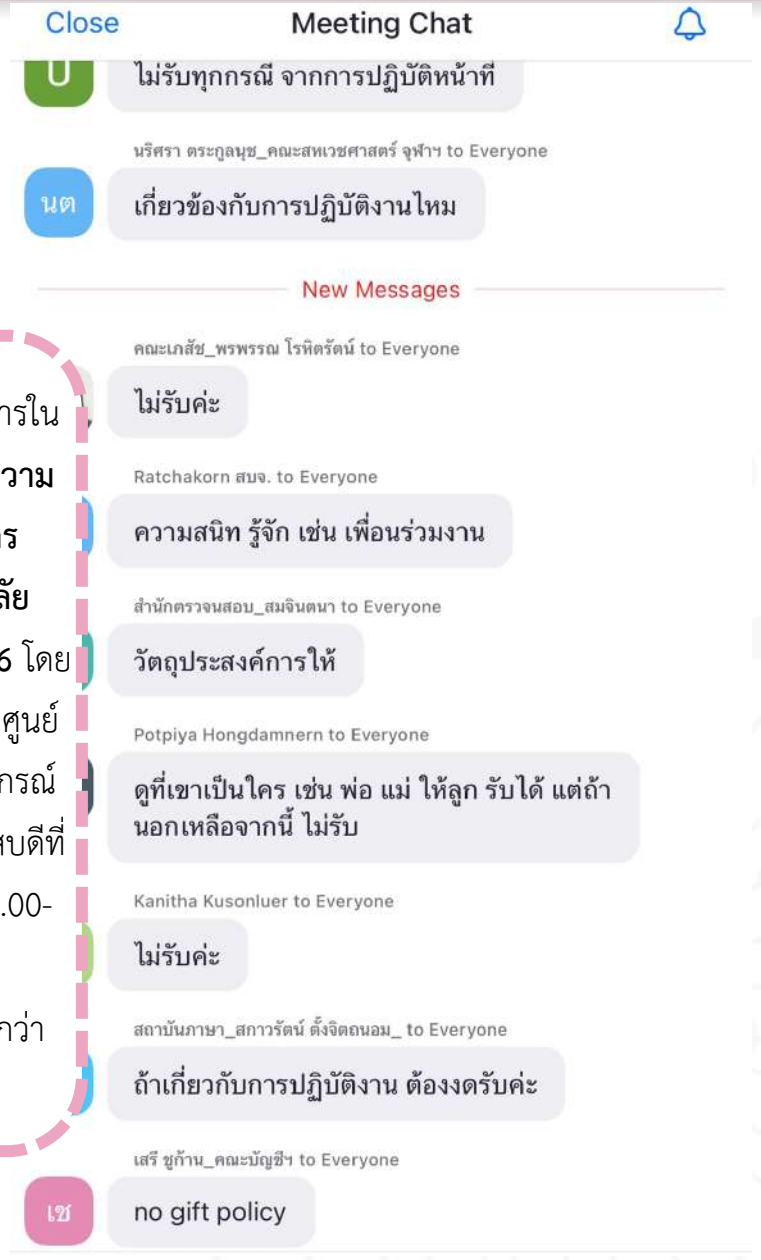
ภาพบรรยากาศจากจากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes



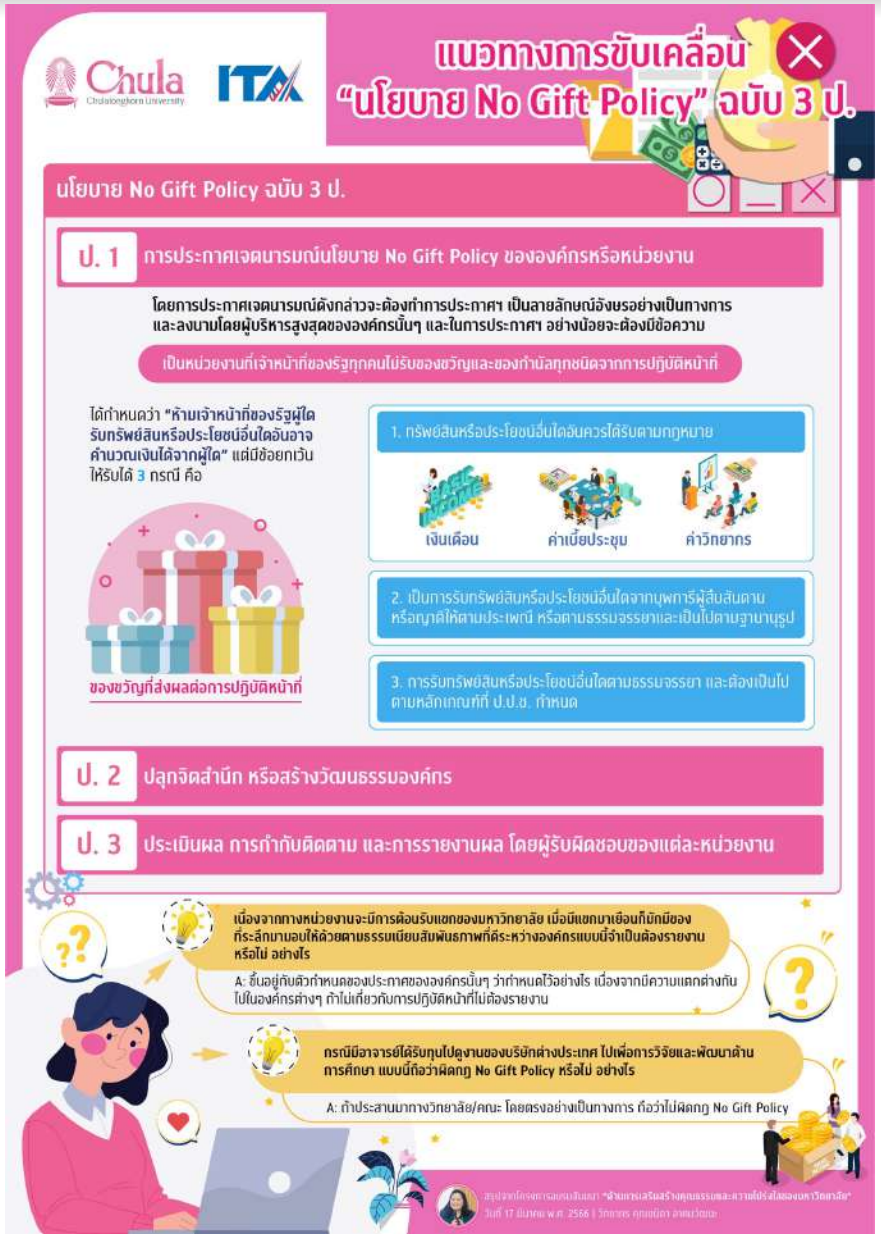




กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการใน **หัวข้อที่ 2 “การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566** โดย ดร.อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น. มีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 240 ท่าน



Visual Note จากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes หัวข้อที่ 3



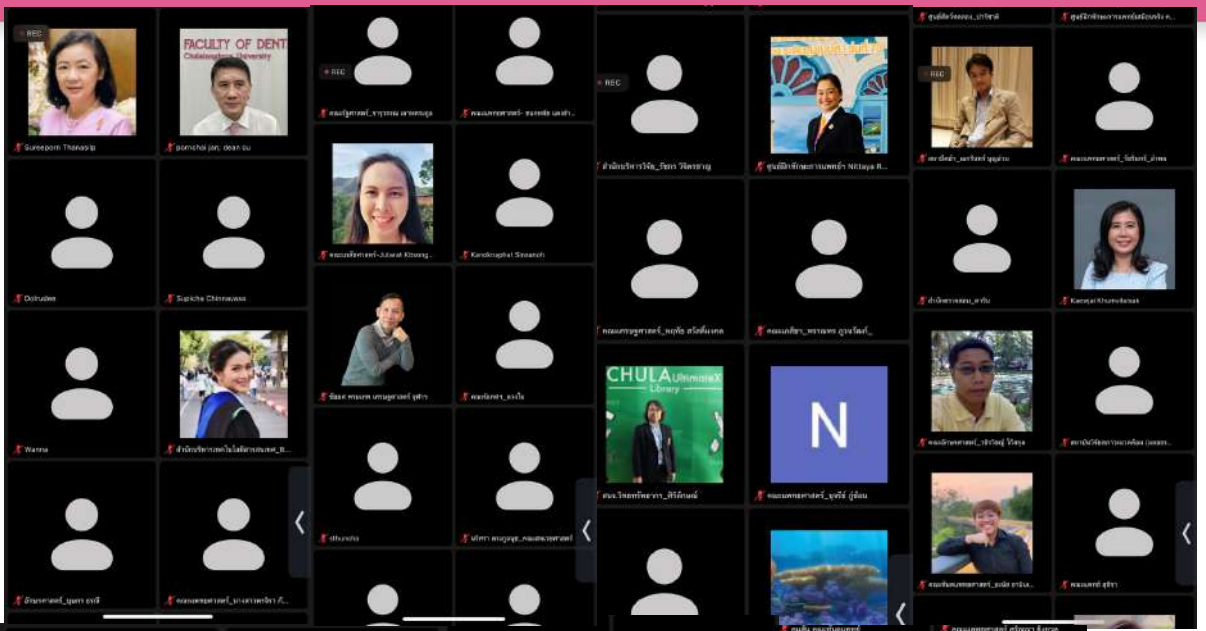
เร่งเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการป้องการทุจริตและประพฤติมิชอบมาถ่ายทอดเป้าหมายระดับนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติแก่ประชาคมจุฬาฯ โดยเฉพาะประเด็นประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

