



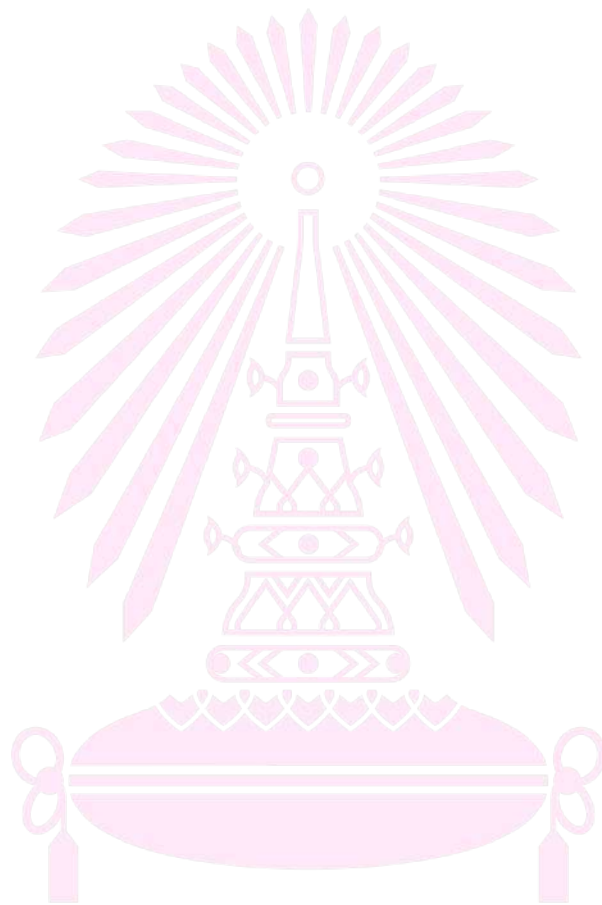
Chula
Chulalongkorn University

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รายงานมาตรการส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ **2566**

CHULALONGKORN UNIVERSITY
PROMOTION OF INTEGRITY AND TRANSPARENCY
MEASURES REPORT 2023

คณะทำงาน
ด้านความโปร่งใส และ
เสริมสร้างคุณธรรม
ในการดำเนินงานระดับ
มหาวิทยาลัย
APRIL, 2023

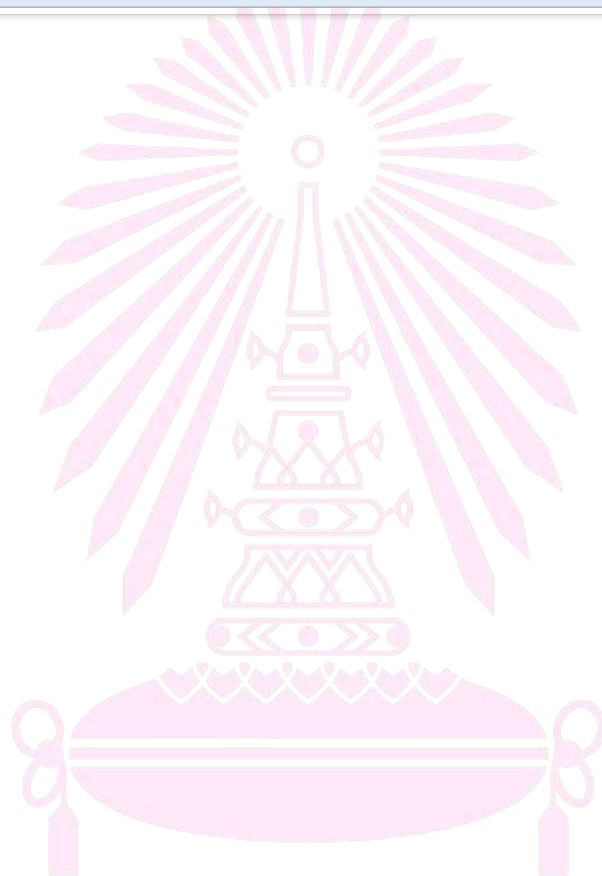
รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ 2566



รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ประจำปีงบประมาณ 2566

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คำนำ

จากผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ที่ประกาศออกมาเมื่อต้นปี 2566 เป็นอีกครั้งที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI) ได้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบหลังจากการระบาดของโควิด-19 วิกฤตสภาพภูมิอากาศ และภัยคุกคามด้านความปลอดภัยที่เพิ่มมากขึ้นทั่วโลกกำลังกระตุ้นให้เกิดความไม่แน่นอนระลอกใหม่ โดยเฉพาะในประเทศที่เดิมที่การแก้ไขปัญหาการทุจริตยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ยิ่งส่งผลกระทบที่เลวร้าย และยังมีส่วนทำให้ระบอบประชาธิปไตยเสื่อมถอย

Corruption Perceptions Index หรือ CPI เป็นการจัดอันดับ 180 ประเทศทั่วโลก แยกเป็นภูมิภาค ตามระดับการรับรู้การทุจริตในภาครัฐที่ผู้เชี่ยวชาญ นักลงทุนต่างชาติ นักธุรกิจภายในประเทศ รวมถึงกลุ่มข้าราชการและประชาชนในประเทศต่าง ๆ ระบุ บนพื้นฐานว่าการทุจริตเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เป็นต้นทุนหรือเป็นความเสี่ยงต่อการประกอบธุรกิจ อาศัยแหล่งข้อมูลอิสระ 13 แหล่ง โดย CPI ในปี 2565 เผยให้เห็นว่า 124 ประเทศมีระดับการทุจริตคงที่ ขณะที่ประเทศที่คะแนนลดลงมีจำนวนเพิ่มขึ้น มีผลสะท้อนที่ร้ายแรงยิ่ง เนื่องจากสันติภาพของโลกกำลังถูกสั่นคลอนและการคอร์รัปชันยังคงเป็นทั้งสาเหตุหลักและผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การคอร์รัปชันและความขัดแย้งจึงต่างเป็นปัจจัยส่งเสริมซึ่งกันและกันที่กำลังคุกคามต่อสันติภาพที่ควรยั่งยืนในหลายประเทศทั่วโลก

เป็นธรรมดาเมื่อความขัดแย้งก่อให้เกิดการคอร์รัปชัน ความไม่มั่นคงทางการเมือง แรงกดดันต่อการใช้ทรัพยากรภายในประเทศ รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแลจะอ่อนกำลังลง ปัจจัยเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดโอกาสการติดสินบนและการทุจริตตามมา ทั้งนี้ นับเป็นปีที่ 11 ที่ค่าเฉลี่ยทั่วโลกยังคงไม่เปลี่ยนแปลง (อยู่ที่คะแนน 43 จาก 100) ติดต่อกัน และมากกว่า 2 ใน 3 ของประเทศต่างๆ (ร้อยละ 68) คะแนนยังต่ำกว่า 50

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งในประเทศที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต โดยกำหนดเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ ในระดับประเทศ ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.2561-2580) กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอีกด้วย

หากเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เสนอแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 พ.ศ.2566-2570 กับที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ไปเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 ประเทศไทยจะมีเครื่องมือสำหรับให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนและภาคเอกชน แปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การ

ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.2561 - 2580) ไปสู่การปฏิบัติ โดยแผนปฏิบัติฯ ฉบับดังกล่าว มีเป้าหมาย 2 ระดับ ได้แก่ เป้าหมายภาพรวมกับเป้าหมายภายใต้แผนย่อย ดังนี้

เป้าหมายภาพรวม คือ กำหนดให้ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการอนุญาต อัตราการเกิดคดีทุจริตมีแนวโน้มลดลง ประชาชนต้องมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับการทุจริต ส่งผลให้การรับรู้ของนานาชาติประเทศเกี่ยวกับการทุจริตของประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดภาพรวมที่กำหนดไว้ในปี 2566 CPI ไทยควรอยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 อีกส่วนควรมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่ 85 คะแนนขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 และขยับสูงขึ้นในปีถัดไป

ขณะที่**เป้าหมายภายใต้แผนย่อย**ของแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย 2 แผนย่อย 3 เป้าหมาย และ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) **แผนย่อยการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ** ประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ 2 เป้าหมาย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ **เป้าหมายที่ 1 ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต** มี 3 ตัวชี้วัด อาทิ ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ปี 2566 ร้อยละ 80, ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น ปี 2566 ร้อยละ 60, ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เช่น ปี 2566 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 และ**เป้าหมายที่ 2 คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง** มี 7 ตัวชี้วัด อาทิ ตัวชี้วัดที่ 2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง เช่น ปี 2566 ร้อยละ 10 ตัวชี้วัดที่ 2.2 จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง หรือตัวชี้วัดที่ 2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง เป็นต้น

2) **แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต** ประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ 1 คือ **เป้าหมายที่ 3 การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ** และ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ 20 และตัวชี้วัดที่ 3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไต่สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นการขับเคลื่อนเป้าหมายในเชิงการปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบและการปราบปรามการทุจริตเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (Integrity and Transparency Assessment:

ITA) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในระดับประเทศที่ทุกหน่วยงานจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น นำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนชาวไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

ในการนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานเฉพาะที่ต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ถือเป็นการยกระดับและเอาใจจริงเอาใจในเป้าหมายที่ 3 เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาล โดยยึดตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.2561-2580

ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนประเด็นนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ตลอดจนการมีมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานที่พร้อมปลูกฝังค่านิยม “ซื่อสัตย์สุจริต” ตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและป้องปรามอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังเล็งเห็นถึงการเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการข้อมูลข่าวสารให้สามารถนำไปประมวลผลและสร้างความเชื่อมโยงบนพื้นฐานการบูรณาการร่วมกันในอนาคต พลิกโฉมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ทุกส่วนงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA) และนำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานประจำปีงบประมาณเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ประชาคมชาวจุฬาฯ ตระหนักต่อการละเว้นต่อพฤติกรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ นำไปสู่เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

27 เมษายน 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	9
1.3 เป้าหมายและตัวชี้วัด	9
ส่วนที่ 2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	25
2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565	28
2.1.1 ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	36
2.1.2 ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ	42
2.1.3 แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น	58
2.2 มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566	77
ส่วนที่ 3 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	104
3.1 ผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	106
3.2 ตัวอย่าง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน	180
ส่วนที่ 4 บทสรุป	182
แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของหน่วยงานและข้อเสนอแนะ	185
ภาคผนวก	195

สารบัญรูปภาพ

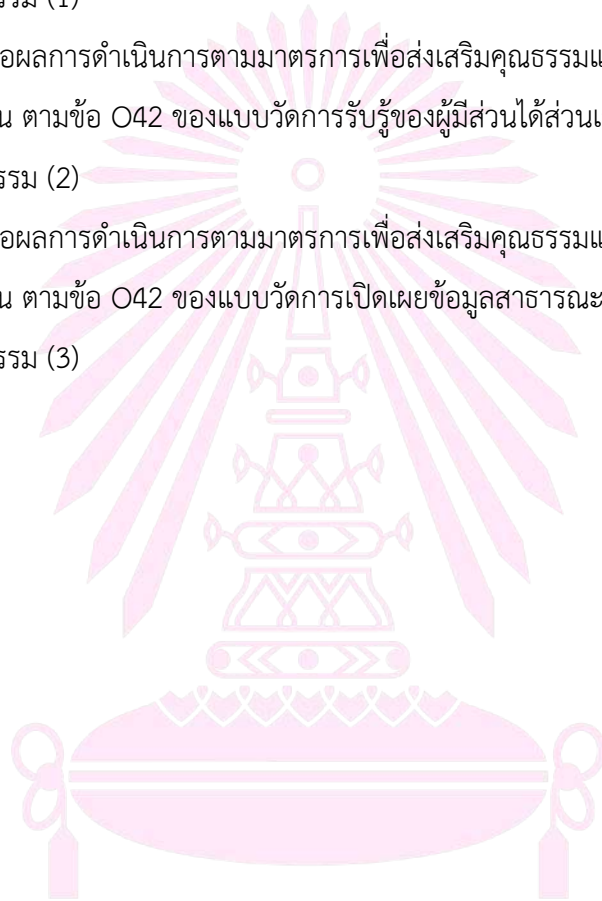
	หน้า
ภาพที่ 1 ทฤษฎีสามเหลี่ยมของการทุจริต (Theory of Fraud Triangle)	15
ภาพที่ 2 ตัวชี้วัดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริต และประพฤตินิชอบ (พ.ศ.2561 - 2580)	20
ภาพที่ 3 สรุปผลการประเมินตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565	33
ภาพที่ 4 คะแนนผลการประเมินฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปรียบเทียบสถาบันอุดมศึกษาและประเทศไทย	39
ภาพที่ 5 ผลการประเมิน Integrity and Transparency Assessment : ITA Chula เปรียบเทียบ ปี 2562-2565	42
ภาพที่ 6 ประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565	45
ภาพที่ 7 ประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565	56
ภาพที่ 8 ภาพบันทึกขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของส่วนงานทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)	58
ภาพที่ 9 ภาพบันทึกขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	60
ภาพที่ 10 ภาพจากการประชุมคณบดี ครั้งที่ 24/2565 ในวันพุธที่ 10 สิงหาคม 2565 วาระที่ 2.2.1. เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	68
ภาพที่ 11 ตัวอย่างการนำผลการประเมิน ITA จากปีงบประมาณ 2565 มาวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร	71
ภาพที่ 12 ตัวอย่างการนำข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบประเมินพัฒนากระบวนการ	76
ภาพที่ 13 สรุปมาตรการส่วน IIT/EIT ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566	82

ภาพที่ 14	สรุปมาตรการส่วน OIT ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566	85
ภาพที่ 15	เตรียมประชาสัมพันธ์ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจาก 11 ส่วนงาน	87
ภาพที่ 16	ตัวอย่างส่วนงานผู้รับผิดชอบใน ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	91
ภาพที่ 17	โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์โครงการอบรมสัมมนาฯ Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 เป็นกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมที่รู้ และยกระดับคะแนนการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	100
ภาพที่ 18	ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของ คณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม”	155
ภาพที่ 19	ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 2 “การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566”	156
ภาพที่ 20	ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 3 “ITA Clinic : พร้อมลดเสียง-เสียงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy”	159
ภาพที่ 21	ภาพการนำเสนอสิ่งที่ได้ดำเนินการระหว่างการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับสมิสรณิสิต (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น)	170
ภาพที่ 22	ภาพการนำเสนอสิ่งที่ได้ดำเนินการระหว่างการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัยนิสิต (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น)	170



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ฐานข้อมูลหลัก 9 แหล่งผลสำรวจค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	14
ตารางที่ 2 ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (1)	113
ตารางที่ 3 ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (2)	126
ตารางที่ 4 ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (3)	178



ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

“คอร์รัปชัน” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Corruption” ซึ่งความหมายของคำนี้มีหลากหลายต่างๆ กันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การใช้ หลักการหรือมุมมองในทางศีลธรรม ทางการเมืองหรือทางเศรษฐศาสตร์ (Magavilla, 2012) ในมุมมองของพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น คอร์รัปชันอาจจัดเป็นอาชญากรรม (Crime) ประเภทหนึ่ง ในบางกรณีคอร์รัปชันอาจจะถูกมองในความหมายที่แคบและต่างจากการโกง ยักยอก รีดไถ การชู้ โดยมองว่าคอร์รัปชันเป็นการกระทำของบุคคลสองฝ่ายที่หาประโยชน์ร่วมกันจากฝ่ายที่สาม (Bowles, 1999) โดยความหมายของ “คอร์รัปชัน” อาจมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังนี้

“คอร์รัปชัน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง โกง, เบียดบัง, ทุจริต, ฉ้อราษฎร์บังหลวง, รับสินบน

“คอร์รัปชัน” หมายถึง ความผิดที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายอาญา อันได้แก่ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความผิดที่เกี่ยวกับความยุติธรรม และความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ซึ่งกล่าวง่าย ๆ คือ การกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ที่มีควรชอบได้ด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยองค์การความโปร่งใสสากล ได้ระบุถึงกรณีต่างๆ ที่จะสามารถเกิดขึ้นในการคอร์รัปชัน ดังนี้

- 1) การเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการเป็นของตนเองหรือเป็นของผู้อื่นโดยทุจริต
- 2) ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ
- 3) การบอกว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์แก่เจ้าพนักงาน

ประเภทของคอร์รัปชัน มีอยู่ 3 ประเภท ได้แก่

- 1) การคอร์รัปชันขนาดเล็กน้อย (Petty Corruption) คือ การรับเงินที่ไม่ชอบธรรม หรือไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนัก เพื่อดำเนินการบางอย่างให้กับผู้ให้เงิน
- 2) การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Big Corruption) มักเป็นการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ระดับสูง ที่รับเงินในรูปแบบของสินบนเป็นเงินจำนวนมาก หรือโครงการใหญ่ ๆ
- 3) การให้ของขวัญ (Gift) เป็นการคอร์รัปชันอีกประเภทหนึ่ง เป็นการให้ตอบแทนในรูปแบบสิ่งของ หรือการให้ตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเชิญไปรับประทานอาหาร เพื่อเป็นการพยายามสร้างความสัมพันธ์อันใกล้ชิด

ในขณะที่ “คอร์รัปชัน” ตามความหมายขององค์การสหประชาชาติ คือ ไม่ใช่แค่พฤติกรรม แต่เป็นปรากฏการณ์ (Phenomenon) ในทางสังคม การเมืองและเศรษฐศาสตร์ ที่เป็นปัญหาสำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก (UNODC, 2009)

คำจำกัดความของ “คอร์รัปชัน” ในมุมมองของภาคประชาคมยุโรป หมายถึง การใช้อำนาจสาธารณะที่มิชอบ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน หรือการให้สินบนและความประพฤติทั้งหลายของบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในภาครัฐหรือเอกชนประพฤติที่ฝ่าฝืนหน้าที่ของตน โดยไม่สมควรกับตำแหน่งหน้าที่ของตนในฐานะเจ้าพนักงานแห่งรัฐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเอกชน ตัวแทน หรือฐานะความสัมพันธ์อื่น ๆ โดยมุ่งประสงค์ให้ได้รับประโยชน์ใด ๆ โดยมีชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

จากนิยามของ “คอร์รัปชัน” ข้างต้น จะเห็นได้ว่า “คอร์รัปชัน” ถูกนำไปใช้ในหลากหลายบริบท ส่วนใหญ่ก็ให้มุมมอง ที่คนคิด ตลอดจนวิธีการอธิบายต่างกันไปตามประสบการณ์หรือกรอบวิธีการศึกษา อาทิ นักเศรษฐศาสตร์อาจมีมุมมองต่อคอร์รัปชันไปในแง่ของปัจจัยการผลิต การใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างไร ประสิทธิภาพ จนเป็นอุปสรรคกับความเติบโตทางเศรษฐกิจ ขณะที่นักรัฐศาสตร์ นักนิติศาสตร์ก็จะให้แง่มุมทางการเมืองการปกครอง กฎหมาย หลักนิติธรรม และศีลธรรม เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม จุดร่วมที่สำคัญประการหนึ่งคือการมีมุมมองต่อคอร์รัปชันที่สื่อความหมายถึง การกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากทรัพย์สินสาธารณะ หากอาศัยกรอบแนวคิดเรื่องวาทกรรม (Discourse) ของมิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) ศาสตราจารย์ทางประวัติศาสตร์ของระบบความคิด ชาวฝรั่งเศส กล่าวถึง คอร์รัปชันในฐานะที่เป็นวาทกรรมหรือความจริง ซึ่งถูกประกอบสร้าง ขึ้นอยู่ และแปรเปลี่ยนไปเป็นปัญหาขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎเกณฑ์ และภาคปฏิบัติการของวาทกรรม (Discursive Practice) เกี่ยวโยงอยู่กับระบบจารีต ความคิด ความเชื่อ คุณค่าของสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งไม่สามารถแยกขาดออกจากอำนาจ ความรู้ ความจริง หรือแม้กระทั่งตัวตนของผู้คนและสังคมได้

งานศึกษาวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่า ประเทศที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา (เช่น ประเทศไทย) และประเทศที่ยังด้อยพัฒนาล้วนต้องเผชิญกับปัญหาการคอร์รัปชันอย่างรุนแรง หากเทียบกับกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีความมั่งคั่งเชิงเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ รวมถึงมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยและคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่า นับตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 องค์กรสากลระดับโลกหลายแห่งต่างพยายามผลักดันให้การทุจริตคอร์รัปชันกลายเป็นประเด็นสำคัญที่โลกควรหยิบยกขึ้นมาเอาใจใส่ในฐานะใจกลางของปัญหาการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ องค์กรเหล่านั้นพยายามสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและผลักดันให้แต่ละประเทศร่วมต่อสู้ และรณรงค์การลดระดับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เร่งเสริมสร้างความโปร่งใส ลดการแบ่งแยกชั่วคราวอำนาจ และคอยตอกย้ำให้รัฐบาลคำนึงถึงความรับผิดชอบเป็นหลักสำคัญในการบริหารประเทศ

นับตั้งแต่ช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 1970 แม้องค์การสหประชาชาติ (UN) จะเริ่มเรียกร้องให้ประชาคมโลกต่อต้านคอร์รัปชันและลดปัญหาการติดสินบนในการดำเนินธุรกรรมการค้าระหว่างประเทศ แต่กลับไม่ได้

รับเสียงตอบรับจากภาคีสมาชิกและองค์กรต่าง ๆ เท่าใดนัก จนกระทั่งกลางคริสต์ทศวรรษที่ 1990 เริ่มตระหนักว่าเครื่องมือทางกฎหมายต่อต้านคอร์รัปชันเป็นสิ่งจำเป็น จึงได้จัดประชุมสำนักงานใหญ่ The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) และในปี 2003 ที่ประชุม General Assembly ได้ยอมรับผลข้อตกลงการประชุม United Nations Convention Against Corruption (UNCAC) อีกทั้งยังได้มีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกบัญญัติกฎหมาย จัดระเบียบสถาบัน เพื่อป้องกันการคอร์รัปชัน รวมถึงมีบทลงโทษเพื่อเพิ่มการบังคับใช้กฎหมายระหว่างประเทศ และขอความร่วมมือจากศาลให้มีกลไกการตรวจสอบทรัพย์สิน พร้อมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และร่วมกันแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ และในช่วงปลายคริสต์ทศวรรษที่ 1990 ถึงต้นคริสต์ทศวรรษที่ 2000 วาระเรื่องการต่อต้านคอร์รัปชันจึงได้ถูกผลักดันอย่างจริงจังมากขึ้น มีการคำนึงถึงผลกระทบจากคอร์รัปชันต่อภาคส่วนสาธารณะและเอกชน โดยชี้ว่าการทุจริตคอร์รัปชันบั่นทอนเสถียรภาพความมั่นคงและกร่อนทำลายคุณค่าของสังคมประชาธิปไตย หลักนิติธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม รวมถึงสวัสดิภาพของประชาชน

กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) ซึ่งเป็นองค์กรที่กำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ประเทศสมาชิก ได้มีการกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมกับให้มีการรณรงค์เรื่องของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ครอบคลุมทั้งการสร้างหลักประกันในนิติธรรม การปรับปรุงประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบของภาคสาธารณะ นอกจากนี้ ยังได้ร่วมมือกับภาคส่วนองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ส่งเสริมการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ด้านธนาคารโลก (World Bank) ได้มีการนำประเด็นการต่อสู้กับการทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาเป็นส่วนสำคัญของการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประเทศไทยเองก็ได้รับมาดำเนินการในลักษณะเดียวกันในเวลาต่อมา

ในระดับนโยบาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ได้บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยภายใต้การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 หมวด 1 ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรา 5 ได้ระบุให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

ในระดับปฏิบัติประเทศไทยได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตหลายองค์กร ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ปปท.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) และแตกยอดเกิดความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน เช่น การก่อตั้งโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption : CAC) ขึ้น เป็นต้น อีกทั้งยังได้มีการยกย่องตัวบทกฎหมายอีกหลายฉบับ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดด้านทุจริตคอร์รัปชัน และเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 คณะรัฐมนตรียังได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เสนอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 21 ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) ไปสู่การปฏิบัติอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ราวปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 จึงเริ่มมีการศึกษา “คอร์รัปชัน” อย่างเป็นทางการ และให้ความหมายในเชิงที่สื่อถึงการกระทำทุจริตและเบียดบังเอามาซึ่งทรัพย์สินของส่วนรวม หรืออาศัยกลไกจากตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องนั้น ไปพร้อม ๆ กับการก่อตั้งองค์กรระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส (Transparency International: TI) ในปี 1993 ให้นิยามของคำว่า “คอร์รัปชัน” ไว้ว่า คือการใช้อำนาจที่ได้รับมอบไว้วางใจในทางที่ผิด (Abuse of Entrusted Power) เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยกรณีต่าง ๆ ที่การคอร์รัปชันมักเกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นความผิดที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายอาญาอย่างความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความผิดที่เกี่ยวข้องกับด้านยุติธรรม หรือการกระทำใด ๆ ที่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายแก่ตนเองหรือผู้อื่น และให้เพื่อให้โลกเกิดความตระหนักในการต่อสู้และร่วมกันป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Governmental Organizations: NGOs) อย่างองค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล จึงผลักดันให้เกิดการจัดทำและเผยแพร่ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศต่างๆ ทั่วโลกเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมาการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การทุจริตของแต่ละประเทศในแต่ละปี กลายเป็นวาระระดับโลกที่ต้องถูกกล่าวถึง และถือได้ว่าเป็นดัชนีที่ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์คอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐ (Public Sector) ทั่วโลก ในลักษณะของการทำการสำรวจ รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากนักธุรกิจ สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักการเมือง ข้าราชการ และหน่วยงานภาครัฐส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเทศ จากทั่วโลกมาทำการประมวลผล

ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ กระบวนการยุติธรรม การเมือง การปกครอง การทำธุรกิจและการประเมินความเสี่ยง แล้วนำมาถ่วงน้ำหนัก ทำเป็นดัชนีตัวเดียว โดยทั่วไปกำหนดตั้งค่าตั้งแต่ 0 (หมายถึงคอร์รัปชันมากที่สุด) ไปถึง 100 (หมายถึงคอร์รัปชันน้อยที่สุด) เป็นที่ยอมรับว่ามีความน่าเชื่อถือ จนได้สมญานามว่า โพลแห่งโพล (Poll of Polls)