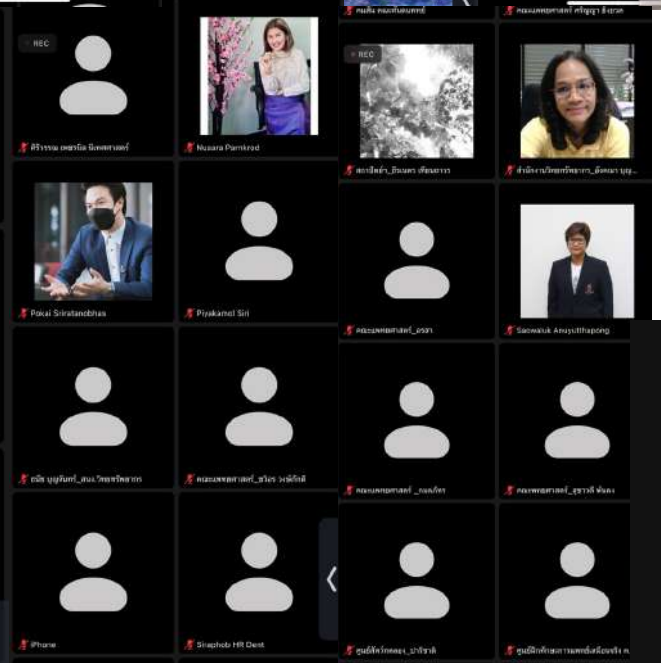
ขยายความเข้าใจกรอบการประเมินให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ทุกปีของหน่วยงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่างๆ ซึ่งจุฬาฯ มีระบบที่ดี มีมาตรฐาน นอกจากนั้น ยังชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานจะบูรณาการสิ่งที่มีอยู่อย่างไร เพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงความต้องการ เน้นกลไกที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร การขับเคลื่อนการถ่ายทอดเป้าหมาย และการกำหนดผู้รับผิดชอบล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ความสำเร็จของการเข้าร่วมการประเมิน ITA

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/109662/

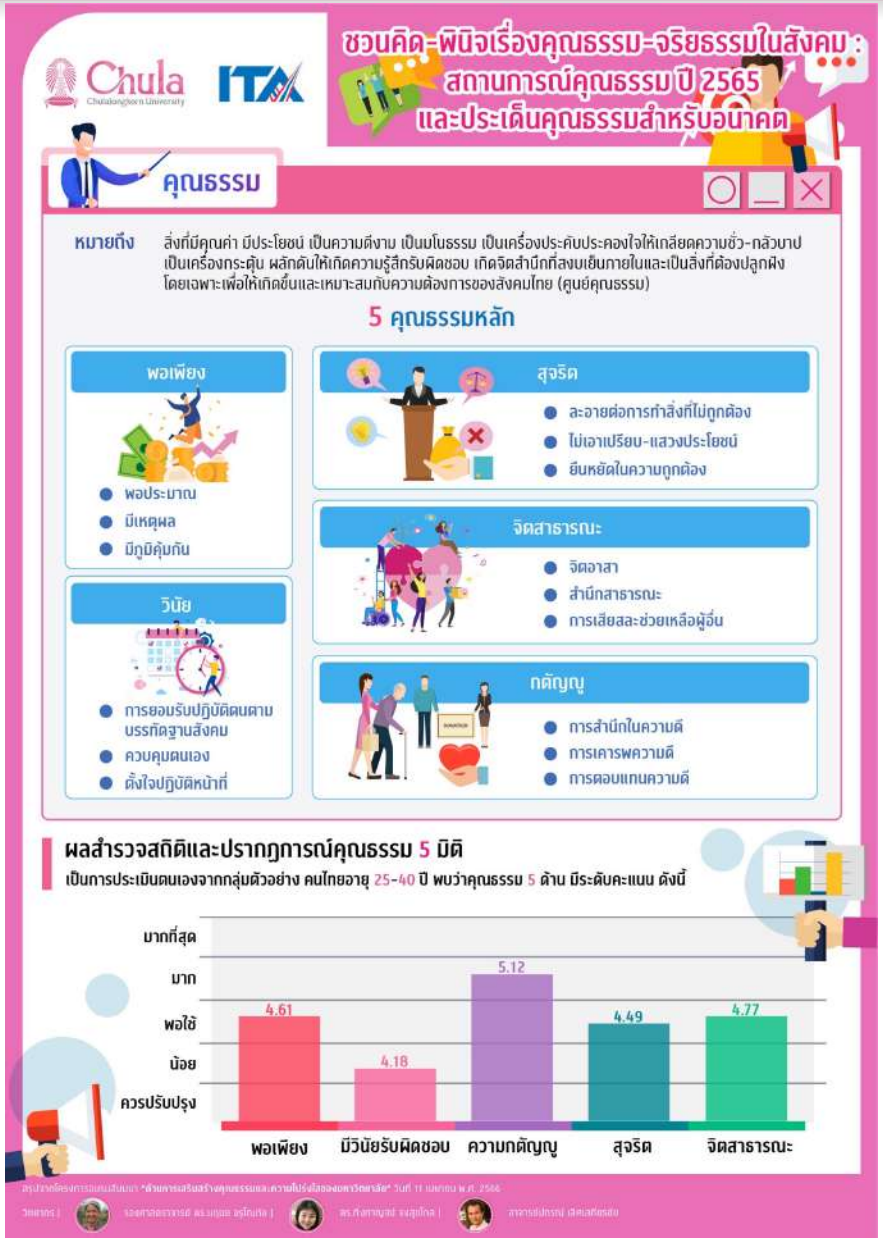
ภาพบรรยากาศจากจากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes





กิจกรรมอบรมเสวนาใน**หัวข้อที่ 3 “ITA Clinic : พร้อมลดเสี่ยง-เลี่ยงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy”** โดยนางสาวชนิดา อาคมวัฒนะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบและวิชาการ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มภารกิจป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น. ผู้สนใจเข้าร่วม 353 ท่าน

Visual Note จากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes หัวข้อที่ 4



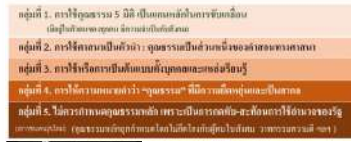
ทีมวิทยากรหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สถานการณ์และปรากฏการณ์ด้านคุณธรรม และต้นทุนชีวิตในสังคมไทย ที่คณะวิจัยได้ติดตามรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ / สังเคราะห์ จะเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจ ต่อสถานการณ์ด้านคุณธรรมของสังคมไทยที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการเปิดประเด็นพูดคุยกันในสังคม เพื่อให้การนิยามความหมายคำว่า “คุณธรรม” สามารถขยายขอบเขตกว่าคุณธรรมพื้นฐาน 5 มิติหลัก สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่มีความท้าทาย เปลี่ยนแปลง และหลากหลาย และถือโอกาสการเปิดพื้นที่ในสถาบันอุดมศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายสถานะ หลากหลายวัย ร่วมคิด ร่วมตั้งคำถาม

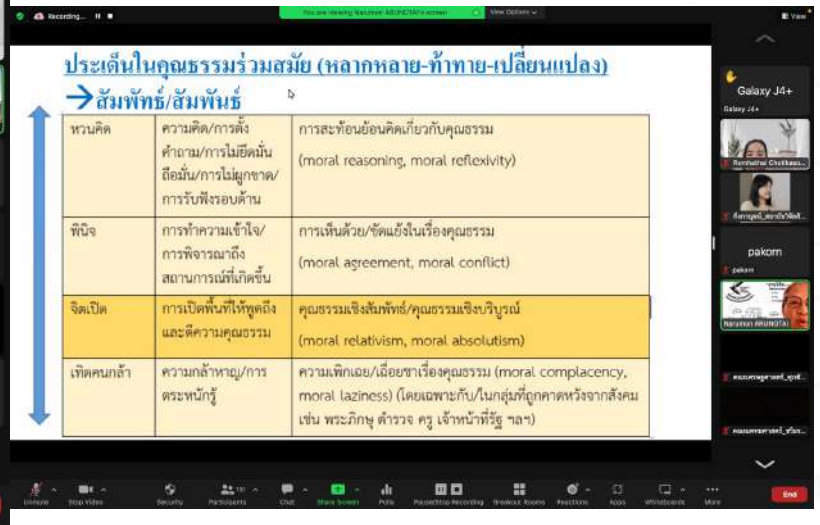
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/115107/

ภาพบรรยากาศจากจากโครงการสัมมนา Chula Integrity Vibes

Chula Chulalongkorn University





กิจกรรมสัมมนาใน**หัวข้อที่ 4 "ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบการศึกษา"**โดย รองศาสตราจารย์ ดร. นฤมล อรุโณทัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม ร่วมกับดร.กิ่งกาญจน์ จงสุขไกล และอาจารย์ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย เมื่อวันอังคารที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 10.00-12.00 น. ผู้สนใจเข้าร่วม 209 ท่าน

แผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566”

Chula Chulalongkorn University

Chula ITA

การดำเนินการด้านความโปร่งใสและ
เสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน
และช่องทางร้องเรียนทุจริตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

Integrity & Transparency
Assessment (ITA) 2023

ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ
น้ำหนึ่งใจเดียวกัน
มุ่งมั่นความเป็นเลิศ
“ชูเชิดคุณธรรม”
คิดและทำเพื่อสังคม

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://www.chula.ac.th/news/108948/