จากหลายศตวรรษที่ผ่านมาพิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า การทุจริตคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่บ่อนทำลายการพัฒนาการเมืองและการบริหารประเทศ และยิ่งนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น สะท้อนให้เห็นได้จากการรายงานขององค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล ที่ระบุว่า ค่าเฉลี่ยทั่วโลกยังคงไม่เปลี่ยนแปลงอยู่ที่คะแนน 43 จาก 100 ซึ่งนับเป็นปีที่ 11 ติดต่อกัน และมากกว่าสองในสาม (ร้อยละ 68) ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกยังได้รับคะแนนต่ำกว่า 50 ถือว่าไม่เป็นที่น่าพอใจอย่างมาก ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีเพียง 8 ประเทศเท่านั้นที่มีคะแนนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีถึง 10 ประเทศที่คะแนนลดลงอย่างมาก หมายรวมถึงประเทศที่เคยอยู่ในอันดับสูง เช่น ออสเตรเลีย ลักเซมเบิร์ก และสหราชอาณาจักร ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 90 ของประเทศทั้งหมดมีระดับการทุจริตคงที่

ตัวอย่างประเทศที่มีสถาบันกำกับดูแลที่แข็งแกร่งและมีระบอบประชาธิปไตยที่ทำหน้าที่ได้ดี มักพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในอันดับต้น ๆ ของดัชนีการรับรู้การทุจริต เช่น เดนมาร์กซึ่งในการจัดอันดับปี 2022 มีคะแนนอยู่ที่ 90 ต่อมาเป็นฟินแลนด์และนิวซีแลนด์ด้วยคะแนน 87 ตามด้วย นอร์เวย์ สิงคโปร์ สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ เนเธอร์แลนด์ เยอรมนี ไอร์แลนด์ และลักเซมเบิร์กติด ที่อยู่ใน 10 อันดับแรกของโลก

ในทางกลับกัน ประเทศที่ประสบปัญหาความขัดแย้งภายในหรือตกอยู่ในสถานการณ์ที่เสถียรภาพขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและเสถียรภาพทางการเมืองถูกจำกัดอย่างมาก มักจะได้รับคะแนนในระดับต่ำ ในปี 2022 โชมเลีย ซีเรีย และซูดานใต้ เป็น 3 ประเทศที่ถูกจัดอยู่ในอันดับล่างสุด โดยประเทศที่อยู่เหนือขึ้นไป ได้แก่ เวเนซุเอลา เยเมน ลิเบีย เกาหลีเหนือ เฮติ อิควาทอรีกินี และบรูไน

แก่นรากของปัญหาทุจริตคอร์รัปชันมีต้นตอมาจากสถาบันด้านการป้องกันและความมั่นคงถูกกัดกร่อนและการบ่อนทำลายความชอบธรรมของภาครัฐ มีเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการใช้อำนาจในทางที่ผิดเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว การทุจริตที่เพิ่มขึ้นจึงกระทบต่อต้นทุนและเป็นความยากลำบากในการทำธุรกิจของประเทศ ค่าใช้จ่ายที่จ่ายผ่านการติดสินบนนั้นจะถูกส่งผ่านไปยังผู้บริโภคนท้ายที่สุด ในทุกวันนี้บริษัทบางแห่งในประเทศที่กำลังพัฒนาให้ข้อมูลด้วยว่า บ่อยครั้งที่พวกเขาจำเป็นต้องจ่ายเงินแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกและรับบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานในเวลาที่เหมาะสม การกระทำเช่นนี้เป็นปัญหาต่อการดำเนินธุรกิจและทำลายการแข่งขันในระบบกลไกการตลาด จะเห็นได้ว่า การทุจริตคอร์รัปชันยังคงเป็นภัยคุกคามต่อพื้นฐานสันติภาพและความมั่นคงของมนุษยชาติ ดังนั้น การทุจริตจึงไม่ได้เป็นเพียงผลสืบเนื่องเท่านั้น แต่ยังเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง และด้วยการเติมเชื้อเพลิงเหล่านี้ ในหลายแง่มุมการทุจริตจึงก่อให้เกิดความคับข้องใจในระดับบุคคล ทั้งยังผลักดันปัญหาในทางสังคมที่มีอยู่เดิมให้ยิ่งเลวร้าย

เนื่องด้วยการวัดระดับความรุนแรงของการคอร์รัปชันในแต่ละประเทศมีผลต่อการตัดสินใจของนักลงทุนหรือนักธุรกิจชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ดังนั้นดัชนีการรับรู้การทุจริตจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ถูกนำมาใช้เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงก่อนตัดสินใจทำการลงทุนหรือประกอบธุรกิจ เมื่อผลคะแนนได้สะท้อนถึงอุปสรรคขัดขวางการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ และเสถียรภาพความมั่นคงในการบริหารงานของภาครัฐ ประเทศไทยจึงกำหนดให้การต่อต้านการทุจริตเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ระหว่าง พ.ศ.2561-2580) เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมถึงการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน อีกทั้งยังได้นำผลการประเมินไปใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศ เช่น แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ผลักดันสู่การปฏิบัติดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีเป้าหมายภาพรวม คือ กำหนด “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยรัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ควบคุมอัตราการเกิดคดีทุจริตให้มีแนวโน้มลดลง ส่งเสริมประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับการทุจริต และมีผลการประเมินคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ที่สูงขึ้น โดยมีตัวชี้วัดภาพรวมที่กำหนดไว้ในปี 2566 CPI ของประเทศไทยควรอยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 84

คาดการณ์ให้ปีต่อ ๆ ไป ตั้งเป้าไว้ว่า ในปี 2567 CPI ติดอันดับ 1 ใน 51 และหรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 53 คะแนน ปี 2568 CPI ติดอันดับ 1 ใน 48 และหรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 55 คะแนน ปี 2569 ติดอันดับ 1 ใน 45 และหรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 56 คะแนน และเมื่อสิ้นปี 2570 CPI ติดอันดับ 1 ใน 43 และหรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายภาพรวม อาทิ การผลักดันเพื่อยกระดับคะแนน CPI และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการอนุญาต

จากการรายงานเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2566 ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล (TI) ที่ได้ประกาศคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตประจำปี 2022 หรือ พ.ศ. 2565 ระบุว่า ประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก และอยู่ในอันดับที่ 4 ของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2565 มาจากการประเมินจากแหล่งข้อมูล 9 แหล่ง โดยได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 จำนวน 2 แหล่ง กล่าวคือ แหล่งข้อมูล IMD World Competitiveness Yearbook (IMD) ได้ 43 คะแนน (ปี 2021 ได้ 39 คะแนน) กับแหล่งข้อมูล World Economic Forum (WEF) ที่ได้ 45 คะแนน (ปี 2021 ได้ 42 คะแนน) โดยให้ความเห็นว่า ภาครัฐได้มีความ

พยายามแก้ไขปัญหาคาการติดสินบนอย่างจริงจัง ลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับสินบน รวมทั้งพัฒนาระบบการอนุมัติ อนุญาตให้มีความโปร่งใส ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ได้ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการอนุมัติ อนุญาตตามนโยบาย Digital Government มากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดการอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน และระยะเวลาในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลลงในระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาคประชาชนมีความตื่นตัวในการจับตามองการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในตรวจสอบการดำเนินงาน ส่งผลต่อมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลว่า สถานการณ์ปัญหาคาการติดสินบนและการคอร์รัปชันถูกแก้ไขในทางที่ดีขึ้น

อีกส่วนหนึ่งจากการรับรู้ของผู้ประเมินมองว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศไทยยังรับรู้และถือปฏิบัติ ตามนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มากเท่าที่ควร รวมถึงบางส่วนยังคงมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนขาดการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิด เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น ในอนาคตหน่วยงานรัฐยัง ต้องมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผู้ประเมินยังคงเห็นว่าปัญหา การทุจริตยังคงมีอยู่ และยังคงพบปัญหาในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนการดำเนินมาตรการในการฟื้นฟู เศรษฐกิจที่ปรากฏตามสื่อต่าง ๆ จึงทำให้มีแหล่งข้อมูลที่ได้คะแนนลดลงจากปี 2564 จำนวน 2 แหล่ง คือ PERC ลดลงจาก 36 เป็น 35 คะแนน, WJP ลดลงจาก 35 เป็น 34 คะแนน

ที่เหลืออีก 5 แหล่งข้อมูลได้คะแนนคงที่ คือ BF(TI), EIU, GI, PRS และ V-DEM เนื่องจากมุมมองของ ผู้ประเมินในแหล่งข้อมูลดังกล่าว อาจเห็นว่า ถึงแม้ในปีที่ผ่านมาประเทศไทย จะได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาคาการทุจริต มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาคาการทุจริตหลายประการ เช่น ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับระบบ บงประมาณ และออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกในการอนุมัติ อนุญาต การผลักดันให้ หน่วยงานของรัฐปรับปรุงกระบวนการและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของ ราชการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลมากขึ้น ตลอดจนมีการลงโทษผู้ที่กระทำการทุจริต แต่ในปัญหาคาการ ทุจริตต่าง ๆ ของประเทศไทย ยังคงมีอยู่ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา ๆ มา เช่น พฤติกรรมการเรียกรับสินบนของ เจ้าหน้าที่รัฐ ความโปร่งใสในการบริหารเงินงบประมาณ การป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการ ตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำการทุจริต ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาลเหล่านี้ได้อย่างเป็น รูปธรรมนัก

จากการรายงานดังกล่าว องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (TI) แนะนำให้ประเทศต่าง ๆ ควรให้ ความสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจบริหาร ตุลาการและนิติบัญญัติให้เท่าเทียม รวมทั้งส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพทางสังคม ให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลภาครัฐผ่านระบบสารสนเทศ จำกัดการใช้อิทธิพลทาง

การเมือง ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ รวมถึงแข่งขันในการรับมือกับปัญหาการทุจริตข้ามชาติในทุกรูปแบบมากขึ้น

ในระดับประเทศหากเร่งส่งเสริมหรือจัดให้มีระบบควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและจัดการชดกันแห่งผลประโยชน์ และการทุจริตและประพฤติมิชอบจะเป็นกลไกของฝ่ายบริหารในการป้องกัน แก้ไข และแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานในการลดปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ การเฝ้าระวังการทุจริต การออกแบบ และการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันได้มากขึ้น ถือเป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตในเชิงรุก พร้อมกับยกระดับคะแนนดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยไปพร้อมกัน รวมถึงการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยก็จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนไปจนภาคประชาสังคมและสื่อมวลชนที่จะต้องมีความตื่นตัวอย่างสม่ำเสมอเพื่อเฝ้าระวัง

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565 ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ โดยสรุปสาระสำคัญว่า “ให้หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ แนวทางการประเมินฯ และเครื่องมือการประเมินฯ ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด”

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานเฉพาะที่ต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 เช่นกันนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ถือเป็นการยกระดับและต้องเอาจริงเอาจังในเป้าหมายที่ 3 เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาล โดยยึดตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567

ส่วนใหญ่เป็นการขับเคลื่อนเป้าหมายในเชิงการปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตเป็นสำคัญ ให้สอดคล้องกับการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ไม่ว่าจะเป็นการขับเคลื่อนส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ออกประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม การจัดประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ตลอดจนการมีมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ที่พร้อมติดตั้งปลูกฝังค่านิยม “ซุเชิดคุณธรรม” ตามสมรรถนะ

หลัก (Core Competencies) ผ่านการก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) มุ่งเน้นประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและป้องปรามอย่างเป็นระบบ

นอกจากนั้น ยังเล็งเห็นถึงการเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการข้อมูลข่าวสารให้สามารถนำไปประมวลผลและสร้างความเชื่อมโยงบนพื้นฐานการบูรณาการร่วมกันในอนาคต เพื่อพลิกโฉมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) พร้อมกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือเจตคติที่ดีต่อแนวนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย เร่งให้เกิดแรงบันดาลใจหรือคุณค่าหลักขององค์กร (Core Value) ร่วมกันสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับทราบถึงผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นประจำปี
- 2) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกิดความตระหนักในการนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบการทำงาน ออกแบบกลไกโดยยึดมั่นในหลักการบริหารราชการที่ดี และสื่อสารความเข้าใจต่อมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน
- 3) เพื่อเน้นย้ำให้บุคลากรและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย หมั่นปรับปรุงแก้ไขขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดโอกาสและลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน
- 4) เพื่อแสดงถึงเจตจำนงว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลการบริหารและการให้บริการ ตลอดจนข้อมูลที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน อันสะท้อนถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เป้าหมายและตัวชี้วัดการประเมิน