ทำความรู้จัก ITA

Integrity & Transparency Assessment

ITA คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประโยชน์ของ ITA ต่อจุฬาฯ

เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้สะท้อนถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดมาตรการการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อลดความเสี่ยงและปัญหาจากการทุจริต พร้อมกับสนับสนุนการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต หรือ CPI ของประเทศไทยในระยะยาว

เครื่องมือการประเมิน ITA

30%

ประเภทเครื่องมือ

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT)

30 ข้อคำถาม

ประเด็นการประเมิน

ตอนที่ 1
- การปฏิบัติหน้าที่
- การใช้งบประมาณ
- การใช้อำนาจ
- การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตอนที่ 2
- ความคิดเห็น

ตอนที่ 3
- ข้อมูลทั่วไป

30%

ประเภทเครื่องมือ

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment: EIT)

15 ข้อคำถาม

ประเด็นการประเมิน

ตอนที่ 1
- คุณภาพการดำเนินงาน
- ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- การปรับปรุงระบบการทำงาน

ตอนที่ 2
- ความคิดเห็น

ตอนที่ 3
- ข้อมูลทั่วไป

40%

ประเภทเครื่องมือ

แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity & Transparency Assessment: OIT)

43 ข้อคำถาม

ประเด็นการประเมิน
- การเปิดเผยข้อมูล
- การป้องกันการทุจริต

ใครบ้าง ?

ที่ประเมิน ITA ให้จุฬาฯ

IIT

บุคลากรในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับผู้บริหาร คณาจารย์ จนถึงระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป (เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565)

EIT

บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือ หน่วยงานรัฐอื่นๆ ที่มารับบริการ หรือ ติดต่องานตามภารกิจของส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณที่ประเมิน

OIT

เป็นการนำเข้าข้อมูลโดยระบุ URL ข้อมูลที่เผยแพร่บน Website ของมหาวิทยาลัย

ผลการประเมิน ITA

ภาพรวมของประเทศ

หน่วยงานที่เข้าร่วมทั้งหมด
8,303 หน่วยงาน
เป็นสถาบันอุดมศึกษา 86 แห่ง ที่ประเมิน ITA

ผ่าน
85 คะแนน
ไม่ผ่าน

ผลการประเมิน ITA ปี 2565
เฉลี่ยทั้งประเทศ 87.57 คะแนน

อยู่ในระดับ A จำนวน 5,855 หน่วยงาน
คิดเป็นร้อยละ 70.52 ที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน

ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 ตั้งเป้าให้หน่วยงานภาครัฐ
จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

แผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566”

Chula Chulalongkorn University

ผลการประเมิน ITA ภาพรวมของจุฬาฯ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มีพัฒนาการในเชิงบวกตามลำดับ

ผลการประเมิน ITA จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2565

จุฬา ผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมหาวิทยาลัยยังคงพัฒนากระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง

ประเภทเครื่องมือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับการสร้างผลลัพธ์เพื่อพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
• • •

ยุทธศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
1. Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต
2. Impactful Research & Innocation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม
3. Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์หลัก

สร้างบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ Skill ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจและสังคม สินทรัพย์ของประเทศทางปัญญา “สังคมอุดมปัญญา”

ชี้นำขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก

เพิ่มบทบาทในเวทีวิชาการระดับภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้เป็นฐาน ขยายเครือข่าย เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน

สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ สินทรัพย์และทรัพยากร ปรับการบริหารงานภายในให้โปร่งใสคล่องตัว มีคุณภาพ และประสิทธิผล ชาวจุฬาฯ อยู่ดี มีสุข (Chula Well-being)

นโยบาย การป้องกันการทุจริตของจุฬาฯ

มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นบริหารและขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งรวมถึงการยึดมั่นในความถูกต้องต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมค่านิยม

“ชูเชิดคุณธรรม”

สร้างความตระหนักรู้และให้ประชาคมทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

อ้างอิง: นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560

แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยอมให้มีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการให้ได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย แก่มหาวิทยาลัย ตนเอง หรือผู้อื่น ซึ่งรวมถึงการไม่ให้ รับ สัญญาว่าจะให้ หรือสัญญาว่าจะรับสินบน หรือผลประโยชน์ใดๆ เพื่อกระทำการ ละเว้นกระทำการ หรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมิชอบ หรือโดยทุจริตในทุกรูปแบบและในทุกการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะดำเนินการทั้งทางกฎหมาย และทางวินัยกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องหากพบการกระทำดังกล่าว

แนวทางการปฏิบัติผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต

1. ตระหนัก รู้ และปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ อย่างถูกต้อง รวมทั้งไม่กระทำการหรือละเว้นการกระทำใดที่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย
2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
3. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ยึดมั่นการต่อต้านการทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งรวมถึงการไม่กระทำการหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย ตลอดจนไม่เรียกรับหรือยอมที่จะรับประโยชน์ใดๆ โดยมิชอบหรือโดยทุจริต

แผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566”

Chula Chulalongkorn University

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับการสร้างผลลัพธ์เพื่อพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

• • •

ยุทธศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต
2. Impactful Research & Innocation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม
3. Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์หลัก

สร้างบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ Skill ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจและสังคม สินทรัพย์ของประเทศทางปัญญา “สังคมอุดมปัญญา”

ชี้นำขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก

เพิ่มบทบาทในเวทีวิชาการระดับภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้เป็นฐาน ขยายเครือข่าย เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน

สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ สินทรัพย์และทรัพยากร ปรับการบริหารงานภายในให้โปร่งใสคล่องตัว มีคุณภาพ และประสิทธิผล ชาวจุฬาฯ อยู่ดี มีสุข (Chula Well-being)

Innovations for society

Key Strategies: Future Leaders | Impactful Research & Innovation | Suntainability

Key Objectives: THE Impact Top 5 in ASEAN & QS Top 200 World University Rankings

Leading Futures

12 Keys Results

1. นิสิต บุคลากร ประสบความสำเร็จระดับสากลมีส่วนร่วมระดับโลก และร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ — สนบ., สนว., สนน., สนม.
2. นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (TH+Inter) — สนบ., สนว., สนน., สนม.
3. เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัยผลงานวิชาการคุณภาพสูง — สนอ., สนS., CUiHub
4. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม — สนอ., สนS., CUiHub
5. พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน — สยย., PMCU., สนท., CCC, สนจ., สนว., CUiHub, คคก., สนศ.

5 เป้าร่วม ที่กำหนดเป็นตัววัดของมหาวิทยาลัย พร้อมกระจายลงคณะ - ส่วนงานเพื่อผลักดัน ภายใน 2024

- ผลักดันเป้า SDG11 (สนับสนุนให้เกิดที่กำหนดเป็นตัววัดของ มหาวิทยาลัย พร้อมกระจายของคณะ-ส่วนงานเพื่อผลักดัน ภายใน 2021 Sustainable Practices)
- สร้างนโยบายและมาตรการจัดการน้ำ ขยะและพลังงาน ตามเป้า SDG 6, 7, 11
- แบรนด์จุฬาฯ เป็น Top of Mind ของสถาบันการศึกษาในประเทศด้วย นวัตกรรม เพื่อสังคม และมี Brand engagement มากกว่า 6,000,000 คน/ครั้ง
- จุฬาฯ ได้รับการสื่อสารโดยหน่วยงานภายนอก ระดับชาติและนานาชาติ มีมูลค่าการสื่อสารเป็น Top 3 in ASEAN

Champion Campaing:

8 Enabling Results (เพื่อสนับสนุนเป้าหลักและเชื่อมประสาน SDGs)

- ใช้ระบบ CU NEX เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเชิงรุกไปถึงนิสิตและบุคลากร
- ลดขั้นตอนและกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ
- ใช้ระบบ IT ในการช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการ

สนท., คคก., สคก

- เกณฑ์คุณสมบัติในการจ้างงานบุคลากรชาวต่างชาติที่ชัดเจน และเอกสารด้านงานบุคคลระบบ 2 ภาษา
- บุคลากรในทุกส่วนงานได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนการสอน
- จำนวนกรอบอัตราจ้างของบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

สนม.

- ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณของจุฬาฯ มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว — สนห.
- ทุกส่วนงานใช้การรับ-จ่ายเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่น้อยกว่า 25% — สนง.

SDGs Priority

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จุฬาฯ พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

12 ผลงานเด่นของจุฬาฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ช่องทางแจ้งข้อมูลร้องเรียนการทุจริต

Chulalongkorn University

Website: transparency.chula.ac.th

แผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566”

Chula Chulalongkorn University

แนวทางการแจ้งข้อมูลร้องเรียนการทุจริต

- มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
- มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม
- มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
- มาตรการป้องกันการรับสินบน
- มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ
- นโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
- มาตรการสร้างความเป็นธรรมแก่บุคลากร

10 หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law)
2. หลักคุณธรรมจริยธรรม (Ethics)
3. หลักความโปร่งใสเปิดเผย (Transparency)
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
5. หลักการรับผิดชอบ (Accountability)
6. หลักประสิทธิภาพ (Effciency)
7. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
8. หลักความเสมอภาค (Equity)
9. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
10. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

อ้างอิง: ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องหลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ช่องทางรับทราบข่าวสาร ผ่าน Social Media