แหล่งข้อมูลของดัชนีที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสสากลใช้ประกอบการประกาศค่าคะแนนการรับรู้การทุจริต (CPI) นั้น ประกอบด้วยทั้งหมด 13 ดัชนีย่อย เป็นดัชนีย่อยที่มีการวัดผลประเทศไทยด้วยกัน 9 ดัชนีย่อย เมื่อทุกดัชนีปรับฐานคะแนนเต็ม 100 เท่ากัน จะพบว่า สามารถอธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลคะแนนโดยเกี่ยวพันกับประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับสินบน การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ความโปร่งใสในระบบงบประมาณ นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาการทุจริต และการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่รัฐ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลที่ 1 Bertelsmann Foundation Transformation index BF(TI) เป็นดัชนีการปฏิรูปของมูลนิธิเบอร์เทลส์แมน เป็น 1 ใน 9 แหล่งข้อมูลที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาตินำข้อมูลมาประเมินค่าดัชนี CPI ซึ่งในการวิเคราะห์ค่าคะแนนจะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านการจัดการของรัฐบาล ผู้ประเมินเก็บข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ 2 คนของแต่ละประเทศ ด้วยวิธีการเขียนรายงานและให้คะแนนในแต่ละคำถาม แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญระดับภูมิภาคดำเนินการทบทวนรายงานของทั้งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และคนที่ 2 พร้อมให้คะแนน จากนั้นนำคะแนนเปรียบเทียบในภูมิภาคและระหว่างภูมิภาคเพื่อจัดลำดับ คำถามจะเน้นเรื่องการลงโทษทางกฎหมายต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด ความสำเร็จของภาครัฐในการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชันและการมีกลไกเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระบบ ตัวอย่างประเด็นคำถามเช่น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐมีการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์โดยมิชอบหรือมีการถูกลงโทษหรือไม่ประสิทธิภาพของรัฐบาลในการควบคุมปัญหาการทุจริตได้มากน้อยเพียงใด ในปี 2565 BFTI ซึ่งวัดประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของรัฐของประเทศไทยได้คะแนน 37 คะแนน ซึ่งมีคะแนนคงที่ตั้งแต่ปี 2559 เป็นเวลา 6 ปี



แหล่งข้อมูลที่ 2 Economist Intelligence Unit Country Risk Rating (EIU) เป็นการประเมินความเสี่ยงรายประเทศของอีโคโนมิสต์ อินเทลลิเจนซ์ ยูนิท เกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ระบบเศรษฐกิจต้องเผชิญ โดยใช้เครื่องมือที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือข้อมูลด้านธุรกิจ การเงิน และในด้านการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการสร้างโอกาสและความสามารถในการแข่งขัน การประเมินรวบรวมข้อมูลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารงานของรัฐ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ และด้านหน่วยงานและระบบการตรวจสอบการบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ ช่วงเดือนมกราคม-สิงหาคม ของทุกปี จะเก็บข้อมูลโดยนักวิเคราะห์ความเสี่ยง 650 คนทั่วโลก ซึ่งจะมีนักวิเคราะห์หลักอยู่ประมาณ 250 คน ประเด็นคำถาม เช่น การใช้งบประมาณและระบบการตรวจสอบงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ อำนาจการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐ (ระบบคุณธรรมหรือระบบอุปถัมภ์) และความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบ ในปี 2565 ผลการประเมินความเสี่ยง EIU จากการสำรวจนักวิเคราะห์ความเสี่ยงทั่วโลกในเรื่องการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณการใช้อำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐ และความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบ พบว่า ได้ 37 คะแนน คงที่ต่อเนื่องมา 7 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559

แหล่งข้อมูลที่ 3 Global Insight Country Risk Rating (GI) ถูกจัดทำโดยบริษัท Information Handling Services (IHS) ซึ่งจะทำการประเมินความเสี่ยงของแต่ละประเทศใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านบริหาร ความเสี่ยงด้านการเมือง ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ ความเสี่ยงด้านกฎหมาย ความเสี่ยงด้านทางภาษีและความเสี่ยงด้านความมั่นคง โดยผู้เชี่ยวชาญของบริษัท HIS ในประเทศของแต่ละประเทศจะได้รับข้อมูลจากกลุ่มลูกค้า ผู้ทำสัญญากับภาครัฐของประเทศ นักลงทุน นักธุรกิจ นักวิชาการอิสระ และเครือข่ายนักข่าว

จะประเมินประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน คำถามที่ใช้ประเมินจะเกี่ยวกับความเสี่ยงของการที่บุคคลหรือบริษัทจะต้องเผชิญกับการติดสินบนหรือการคอร์รัปชันในรูปแบบอื่น เพื่อที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น เพื่อให้ได้รับสัญญา เพื่อการส่งออก-นำเข้า หรือเพื่อความสะดวกสบายเกี่ยวกับงานด้านเอกสารต่าง ๆ มีมากน้อยเพียงใด โดยในปี 2565 GI ซึ่งสอบถามผู้เชี่ยวชาญและนักวิเคราะห์ความเสี่ยงถึงความเสี่ยงด้านทางธุรกิจ การติดสินบนเจ้าหน้าที่ และการออกนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจบางธุรกิจพบว่า คะแนนเท่าเดิม 35 คะแนน ติดต่อกันมา 5 ปีตั้งแต่ปี 2560

แหล่งข้อมูลที่ 4 Political and Economic Risk Consultancy Intelligence (PERC) เป็นรายงานความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและการเมืองประจำปีของเอเชีย อินเทลลิเจนซ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจและการเมือง เชี่ยวชาญด้านข้อมูลยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ สำหรับการลงทุนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในการสำรวจและเผยแพร่รายงานสถานะความเสี่ยงของประเทศในเอเชีย ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นทางสังคมและการเมือง อาทิ การคอร์รัปชัน ความเสี่ยงในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา คุณภาพแรงงาน จุดแข็งและจุดด้อยของระบบในประเทศแถบเอเชีย เป็นต้น จัดทำและเผยแพร่จดหมายข่าวรายปักษ์ให้กับสมาชิก มีอยู่ฉบับหนึ่งเป็นข้อมูลที่นำมาจัดทำค่าคะแนน CPI โดยรวบรวมและแปลความหมายของข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของนักธุรกิจท้องถิ่น ผู้ที่เข้าไปทำธุรกิจในประเทศนั้น ๆ และนักวิชาการ ทั้งนี้ เก็บข้อมูลสำรวจจากนักธุรกิจที่ทำงานในประเทศในภูมิภาคเอเชีย ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศออสเตรเลีย โดยรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้มาจากสมาคมธุรกิจ ผู้แทนที่เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ ทั่วเอเชีย รวมทั้งผู้แทนหอการค้าประเทศต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเทศประกอบด้วย ผู้บริหารในประเทศ ผู้มีสัญชาติเป็นคนประเทศนั้น ๆ และผู้บริหารชาวต่างชาติ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ซึ่งหน้า สอบถามทางโทรศัพท์และทางอีเมล โดยจะขอให้บุคคลดังกล่าวให้คะแนน (Scoring) และข้อคิดเห็น (Comments) ในประเด็นคำถามซึ่งมีเพียงข้อคำถามเดียวที่ใช้ในการประเมิน คือ คุณให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่คุณอาศัยหรือทำงานอยู่ในระดับใด โดย PERC ที่สอบถามจากนักธุรกิจต่างประเทศที่อาศัยอยู่ในประเทศว่าพวกเขาให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่อาศัยและทำงานอยู่เท่าใดนั้น ประเทศไทยได้คะแนน 35 ในปี 2565 ซึ่งลดลง 1 คะแนนจากปี 2564

แหล่งข้อมูลที่ 5 The PRS Group International Country Risk Guide (ICRG) เป็นการรายงานความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและการเมือง โดยสำรวจการจัดอันดับความเสี่ยงของประเทศใน 3 ด้าน คือ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านการเงิน รายงานผลทุกเดือน ครอบคลุม 140 ประเทศทั่วโลก คอร์รัปชันเป็นหนึ่งในความเสี่ยงด้านการเมืองของ ICRG โดยมุ่งไปที่การคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในระบบการเมือง กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างที่นักวิจัยของ ICRG เลือกใช้ ไม่มีการเปิดเผยเนื่องจากบริษัท The PRS Group จำกัดการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกไว้เฉพาะสมาชิกหรือลูกค้าเท่านั้น ประเด็นคำถามที่ใช้ประเมินเกี่ยวกับการประเมินการคอร์รัปชันในระบบการเมือง ซึ่งรูปแบบของการคอร์รัปชันโดยตรงที่การดำเนินธุรกิจพบบ่อยครั้ง คือ การเรียกร้อยเงินหรือการต้องจ่ายสินบนเพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตการนำเข้าและส่งออก การควบคุม การส่งออก การ

ประเมินภาษี การคุ้มครองจากตำรวจ หรือการกักขัง ขอให้ท่านช่วยให้คะแนนปัญหาการคอร์รัปชัน ทั้งการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นจริงหรือโอกาสที่จะเกิดการคอร์รัปชันจากระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือข่าย การฝากเข้าทำงาน การต่างตอบแทน การระดมทุนที่เป็นความลับ และความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่น่าสงสัยระหว่างนักการเมืองกับภาคธุรกิจ โดยผลการวิเคราะห์รายงานดังกล่าวในปี 2565 พบว่า การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเข้า-ส่งออก การขออนุมัติ-อนุญาต การจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ICRG คะแนนของไทยคงเดิมติดต่อกันมา 6 ปีจากปี 2559 ที่ 32 คะแนน

แหล่งข้อมูลที่ 6 World Economic Forum Executive Opinion Survey (WEF) (EOS) เป็นการรวบรวมผลสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร โดยมุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งภาคการเมือง ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาสังคม เพื่อพิจารณาประเด็นการพัฒนาของโลกและภูมิภาค ในแต่ละปี WEF ได้มีการจัดทำรายงานวิจัยและเผยแพร่รายงานในหัวข้อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก รายงานที่ได้รับความนิยมเป็นรายงานการวัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทั่วโลก (Global Competitiveness Report : GCR) ซึ่งองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติเลือกใช้ข้อมูลจาก GCR ในการคำนวณ CPI โดยมีการสำรวจในประเด็นว่าวัดระดับความสามารถในการแข่งขันทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร (Executive Opinion Survey : EOS) ซึ่งถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักธุรกิจต่างประเทศ และนักธุรกิจภายในประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสูงสุดในการทำธุรกิจ ประเด็นคำถามแบบสำรวจในประเทศไทย จะใช้ 3 หัวข้อ 1) การจ่ายเงินสินบน เกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออก ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น น้ำ ไฟฟ้า การจ่ายภาษีประจำปี การได้รับใบอนุญาตจากภาครัฐ เช่น สัมปทาน การตัดสินใจของศาลที่ให้ไปตามที่ตนเองต้องการ 2) รัฐบาลเงินงบประมาณของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ๆ โดยทุจริตเพื่อการคอร์รัปชัน 3) ประเทศของคุณมีระดับคุณธรรมหรือจริยธรรม ธรรมชาติระดับใด ทั้งนี้ ผลสำรวจ WEF จากนักธุรกิจถึงการจ่ายเงินสินบนเกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออก ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การนำเงินของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใด ๆ เพื่อการคอร์รัปชัน และระดับคุณธรรมหรือจริยธรรมหรือธรรมชาติอยู่ระดับใดนั้น ในปี 2565 ผลคะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 45 คะแนน ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 42 คะแนนในปี 2564

แหล่งข้อมูลที่ 7 World Justice Project Rule of Law Index (WJP) เป็นดัชนีเปรียบเทียบหลักนิติรัฐของเวสต์ จัสติก โปรเจค ซึ่งเป็นองค์กรที่ประเมินค่าระดับความโปร่งใสโดยใช้หลักนิติธรรมเป็นเกณฑ์ มีการเก็บข้อมูลในทุกปีการคิดระดับคะแนนจะรวมจาก 8 เกณฑ์หลัก ได้แก่ การตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐบาล การปราศจากการคอร์รัปชันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน ความสงบเรียบร้อยของสังคม การไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง ความเป็นอิสระของตุลาการและระยะเวลาดำเนินการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญา มีดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดจำนวนอาชญากรรม การไม่ถูกแทรกแซงโดยผู้มีอิทธิพล

และสิทธิของผู้ต้องหา มีกระบวนการในการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ การสัมภาษณ์สอบถามผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาวิชาทั่วโลกกับสำรวจจากประชาชนในประเทศนั้น ๆ ในประเด็นคำถาม เช่น มีการใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ ในสายบริหาร สายตุลาการ สายสภานิติบัญญัติ และฝ่ายตำรวจทหารหรือไม่ จากการเก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญถึงการใช้อำนาจรัฐ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการและฝ่ายนิติบัญญัติ พบว่าประเทศไทยได้คะแนนลดลงต่อเนื่อง จาก 38 คะแนน ในปี 2563 ลงมาที่ 35 คะแนนในปี 2564 และในปี 2565 ได้รับคะแนน 34 คะแนน