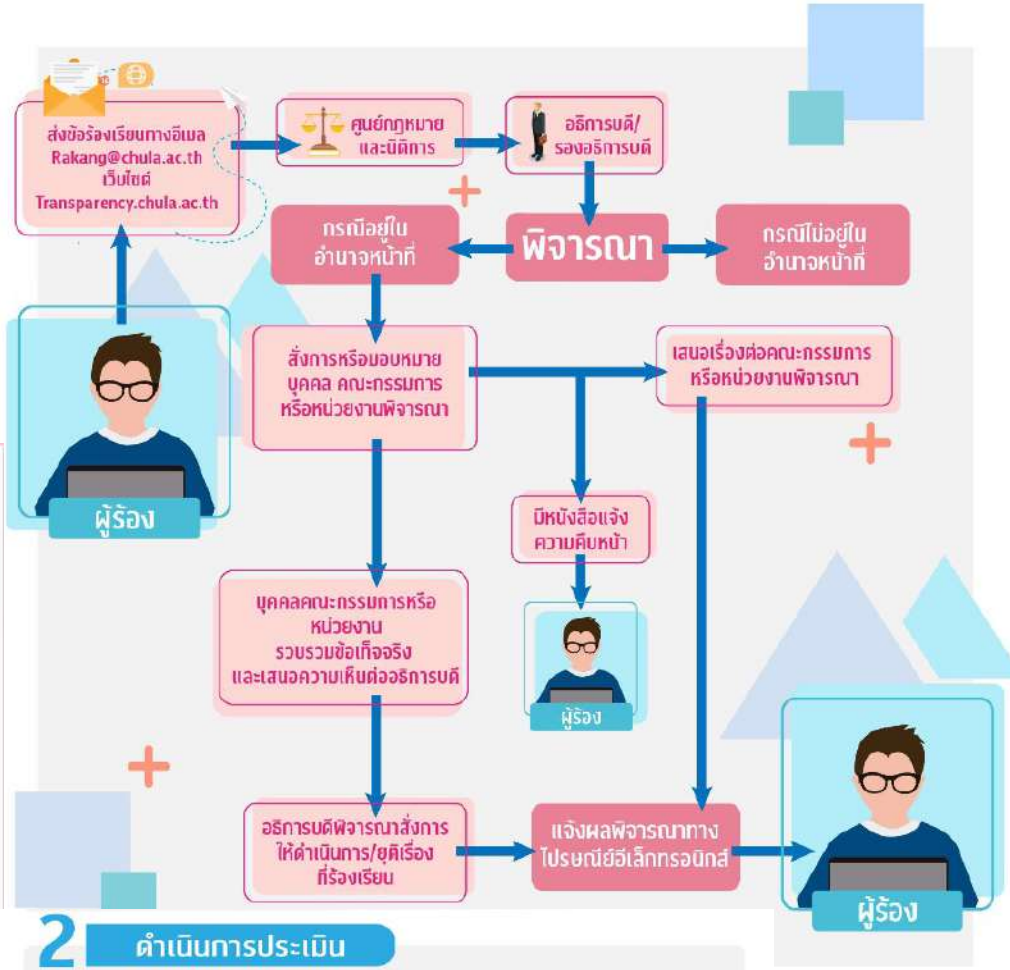
เตรียมตัว พบกับเว็บไซต์รูปแบบใหม่

ครบครันด้วยข้อมูลสำคัญ

ที่จุฬาฯต้องการเปิดเผยต่อประชาคม และสาธารณชน

transparency.chula.ac.th

แนวทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน



2 ดำเนินการประเมิน

ม.ค. 2566 – มิ.ย. 2566

- เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT ผ่าน QR Code หรือ URL
- เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด EIT ผ่าน QR Code หรือ URL
- ตอบแบบวัด OIT ผ่านระบบ ITAS ช่วง เม.ย.

ภาคผนวก

4.ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (28.2 MB)

การกำกับติดตามยุทธศาสตร์และแผนงาน

โครงการสัมมนาผู้บริหารระดับสูง (กลุ่มที่ประชุมคณบดี)
สถานะดำเนินการ: เตรียมจัดดำเนินการในเดือน มิ.ย. – ก.ค. 66

โครงการสัมมนาที่ประชุมอินเนอร์
สถานะดำเนินการ: จัดดำเนินการไปแล้ว 1 ครั้ง (สีชัง) และเตรียมจัดดำเนินการอีก 1 ครั้ง ในวันที่ 20-22 พ.ค. 66

การพัฒนาความรู้พื้นฐานผู้เข้าสู่ตำแหน่งใหม่

โครงการ “แรกพบ” สำหรับอาจารย์และบุคลากรที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน
สถานะดำเนินการ: จัดประจำทุกเดือน

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ
หลักสูตร CHULA Newcomers
สถานะดำเนินการ: จัดดำเนินการไปแล้ว 1 รุ่น โดยมีจัดอีก 1 รุ่น ในเดือน มิ.ย. 66

โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่
หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่
สถานะดำเนินการ: จัดดำเนินการไปแล้ว จำนวน 1 รุ่น โดยมีจัดอีก 1 รุ่น ในเดือน ก.ค. 66

กลุ่มการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงาน Working Skills

โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change รุ่นที่ 3
สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างการจัดดำเนินการ

โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ
สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างการจัดดำเนินการ

โครงการพัฒนาความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และการลงทุน
สถานะดำเนินการ: จัดดำเนินการไปแล้ว 4 หัวข้อ

โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ หลักสูตร Digital Skills
สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างเตรียมการจัดดำเนินการ

การสร้างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มการพัฒนาเครือข่ายฯ 18 วิชาชีพ

สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างจัดดำเนินการตามกำหนดการของกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพในแต่ละ 18 กลุ่มเครือข่าย

รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของมหาวิทยาลัย / งานเกษียณอายุ

การสรรหาผู้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี 2566
สถานะดำเนินการ: อยู่ในช่วงพิจารณาเกณฑ์การสรรหา

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตร การเตรียมตัวและการปฏิบัติตนหลังเกษียณ
สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างเตรียมจัดดำเนินการในช่วง ก.ค. - ก.ย. 66

** งบสัมมนาหน่วยงานประจำปี/ การสนับสนุนทุนไปเข้ารับฝึกอบรม สัมมนา ประชุมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก/ โครงการอบรมป้องกันอัคคีภัย แต่ละหน่วยงานพิจารณาดำเนินการ **

5.1 High Competence for The New Normal (32.5 MB)

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และ การดูแลนิสิต

ผลผลิต:

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยขั้นสูง (Development Program for High Caliber Researchers): Phase 2 ช่วงเดือน ธ.ค.65

- เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการให้สามารถตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในเรื่อง Impactful Research & Innovation กระตุ้น สร้างแรงจูงให้บุคลากร
- สายวิชาการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้นและเป็นประโยชน์สร้างมูลค่าสู่สังคมจึงได้จัดดำเนินการ

การพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหาร เชื่อมโยง Networking สู่ผู้นำแห่งอนาคต

ผลผลิต:

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future ช่วงเดือน พ.ย. - ธ.ค.65

- เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับกลุ่มผู้บริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่หลากหลายเพื่อต่อยอดการวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กรเพื่อแนวทางที่ดีที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้

5.1 High Competence for The New Normal (32.5 MB)

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และ การดูแลนิสิต

ผลผลิต: (อยู่ในช่วงเตรียมการจัดทำ)

1. **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่ การเป็นนักวิจัยขั้นสูง (Development Program for High Caliber Researchers): Phase 3**
   สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างเตรียมจัดดำเนินการ ช่วงเดือน ก.ค.66

2. **โครงการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา**
   สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างเตรียมจัดดำเนินการร่วมกับหน่วยส่งเสริมสุขภาวะนิสิต (Chula Student Wellness) ช่วงเดือน มิ.ย. - ก.ค.66

การพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหาร เชื่อมโยง Networking สู่ผู้นำแห่งอนาคต

ผลผลิต: (อยู่ในช่วงเตรียมการจัดทำ)

1. **โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลักสูตร The Prospect New World of Higher Education รุ่นที่ 3**
   สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างการเตรียมจัดดำเนินการร่วมกับ ศูนย์บริการวิชาการ คณะบัญชีฯ

2. **โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU : Collaboration for Greater Success** สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างการเตรียมจัดดำเนินการ ช่วงมิ.ย. - ก.ค.66

3. **โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ**
   สถานะดำเนินการ: อยู่ในระหว่างการเตรียมจัดดำเนินการร่วมกับ ศูนย์บริการวิชาการ จุฬาฯ

ระบบการพัฒนาบริหารคนเก่ง Talent Development

ผลผลิต: (อยู่ในช่วงเตรียมการจัดทำ)

1. **ระบบการพัฒนาบริหารคนเก่ง Talent Development**

- เพื่อให้มีระบบในการพัฒนากลุ่มคนที่มีความสามารถหรือคนเก่ง (Talent) ให้เติบโตไปเป็นกำลังสำคัญพร้อมที่จะเป็นผู้นำในอนาคต โดยจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มทักษะการคิด (Thinking Skills) จนถึงทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills)

ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP

ผลผลิต: (อยู่ในช่วงเตรียมการจัดจ้างที่ปรึกษา)

1. **ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP**

- เพื่อให้มีแนวทางในการใช้เครื่องมือสำหรับพัฒนาพนักงานและแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาพนักงานรายบุคคลได้อย่างชัดเจน และเห็นผลลัพธ์

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :
https://drive.google.com/file/d/1tjcIkWVHPMBUI9J_Ewy6cwBaSzPX1K8k/view?usp=share_link