แหล่งข้อมูลที่ 8 Variety of Democracy Project (V-DEM) เป็นโครงการซึ่งจัดทำร่วมกันระหว่างภาควิชารัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัย Gothenburg ของประเทศสวีเดน ร่วมกับสถาบันเคลล็อกก์ของมหาวิทยาลัย Notre Dame ในประเทศสหรัฐอเมริกา รวมถึงหน่วยงานวิชาการอื่น ๆ อีกมากกว่า 50 หน่วยงาน ผลงานหลักของโครงการดังกล่าวเป็นชุดข้อมูลและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย จำนวนกว่า 400 ชุดที่ครอบคลุมประเทศต่าง ๆ ประเทศทั่วโลก ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้ใน CPI คือ ตัวชี้วัดการคอร์รัปชันระดับการเมือง (Political Corruption) ซึ่งประกอบด้วย การคอร์รัปชันในภาครัฐ การคอร์รัปชันในฝ่ายบริหาร การคอร์รัปชันในกระบวนการนิติบัญญัติ และการคอร์รัปชันในฝ่ายตุลาการ โดยการสอบถามนักวิชาการทั่วโลกและผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงเกี่ยวกับประเด็นว่า “การทุจริตในภาคการเมืองมีการแพร่ขยายตัวอย่างไร” หากพิจารณาจากพฤติกรรมการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ การคอร์รัปชันของผู้บริหารระดับสูง การใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมปทาน การเบียดบังเงินหลวง การใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ การคอร์รัปชันของฝ่ายตุลาการ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า VDEM เป็นตัวชี้วัดการคอร์รัปชันระดับการเมืองเพื่อใช้เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาระดับความเป็นประชาธิปไตยในประเทศต่าง ๆ โดยอ้อม ทั้งนี้ VDEM ที่สอบถามจากนักวิชาการ นักธุรกิจ และนักวิเคราะห์ ถึงการทุจริตในภาคการเมืองมีการแพร่ขยายตัวอย่างไร ในปี 2565 พบว่า คะแนนคงเดิมจาก ที่ 26 เช่นเดียวกับในปี 2564

โดยส่วนที่มีการลดลง คือ แหล่งข้อมูลที่ 9 World Competitiveness Yearbook (IMD) เป็นการรายงานอันดับความสามารถในการแข่งขันของสถาบันเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสากลใน 61 เขตเศรษฐกิจทั่วโลก โดยจัดอันดับตัวชี้วัด 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพของภาครัฐ ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจและโครงสร้างพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถิติที่จัดทำโดยหน่วยงานของแต่ละประเทศและหน่วยงานระดับภูมิภาค ด้วยวิธีสอบถามผู้บริหารระดับสูงในภาคธุรกิจทั้งผู้ประกอบการที่เป็นคนในประเทศนั้น ๆ และผู้ประกอบการต่างชาติเกี่ยวกับการตัดสินใจและการทุจริต รายงานจากนักธุรกิจทั่วโลกจำนวน 4,300 คน มีประเด็นคำถามเป็นแบบสำรวจเพียง 1 หัวข้อ คือ การให้สินบนและการทุจริตคอร์รัปชันยังคงมีอยู่หรือไม่ มากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้ IMD ที่สำรวจโดยนักธุรกิจทั่วโลกกว่า 4,300 คน ถึงการให้สินบนและการทุจริตคอร์รัปชันยังคงมีอยู่หรือไม่ พบว่า เพิ่มขึ้น โดยได้คะแนน 43 คะแนน จากที่เคยได้ 39 คะแนน ในปี 2564

ตารางที่ 1 **ฐานข้อมูลหลัก 9 แหล่งผลสำรวจค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)**

แหล่งข้อมูล		ประเด็นที่ส่งผลต่อค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย
Bertelsmann Foundation Transformation Index	BFTI	เรื่องการปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิด มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
Economist Intelligence Unit Country Risk Rating	EIU	ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ
Global Insight Country Risk Rating	GI	การดำเนินการทางธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับการทุจริตมากน้อยเพียงใด
Political and Economic Risk Consultancy Asian Intelligence	PERC	ปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศ
The PRS Group International Country Risk Guide	ICRG	ผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งทางการเมืองมีการทุจริตโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบเครือข่าย และภาคการเมืองกับภาคธุรกิจมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS)	WEF	ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่างๆ มากน้อยเพียงใด
World Justice Project Rule of Law Index	WJP	เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด
Variety of Democracy Project	V-DEM	ความหลากหลายของประชาธิปไตย การเลือกตั้ง เสรีภาพ เปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังดูพฤติกรรมการคอร์รัปชันในระบบการเมืองในระดับฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ
World Competitiveness Yearbook	IMD	การติดสินบนและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

จากรูปภาพด้านล่าง หากสังเกตดูจะสามารถแบ่งกลุ่มแหล่งข้อมูลออกได้เป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

(1) แหล่งข้อมูลประเภทการให้สินบนเพื่อการอนุมัติ-อนุญาต เพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ วัดได้จากแหล่งข้อมูลของ GI, IMD, ICRG และ WEF

(2) แหล่งข้อมูลประเภทการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าหรือมีการเอื้อประโยชน์ สามารถวัดได้จากแหล่งข้อมูลของ EIU และ WEF

(3) แหล่งข้อมูลประเภทการใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งโดยมิชอบ วัดได้จากแหล่งข้อมูลของ BF(TI), EIU, ICRG และ WJP

และ (4) แหล่งข้อมูลประเภทตรวจสอบประสิทธิภาพในการดำเนินการต่อต้านการทุจริต ส่วนสุดท้ายนี้วัดได้จากแหล่งข้อมูลของ BFTI, PERC และ V-DEM

ผลคะแนนเปรียบเทียบที่มาของข้อมูลดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยในปี 2565 9 แหล่ง



เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดในส่วนของดัชนีการรับรู้คอร์รัปชัน (CPI) จะพบว่า มีความเชื่อมโยงกันกับตัวชี้วัดทั้ง 10 ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้พยายามพัฒนาในเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งการประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปได้ตาม

หลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้มากที่สุด โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) อันได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) อันได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

และ (3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) อันได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

ล้วนถูกคิดค้นออกแบบมาเพื่อสนับสนุนแนวคิดของการเปิดเผยข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานภาครัฐในเชิงรุก มีเป้าหมายหลักเพื่อการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แล้วนำมาประมวลผลเป็นรายปี แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานว่า มีความก้าวหน้าและพัฒนาการเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการในการขับเคลื่อนมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์มากขึ้นหรือน้อยลงเพียงใด

ยกตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็น 1 ใน 5 ตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมในหน่วยงาน มีประเด็นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน ความโปร่งใส มีการปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ อย่างในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งใช้ประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ยึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยไม่เลือกปฏิบัติ เหล่านี้ล้วนเป็นคุณลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรม สอดคล้องกับแหล่งข้อมูลประเภทการใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งโดยมิชอบที่วัดได้จากแหล่งข้อมูลของ Bertelsmann Foundation Transformation Index (BFTI) โดยมีตัวอย่างในประเด็นคำถามที่กล่าวถึงข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐว่า มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์โดยมิชอบหรือมีการฉ้อโกงหรือไม่

นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นแก่บุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ก็ล้วนเกี่ยวโยงได้กับแหล่งข้อมูลของ Economist Intelligence Unit Country Risk Rating (EIU) ซึ่งได้สำรวจนักวิเคราะห์ความ

เสียงทั่วโลกในเรื่องการใช้อำนาจ การบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ บางส่วนมีประเด็นเรื่องระบบคุณธรรม หรือระบบอุปถัมภ์ หรือ Political Risk Service International Country Risk Guide (ICRG) ก็มีประเด็นเกี่ยวกับการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนต่าง ๆ ขณะที่ World Justice Project Rule of Law Index (WJP) ก็มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับมีการใช้อำนาจรัฐ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสายบริหาร สายตุลาการ สายสถานนิติบัญญัติ และฝ่ายตำรวจทหาร

ในส่วนตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า ซึ่งได้สอดคล้องกับแหล่งข้อมูล Economist Intelligence Unit Country Risk Rating (EIU) ที่เป็นการประเมินเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ ด้วยความที่มีประเด็นคำถาม เช่น การใช้งบประมาณและระบบการตรวจสอบงบประมาณ นอกจากนี้ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณยังได้สอดคล้องกับแหล่งข้อมูล World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS) (WEF) ที่มีประเด็นคำถามที่ว่า รัฐนำเงินงบประมาณของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดๆ โดยทุจริตหรือคอร์รัปชัน

ส่วนของตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง สอดคล้องกับแหล่งข้อมูล Bertelsmann Foundation Transformation Index (BFTI) โดยคำถามที่มีการเน้นเรื่องการลงโทษทางกฎหมายต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด ความสำเร็จของภาครัฐในการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชันและการมีกลไกเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระบบ ตัวอย่างประเด็นคำถาม เช่น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐมีการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ และยังสอดคล้องกับ Economist Intelligence Unit Country Risk Rating (EIU) ที่มีการประเมินรวบรวมข้อมูลในประเด็นคำถาม เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ อำนาจการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐ (ระบบคุณธรรมหรือระบบอุปถัมภ์)

ส่วนของตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวกและมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของ

ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งตัวชี้วัดนี้ได้สอดคล้องกับ แหล่งข้อมูล World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS) (WEF) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับ การที่รัฐนำเงินงบประมาณของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ๆ โดยทุจริตเพื่อการคอร์รัปชัน

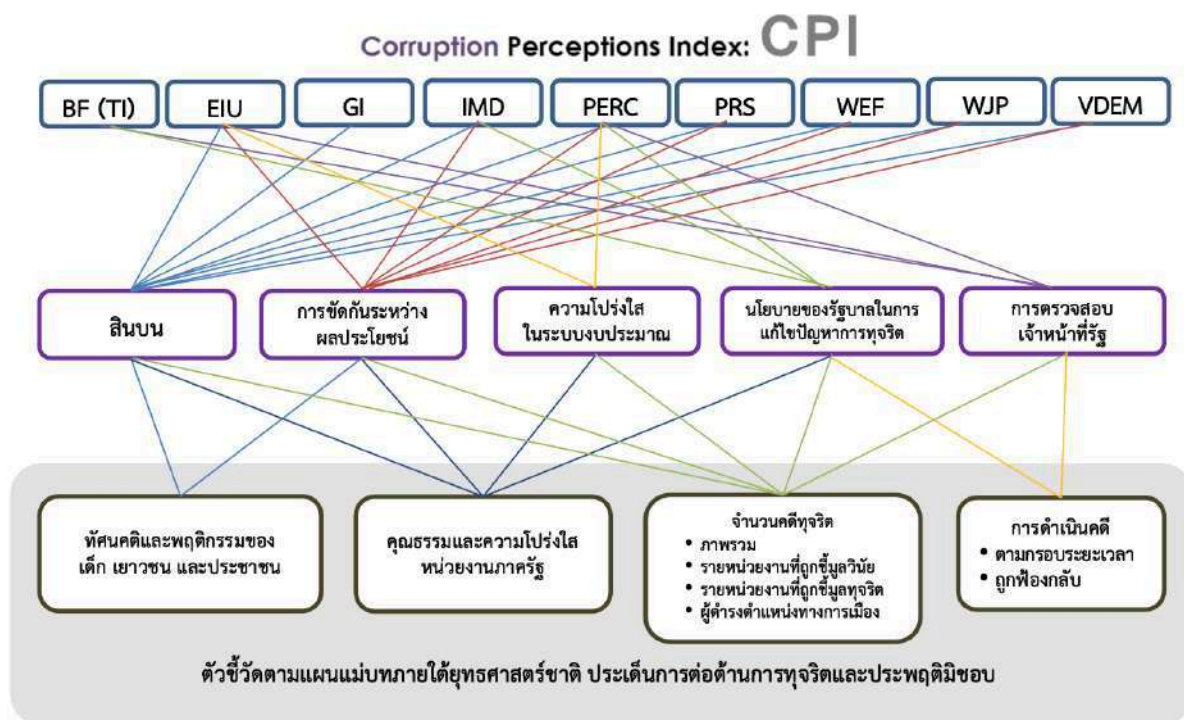
ในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริตซึ่งเป็น 1 ใน 5 ตัวชี้วัดที่ใช้เก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในกับตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ที่ใช้ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบในประเด็นการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตกับประเด็นมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริตนั้น ล้วนเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ซึ่งใกล้เคียงกับแหล่งข้อมูลประเภทการตรวจสอบประสิทธิภาพในการดำเนินการต่อต้านการทุจริต ส่วนนี้วัดได้จากแหล่งข้อมูลของ Bertelsmann Foundation Transformation Index (BFTI) อย่างที่กล่าวถึงประสิทธิภาพของรัฐบาลในการควบคุมปัญหาการทุจริต ขณะที่แหล่งข้อมูลจาก Political and Economic Risk Consultancy Intelligence (PERC) ที่รายงานสถานะความเสี่ยงของประเทศในเอเชีย ก็สะท้อนประเด็นการดำเนินการในการป้องกันการทุจริตและประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของประเทศ เพียงแต่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จะมุ่งประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานแทน ทั้งตัวชี้วัดในส่วนของดัชนีการรับรู้คอร์รัปชันและตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ต่างเห็นพ้องว่า ต้องทำให้การทุจริตลดลงและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนหรือบุคลากรภายในหน่วยงานของตน เชื่อว่าพวกเขาสามารถร้องเรียนแก่เจ้าหน้าที่ได้เมื่อพบเห็นการทุจริตคอร์รัปชัน ขณะที่ Variety of Democracy Project (V-DEM) ก็กล่าวถึงความคิดเห็นหรือการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการจากทั่วโลกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถึงพฤติกรรมการทุจริตในภาคการเมืองว่า มีการแพร่ขยายตัวอย่างไร มีความหลากหลายของประชาธิปไตยมากน้อยแค่ไหน เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อนโดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ สอดคล้องกับแหล่งข้อมูล World Justice Project Rule of Law Index (WJP) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลในทุกปีการคิดระดับคะแนนจะรวมจาก หลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่นเดียวกับตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ที่ได้สอดคล้องกับแหล่งข้อมูลนี้ในเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนและเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐาน เนื่องจาก

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการ พัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน โดยต้องเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การ ส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิด โอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน และในส่วนของตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการ ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็นหลัก คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการ ทุจริต ได้แก่ นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลใน ประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งที่ถูกออกแบบมา เพื่อวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรตนเอง ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่เข้าร่วมนำไปใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อการให้บริการแก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการ ดำเนินงานภาครัฐให้ครอบคลุมทุกมิติให้ได้มากที่สุดเท่าที่นั่น ยังมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุงอีกหลาย ประการ อาทิเช่น การต่อยอดเกณฑ์การประเมินให้ตอบโจทย์มากขึ้นทั้งความแตกต่างระหว่างประเภท บทบาทภารกิจ และบริบทของแต่ละหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมซึ่งมีอยู่หลากหลาย และในอนาคตอาจจะมุ่ง เป้าไปที่หน่วยงานภาครัฐที่สามารถเป็นจุดเน้นต่อยอดการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของ ประเทศไทย เป็นต้น

ตัวชี้วัดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(พ.ศ.2561 - 2580)



หากย้อนกลับมาพิจารณาผลคะแนนค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ประจำปี 2565 ที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล (TI) ประกาศเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ประเทศไทย ได้ 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก โดยผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2565 นั้น เป็นการประเมินจากแหล่งข้อมูล 9 แหล่ง โดยประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 จำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ แหล่งข้อมูล IMD World Competitiveness Yearbook (IMD) ได้ 43 คะแนน (ปี 2564 ได้ 39 คะแนน) และแหล่งข้อมูล World Economic Forum (WEF) ได้ 45 คะแนน (ปี 2564 ได้ 42 คะแนน)

เนื่องจากมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยเริ่มมีทิศทางที่ดีขึ้น ภาครัฐได้มีการแก้ไขปัญหาการติดสินบน โดยมีการลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับสินบนอย่างจริงจัง รวมถึงการพัฒนาระบบการอนุมัติ/อนุญาตให้มีความโปร่งใส การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ได้ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในขั้นตอนการอนุมัติ/อนุญาต ตามนโยบาย Digital Government ส่งผลให้เกิดการอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลลงในระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ภาคประชาชนได้มีความตื่นตัวในการจับตามองการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และเกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการตรวจการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่มองว่าปัญหาการติดสินบนและการคอร์รัปชันจะถูกแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ถึงแม้ว่าในปีที่ผ่านมาประเทศไทยจะให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้มีนโยบายต่างๆ ออกมาในการแก้ไขปัญหาการทุจริต เช่น การประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกในการอนุมัติ/อนุญาต การผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงกระบวนการทำงานและนำเทคโนโลยีมาใช้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น ตลอดจนการมีบทลงโทษผู้กระทำการทุจริต แต่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยก็ยังคงมีอยู่ ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา ใดๆ มา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของพฤติกรรมกรเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ความโปร่งใสในการบริหารเงินงบประมาณ การป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การตรวจสอบและการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการทุจริต ปัญหาเหล่านี้ก็ยังคงไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ประเทศไทยจึงยังคงได้คะแนนคงที่ จาก 5 แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล Bertelsmann Foundation Transformation Index BF(TI) ได้ 37 คะแนน มีคะแนนคงที่ตั้งแต่ปี 2559 เป็นเวลา 6 ปี โดย BFTI จะใช้ผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และประเมินกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาธิปไตย และระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีและสังเกตความเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) การเมือง (2) เศรษฐกิจ และ (3) การจัดการข้อมูลของรัฐบาล โดย BFTI จะเผยแพร่ผลทุก ๆ 2 ปี ซึ่งข้อมูลที่ถูกเผยแพร่ล่าสุดในช่วงต้นปี 2565 ถึงแม้ว่าการประเมินจะประกอบด้วยชุดคำถามหลายข้อ แต่องค์กรเพื่อความโปร่งใสสากลใช้คะแนนจากคำถามของ BF(TI) เพียง 2 ข้อ คือ การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการทุจริตและความสำเร็จของรัฐบาลในการจัดการกับปัญหาคอร์รัปชัน ซึ่งจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญของ BFTI ในประเทศไทย จำนวน 2 คน

2. แหล่งข้อมูล Economist Intelligence Unit Country Risk Ratings (EIU) ได้ 37 คะแนน ซึ่งคงที่ต่อเนื่องมา 7 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ซึ่ง EIU เป็นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศต้องเผชิญ ได้แก่ ความโปร่งใสในการจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ทรัพยากรของราชการ/ส่วนรวม การแต่งตั้งข้าราชการจากรัฐบาลโดยตรง มีหน่วยงานอิสระในการตรวจสอบการจัดการงบประมาณของหน่วยงานนั้นๆ มีหน่วยงานอิสระด้านยุติธรรมตรวจสอบผู้บริหาร/ผู้ใช้อำนาจ ธรรมเนียมการให้สินบน เพื่อให้ได้สัญญาสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ EIU มีการสำรวจเก็บข้อมูลประมาณเดือนกันยายนของทุกปี โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญของ EIU จำนวน 2 - 3 คน คะแนนส่วนนี้ผู้เชี่ยวชาญของ EIU มองว่ายังคงที่ เนื่องจากประเทศไทยยังคงมีปัญหาไม่แตกต่างกับปีก่อนหน้า ในเรื่องความโปร่งใสในการจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ทรัพยากรของราชการ การแต่งตั้งข้าราชการจากรัฐบาลโดยตรง การตรวจสอบการจัดการงบประมาณ ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติในการให้สินบน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัญญาหรือสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ

3. แหล่งข้อมูล Global Insight Country Risk Ratings (GI) ได้ 35 คะแนน (คะแนนเท่าเดิมติดต่อกันมา 5 ปี ตั้งแต่ปี 2560) โดย GI มีประเด็นที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสสากลนำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต คือ “ความเสี่ยงของการที่บุคคลหรือบริษัทจะต้องเผชิญกับการติดสินบนหรือการคอร์รัปชันในรูปแบบอื่น เพื่อที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น เพื่อให้ได้รับสัญญาเพื่อการส่งออก นำเข้า หรือ เพื่อความสะดวกสบายเกี่ยวกับงานด้านเอกสารต่างๆ มีมาน้อยเพียงใด” จะถูกประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละประเทศ ซึ่งได้รับข้อมูลจากกลุ่มลูกค้า ผู้ทำสัญญากับภาครัฐ นักลงทุน นักธุรกิจ ผู้รับงานอิสระ เครือข่ายนักข่าว ในปี 2563 คะแนน GI ยังคงที่ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเทศ ซึ่งได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มลูกค้า ผู้ทำสัญญา กับภาครัฐ นักลงทุน นักธุรกิจ ผู้รับงานอิสระ และเครือข่ายนักข่าว) ต่างเห็นว่า การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงที่จะต้องเผชิญกับการติดสินบนหรือการคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างราบรื่น

4. แหล่งข้อมูล PRS International Country Risk Guide (ICRG) ได้ 32 คะแนน (คะแนนของไทยคงเดิมติดต่อกันมา 6 ปี ตั้งแต่ปี 2559 อยู่ที่ 32 คะแนน) โดย ICRG เป็นการจัดอันดับความเสี่ยงของประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเงิน ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีการรายงานผลทุกเดือน ครอบคลุม 140 ประเทศทั่วโลก “การคอร์รัปชัน” ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้ประเมินความเสี่ยงด้านการเมือง ICRG จึงมุ่งประเมินการคอร์รัปชันในระบบการเมือง โดยรูปแบบการทุจริตที่พบมากที่สุด คือ การเรียกรับสินบนหรือการเรียกรับเงิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเข้า/ส่งออก การประเมินภาษี รวมถึงระบบอุปถัมภ์ ระบบพวกพ้อง การให้เงินสนับสนุนพรรคการเมืองแบบลับๆ และความสัมพันธ์ใกล้ชิดของนักการเมืองกับนักธุรกิจ คะแนนส่วนนี้จึงยังคงที่ เนื่องจากแหล่งข้อมูลนี้มีการรายงานผลทุกเดือน อีกทั้งในรอบปีที่ผ่านมาประเทศไทยไม่มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้คะแนนเพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดหรือลดลงแบบรุนแรง

5. แหล่งข้อมูล Varieties of Democracy Institute (V-DEM) ได้ 26 คะแนน (คะแนนคงที่เช่นเดียวกันกับในปี 2564) โดย V-DEM ประเมินจากความหลากหลายของประชาธิปไตย การถ่วงดุลของฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติและตุลาการ ตลอดจนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติและตุลาการ โดยดัชนีแสดงความแพร่หลายของการทุจริตนี้ ถูกคำนวณจากค่าเฉลี่ยของดัชนี 4 ด้าน ได้แก่ ดัชนีการคอร์รัปชันในภาครัฐ (Public Sector Corruption Index) ดัชนีการคอร์รัปชันของผู้บริหารระดับสูง (Executive Corruption Index) ดัชนีการคอร์รัปชันของฝ่ายนิติบัญญัติ (The Indicator for Legislative Corruption) และดัชนีการคอร์รัปชันของฝ่ายตุลาการ (The Indicator for Judicial Corruption) ในส่วนนี้คะแนนยังคงที่เนื่องจากภาพสะท้อนที่แสดงให้เห็นว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านความพยายามของหน่วยงานตรวจสอบในการดำเนินการเชิงป้องปรามการทุจริตในระดับ

พื้นที่และในระดับนโยบาย แต่ปัญหาเกี่ยวกับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้บริหารระดับสูงยังมีพฤติกรรมการเรียกรับผลประโยชน์ หรือสินบน หรือเบียดบังเงินงบประมาณ หรือทรัพยากรภาครัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง เหตุการณ์เช่นนี้ยังคงเป็นปัญหาและยังไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

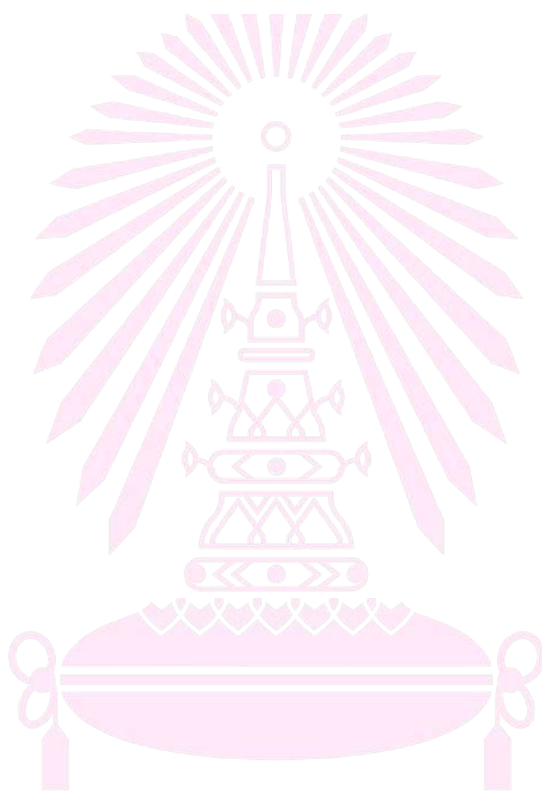
ทั้งนี้ จากการรับรู้ของผู้ประเมินยังมองว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐยังรับรู้และถือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม ไม่ได้มากเท่าที่ควร รวมถึงยังคงมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนขาดการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานของรัฐยังต้องมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประเมินยังคงเห็นว่าปัญหาการทุจริตยังคงมีอยู่ อีกทั้งยังคงพบปัญหาในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนการดำเนินมาตรการในการฟื้นฟูเศรษฐกิจที่ปรากฏตามสื่อต่าง ๆ โดยแหล่งข้อมูลในประเทศไทยได้คะแนนลดลงมี 2 แหล่ง ด้วยกัน ได้แก่

แหล่งข้อมูลที่ 1 Political and Economic Risk Consultancy Intelligence (PERC) ประเทศไทย ได้คะแนน 35 ในปี 2565 (ลดลงจากปี 2564 ซึ่งได้ 36 คะแนน) PERC เป็นรายงานความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและการเมืองประจำปีของเอเชีย อินเทลลิเจนซ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาด้านเศรษฐกิจและการเมือง มีความเชี่ยวชาญด้านข้อมูลยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ สำหรับการลงทุนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในการสำรวจและเผยแพร่รายงานสถานะความเสี่ยงของประเทศในเอเชีย ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นทางสังคมและการเมือง อาทิเช่น การคอร์รัปชัน ความเสี่ยงในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา คุณภาพแรงงาน จุดแข็งและจุดด้อยของระบบในประเทศแถบเอเชีย เป็นต้น โดยรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้มาจากสมาคมธุรกิจ ผู้แทนที่เข้าร่วมการประชุมต่างๆ ทั่วเอเชีย รวมทั้งผู้แทนหอการค้าประเทศต่างๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารในประเทศ ผู้มีสัญชาติเป็นคนประเทศนั้น ๆ และผู้บริหารชาวต่างชาติ ในประเด็นคำถามซึ่งมีเพียงข้อคำถามเดียวที่ใช้ในการประเมิน คือ คุณให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่คุณอาศัยหรือทำงานอยู่ในระดับใด โดย PERC ที่สอบถามจากนักธุรกิจต่างประเทศที่อาศัยอยู่ในประเทศว่าพวกเขาให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่อาศัยและทำงานอยู่เท่าใด

แหล่งข้อมูลที่ 2 World Justice Project Rule of Law Index (WJP) ในปี 2565 ประเทศไทยได้รับคะแนน 34 คะแนน (ลดลงต่อเนื่องจาก 38 คะแนนในปี 2563 และลงมาที่ 35 คะแนนในปี 2564) ซึ่ง WJP เป็นดัชนีเปรียบเทียบหลักนิติรัฐของโลก จัสติก โพรเจค ซึ่งเป็นองค์กรที่ประเมินค่าระดับความโปร่งใสโดยใช้หลักนิติธรรมเป็นเกณฑ์ มีการเก็บข้อมูลในทุกปี ด้วยการคิดระดับคะแนนจะรวมจาก 8 เกณฑ์หลัก ได้แก่ การตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐบาล การปราศจากการคอร์รัปชันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน ความสงบเรียบร้อยของสังคม การไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง ความเป็นอิสระของตุลาการและระยะเวลาดำเนินการ มีกระบวนการในการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ การสัมภาษณ์สอบถามผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาวิชาทั่วโลกและสำรวจจาก

ประชาชนในประเทศนั้น ๆ ในประเด็นคำถาม เช่น มีการใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ ในสายบริหาร สายตุลาการ สายสภานิติบัญญัติ และฝ่ายตำรวจทหารหรือไม่

อย่างไรก็ตาม คณะนักวิชาการรับรู้คอร์รัปชันเป็นดัชนีที่ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์คอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในภาครัฐของแต่ละประเทศใน 180 ประเทศทั่วโลก ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำหน้าที่ของนักการเมือง ข้าราชการประจำ และหน่วยงานภาครัฐส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเทศ โดยประมวลความเห็นของกลุ่มคนต่าง ๆ ในประเด็นการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ กระบวนการยุติธรรม การปกครอง การเมือง การทำธุรกิจ และความเสียหายอย่างครอบคลุม เพื่อทำการประเมินในลักษณะนี้มากกว่า 20 ปี จนเป็นที่ยอมรับ บางประเทศอย่างประเทศไทยได้นำผลไปใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำหน้าที่ของหน่วยงานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศ ทำให้ผลที่ออกมาเป็นสิ่งที่ต้องยอมรับและยากที่จะปฏิเสธ อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอีกด้วย



ส่วนที่ 2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ขณะที่ปี พ.ศ. 2566 ได้ถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญและท้าทายของภาครัฐไทยทั่วประเทศที่จะต้องเร่งพัฒนาหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้มีผลการประเมินฯ ในภาพรวมบรรลุค่าเป้าหมายตามที่แผนแม่บทฯ กำหนดไว้ ถือเป็นภารกิจ “เติบโตสู่เป้าหมาย” ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ

ในระดับโลกวันที่ 31 ม.ค. 2566 เวลา 12.00 น. องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ก็ได้ประกาศคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ประจำปี 2022 ภาพรวมจาก 180 ประเทศทั่วโลก ส่วนใหญ่ยังคงล้มเหลวในการต่อสู้กับการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีประเทศมากถึง 95% ที่ยังไม่มีควมคืบหน้าในการจัดการปัญหาการทุจริตเลยนับตั้งแต่ปี 2560 ทั้งนี้ คะแนนเฉลี่ยยังคงไม่เปลี่ยนแปลงอยู่ที่ 43 คะแนนติดต่อกันเป็นปีที่ 11 และมากกว่า 120 ประเทศ หรือมากกว่า 2 ใน 3 ของประเทศทั่วโลก ได้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน

ในส่วนของประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก พัฒนาดีขึ้นจากปี 2564 ที่ได้ 35 คะแนน และถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 110 ของโลก ทั้งนี้ จาก 9 แหล่งข้อมูล ไทยได้คะแนนเพิ่ม 2 แหล่ง คงที่ 5 แหล่ง และลดลง 2 แหล่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้นคือ World Competitiveness Yearbook (IMD) ที่สอบถามว่า การตัดสินใจและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ที่ได้ 43 คะแนน (จากปีที่แล้วได้ 39 คะแนน) แสดงให้เห็นว่าปัญหาการตัดสินใจและการทุจริตดีขึ้น แม้จะมีข่าวการเรียกรับเงินสินบน แต่ภาพรวมของนักธุรกิจและนักลงทุนยังมองว่า ไทยมีระบบที่มีการป้องกันและเอาจริงเอาจังกับการรับเงินสินบนเพิ่มมากขึ้น กับ World Economic Forum Executive Opinion Survey (WEF) สำนวนว่าภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ได้ 45 คะแนน (จากปีที่แล้วได้ 42 คะแนน) ซึ่งให้เห็นว่า ประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่าง ๆ ลดน้อยลงไป โดยมีระบบป้องกัน หรือนำระบบต่างๆ มาใช้ป้องกันการเรียกรับสินบนมากขึ้น

ส่วนแหล่งข้อมูลที่ คะแนนที่ลดลงจากปีที่แล้ว มาจากส่วน Political and Economic Risk Consultancy Intelligence (PERC) ที่วัดระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมากน้อยเพียงใด ได้ 35 คะแนน (น้อยกว่าปีที่แล้วที่ได้ 36 คะแนน) และ World Justice Project Rule of Law Index (WJP) ที่เป็นประเด็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด ได้ 34 คะแนน (น้อยกว่าปีที่แล้วที่ได้ 35 คะแนน)

จากที่กล่าวมาแล้วประเด็นเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับ **#SDG16 ความสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันเข้มแข็ง** ทั้งข้อการ (16.5) ลดการทุจริตและการรับสินบนทุกรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญ การ (16.6) พัฒนา

สถาบันทุกระดับให้มีประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ และโปร่งใส รวมถึง #SDG17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่พยายามขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นข้อ (17.14) การยกระดับความสอดคล้องเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ (17.17) การสนับสนุนและส่งเสริมหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาครัฐ-ภาคเอกชน และประชาสังคม สร้างบนประสบการณ์และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรของหุ้นส่วน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะ “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างเสริมสังคมไทยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ไม่ได้มีเจตนา มหาวิทยาลัยนำหลักการและมาตรฐานสากลในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หน่วยงานมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ตลอดจนบูรณาการร่วมกับกระบวนการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับองค์กรและระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินพันธกิจในการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ การสร้างบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยถือว่าการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกกระบวนการในการดำเนินพันธกิจเชื่อมโยงกันในทุกระดับ ตั้งแต่มหาวิทยาลัย ส่วนงาน นิสิต คณาจารย์ และบุคลากรต่างต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉมมิติทางการศึกษาให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นทั้งของประชาชนได้อย่างแท้จริงท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลง ทั้งการปรับรูปแบบการเรียนการสอน การปรับปรุงประสิทธิภาพและการพัฒนามหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานภาครัฐประเภทหนึ่งที่ต้อง Open Government Data ผสานพลังการสร้างพื้นที่ให้ “ภาคประชาชน” มีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการมากขึ้นเป็นลำดับ และเชื่อมโยงกับ “นโยบายในระดับประเทศ” โดยคำนึงถึง “ผลประโยชน์ส่วนรวม” เป็นสำคัญ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

ด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลที่ประชุมคณบดี ซึ่งมีบทบาทกำกับติดตามยุทธศาสตร์และวางแผนงาน อันเป็นที่ประชุมของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สำนักวิชาและสถาบัน ในการประชุม ครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและต่อต้านการทุจริต จึงได้วางนโยบายและแนวทางในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ด้วยการแต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมขึ้น เพื่อกำหนดกลไกและติดตามกระบวนการในการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2566

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุง คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 7433/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สั่งประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2565 เพื่อให้เกิดการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม เสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงขอจำกัด มีความจำเป็นเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน หรือการให้การสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้อง สามารถปฏิบัติได้ตามนโยบาย และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ



ตามที่ได้ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น เพื่อให้มีการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม เสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงขอจำกัด มีความจำเป็นเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน หรือการให้การสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้อง สามารถปฏิบัติได้ตามนโยบาย และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงให้ยกเลิกคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ๖๘๖๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และเห็นสมควรแต่งตั้งผู้มีนามและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.ศมพล จันทน์หอม) | ที่ปรึกษา |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิภัฏ ยอนนาค | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ น.ส.ชัชพร ศว.วันชัย คีระประเสริฐ) | ประธานคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายไกรยศ ศรีวิฑูโร) | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๕. รัชการพนธ์ผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารวิจัย | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกิจการนิสิต | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยุวิทยุ | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์กฎหมายและนิติกร | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์สื่อสารองค์กร | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | คณะกรรมการ |
| ๑๘. รองผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | คณะกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. ผู้แทนจากศูนย์บริหารความเสี่ยง | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ที่นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เลืออการณ)
อธิการบดี

และประกาศ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรม สั่งประกาศ ณ วันที่ 10 เมษายน 2566 ชุดใหม่ (ตามรูป) เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดทำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการกำกับดูแลเชิงนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาการดำเนินงานที่เอื้อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานและยังคงร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยนับเป็นปีที่ 5 ของการดำเนินการที่มหาวิทยาลัยได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ในขณะนี้ มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะรับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ที่สำคัญไปกว่านั้นคือ เล็งเห็นถึงการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มช่องทางและโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนการทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกรณีการแจ้งเหตุร้องเรียนทุจริต เมื่อพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบขององค์กร รวมถึงการรายงานปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเร่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อ

ปรับปรุง แก้ไขต่อไปอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและโปร่งใส พร้อมเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบความโปร่งใสของหน่วยงานมากขึ้น



2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565

จากความพยายามของภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริตให้มากขึ้นนั้น ในหลายโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความร่วมมือและเข้าร่วม อาทิ โครงการความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ (Construction Sector Transparency Initiative: CoST) ส่งรายงานข้อมูลโครงการก่อสร้างที่มีงบประมาณสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ชื่อโครงการก่อสร้างอาคารเลี้ยงลิงแบบกึ่งเปิดขนาดใหญ่ B5 ตำบลขำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในวงเงินงบประมาณ 60,000,000.00 บาท (หกสิบล้านบาทถ้วน) ในระดับมหาวิทยาลัยก็มีนโยบาย จุดเน้น และแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 ที่ต้องการปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและ

กลไกการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมส่อการทุจริตเช่นกัน

ไม่ว่าจะเป็นโครงการพัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเชิงปฏิบัติการ Data Gateway ซึ่งเป็นนโยบายที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Competency) รวมทั้งเสริมทักษะความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างมีประสิทธิภาพและรู้เท่าทันแก่ประชาคมจุฬาฯ โดยผลลัพธ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรสายงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยจะได้รับข้อมูลความรู้และข่าวสารด้านไอทีอย่างทันทั่วถึง รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง พร้อมตอบสนองการทำ Digital Transformation ของมหาวิทยาลัย

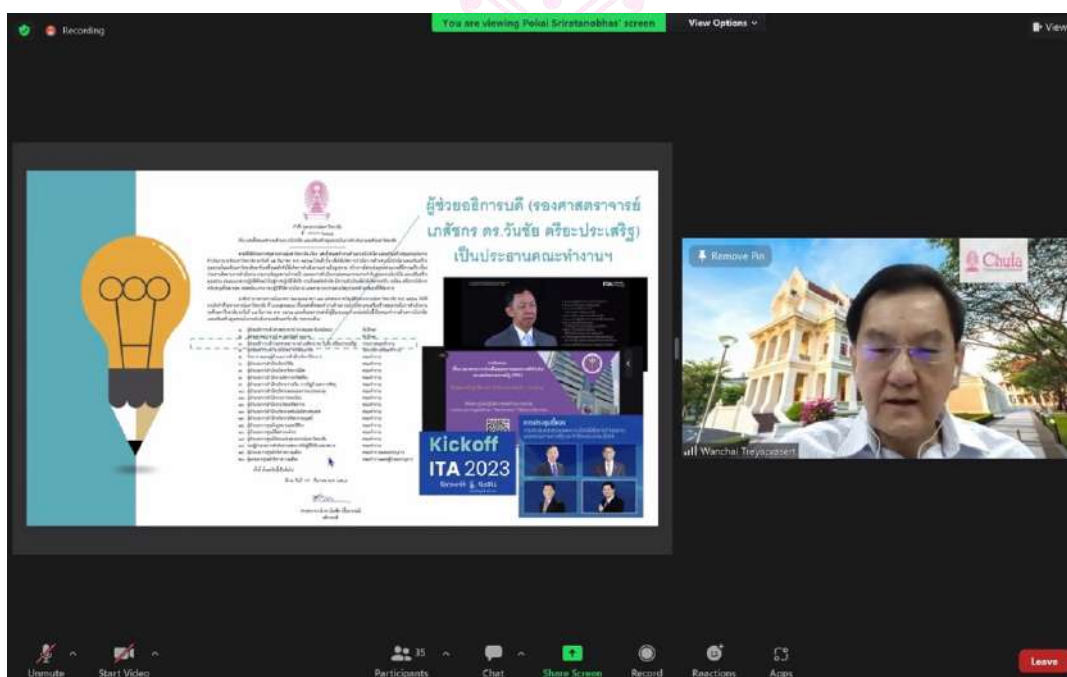
โครงการวิเคราะห์และปรับกระบวนการทำงาน Re-Process แผนและงบประมาณที่ออกแบบให้เป็นกระบวนการเดียวกัน ตั้งแต่แผนงบประมาณ บริหารงบประมาณ และติดตามประเมินผล เพื่อสะท้อนให้ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณของจุฬาฯ มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว ตามจุดเน้นการสร้างความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษา ให้ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และมีประโยชน์สูงสุด สามารถพัฒนาและออกแบบ สร้าง Platform กระบวนการงบประมาณให้เป็นกลไกสำคัญในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ มีแนวทางในการขับเคลื่อน ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณที่เชื่อมโยงขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จุฬาฯ ปรับรูปแบบการทำงานให้อยู่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ปรับการทำงานด้านสารสนเทศให้อยู่ในรูป Data analytic ตลอดจนทบทวน จัดทำแนวปฏิบัติ ทำกฎเกณฑ์ เพื่อการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพต่อไป เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังออกประกาศนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่จะเป็นด้านสื่อสารองค์กร (Personal Data Protection Policy for Organizational Communication) สำหรับผู้ใช้สื่อออนไลน์ของมหาวิทยาลัย โดยมีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยตระหนักดีว่าข้อมูลส่วนบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานสูงสุด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เช่นเดียวกันกับนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปรับปรุงไปเมื่อ 25 สิงหาคม 2565 พร้อมทั้งสื่อสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นระยะ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology เพื่อเพิ่มช่องทางและกระบวนการรับฟังปัญหาพื้นที่เชิงกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัยให้ผู้รับบริการ ได้แก่ บุคลากรและนิสิตสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ซึ่งเปิดใช้งานระบบดังกล่าวอย่างเป็นทางการไปเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 และยังจัดให้มีผู้ตรวจสอบที่เป็นอิสระ มีขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการควบคุมภายในของกระบวนการทำบัญชี การเก็บรักษาข้อมูล เอกสารและบันทึกต่าง ๆ ได้รับการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการทางการเงิน และมั่นใจได้ว่าการบันทึกรายการ มีหลักฐานเพียงพอเป็นประจําทุกปีงบประมาณ เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมค่านิยม “ชูเชิดคุณธรรม” เพื่อสร้างความตระหนักรู้และสนับสนุนให้ประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในทุกระดับ ตามการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ดังต่อไปนี้

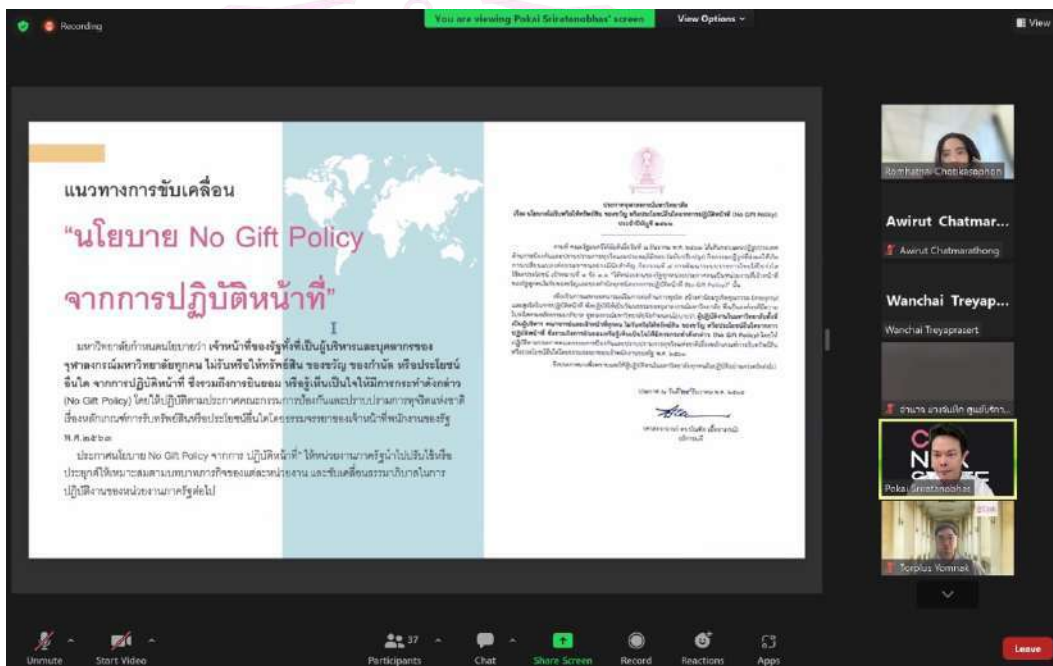
การประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน ระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Online) ผ่านโปรแกรม Zoom ซึ่งมีคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยเข้าร่วมกว่า 20 ส่วนงาน เพื่อเตรียมพร้อมก่อนการประเมินฯ ในเดือนมกราคมจะเริ่มขึ้น

หลังจากประธานคณะทำงานฯ (รองศาสตราจารย์ เกศจักร ดร.วันชัย ตริยะประเสริฐ) ได้กล่าวเปิดการประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ อย่างเป็นทางการ นายโกโคย ศรีรัตน์ภาส รองประธานคณะทำงานฯ และทีมเลขานุการได้นำเสนอผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 24/2565 ไปเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2565



ใจความว่า เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2565 สำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้ จัดแถลงข่าวประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลปรากฏว่า มีหน่วยงานภาครัฐเข้า ร่วมทั้งสิ้น 8,303 แห่งทั่วประเทศ และมีบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนประชาชนที่เคยติดต่อหรือรับบริการจาก หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมกับการประเมินฯ รวม 1,300,132 คน แบ่งเป็นประชาชนผู้รับบริการกับ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 828,413 คน และบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 417,719 คน โดยภาพรวมระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นไป 87.57 คะแนน ซึ่งสูงกว่าปีที่แล้ว 6.32 คะแนน (คิดเป็น ร้อยละ 20.57)

สะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โดยในปี 2565 โดยหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ได้ยกระดับสู่ องค์ กร ที่มี คุณธรรมและ ความโปร่งใส ตามหลักเกณฑ์ การประเมิน ITA ในระดับค่อนข้าง สูง ส่วนใหญ่มี Rating Score อยู่ในระดับ A คิด เป็น 47.22% ของหน่วยงานที่ เข้าร่วมการ ประเมินทั้งหมด



โดยเพิ่มจำนวนมากกว่าปีที่ผ่านมาถึง 8.49% (จาก ระดับ B, C, D เมื่อปี 2563 - 2564 สู่ระดับ A, AA ในปี 2565) โดยระดับ AA ที่ 95.00 คะแนนขึ้นไป มี 1,934 หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ 23.29) กับระดับ A ที่ 85.00 คะแนน ขึ้นไป มีอยู่ 3,921 หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ 47.22)

แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการ ททุจริตและประพฤติมิชอบ ปรากฏว่า มีหน่วยงานที่บรรลุค่าเป้าหมายเพียง 5,855 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 70.52 ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด ซึ่งค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กำหนดให้

หน่วยงานภาครัฐต้องมีค่าคะแนน ITA 85 คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด

ทั้งนี้ หากจำแนกรายตัวชี้วัดทั้ง 10 ในภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง จะพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนผ่านมีถึง 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ถึงตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ที่เหลืออีก 1 ตัวชี้วัดที่ยังไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด 85 คะแนน คือ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ยแค่ 82.62 คะแนน โดยตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ผลคะแนน 94.45 คะแนน และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต อย่างไรก็ตาม จุดนี้จะตรงข้ามกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากในตัวชี้วัดที่ 10 มหาวิทยาลัยทำคะแนนได้เฉลี่ย 100 คะแนนเต็มติดต่อกันมา 4 ปี

จะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานให้ความสำคัญของการประเมิน ITA ในระดับประเทศมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี โดยผลการประเมินฯ ถูกนำไปเป็นสื่อกู้ข่าว เสนอผ่านสำนักข่าวชั้นนำจำนวนมาก มีการต่อยอดและขยายผลด้วยการนำเครื่องมือการประเมิน ITA ไปใช้ในการประเมินหน่วยงานในระดับต่ำกว่ากรม เช่น กรุงเทพมหานครก็นำไปประเมินสำนักงานเขต กรมการปกครองนำไปประเมินอำเภอ กระทรวงสาธารณสุขก็ไปใช้ประเมินเขตสุขภาพ และโรงพยาบาล ในระดับสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลนำร่องไปขยายผลประเมินในส่วนของคุณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ศูนย์/กอง เป็นต้น

คะแนนเฉลี่ยภาพรวมในระดับประเทศ ประจำปี 2565



เป้าหมาย

ภายใต้แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ระหว่าง พ.ศ. 2561-2590) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) : กำหนดเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ร้อยละ 100 (85 คะแนนขึ้นไป) โดยในปี 2566 ค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 84 (85 คะแนน ขึ้นไป)***

ทีมเลขานุการและคณะทำงานจากศูนย์บริหารความเสี่ยง (นางสาวร่มหทัย โชติกโสมถ) นำเสนอวาระการประชุม 4 หัวข้อ ได้แก่ Differentiation : หลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2566 เปลี่ยนแปลงอย่างไร, Report & Analysis : อะไรคือบทเรียนจากวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA 2565 ที่ผ่านมา, Open Data : แนวทางการปรับปรุงส่วนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และ Plan & Timeline : ปฏิทินการประเมิน ITA 2566 เพื่อกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานและวิธีการดำเนินการประเมินผ่านระบบ ITAS เน้นย้ำว่าจะแนบและระดับผลการประเมินตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนงานระดับประเทศ เพื่อให้ส่วนงานตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินฯ ดังกล่าว และพร้อมเตรียมการก่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่เพียงเท่านั้นได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566 - 2570) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เสนอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 21 ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.2561 - 2580) ไปสู่การปฏิบัติ ยังผลให้ในส่วนของค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) (ที่ 85 คะแนนขึ้นไป) ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 และขยับสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อไป

สรุปผลการประเมินตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565

10

ผลการประเมินตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ



ประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2565 มีหน่วยงานเข้าร่วมทั้งสิ้น 8,303 หน่วยงาน และมีบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนประชาชนที่เคยติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมกับการประเมินฯ รวม 1,300,132 คน แบ่งเป็นประชาชนผู้รับบริการกับหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 828,413 คน และบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 417,719 คน



มีหน่วยงานที่มีคะแนนบรรลุค่าเป้าหมาย เพิ่มขึ้นจากปีแล้วถึง 1,709 หน่วยงาน



เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		2561-2565	2563	2564	2565
1. ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สอดคล้องธุรกิจ	1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 52.1	ร้อยละ 78.3	ร้อยละ 93.1
	1.2 ร้อยละของประชาชน ที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ 50	ร้อยละ 73.3	ร้อยละ 70.9	ร้อยละ 90.9
	1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 13.19	ร้อยละ 49.95	ร้อยละ 70.52
2. คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวม	ลดลงร้อยละ 10	ลดลงร้อยละ 47.3	ลดลงร้อยละ 36.8	
	2.2 จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงาน				
	2.2.1 จำนวนข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกยื่นอุทธรณ์เรื่องวินัย (ทุจริต)	ลดลงร้อยละ 10	ลดลงร้อยละ 52.6	ลดลงร้อยละ 36.8	
	2.2.2 จำนวนข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกยื่นอุทธรณ์ว่ากระทำการทุจริต	ลดลงร้อยละ 10	ลดลงร้อยละ 50	ลดลงร้อยละ 70	
2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	ลดลงร้อยละ 25	0	0		

สรุปผลการดำเนินงานภาพรวมตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ (21)

ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสียหาย

ในส่วนของวาระ Differentiation : หลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2566 เปลี่ยนแปลงอย่างไร อธิบายว่า สำหรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น เพื่อเป็นการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างพร้อมเพรียงกันทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงยังคงกรอบแนวทางในการประเมินเช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานที่มีการพัฒนาในระดับดีแล้ว ยังคงรักษามาตรฐานการดำเนินงานและการปฏิบัติให้มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น และหน่วยงานที่ยังมีจุดที่ต้องปรับปรุงให้มีการพัฒนาตามมาตรฐานเดียวกันกับทุกหน่วยงานทั่วประเทศได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีส่วนที่เปลี่ยนแปลง 3 ส่วนหลักใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การปรับวิธีและเวลาการเข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) กับแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยขยายระยะเวลาจาก 3 เดือนเป็น 6 เดือน ให้บุคลากรภายในร่วมตอบแบบวัด IIT และผู้รับบริการหรือติดต่อกับส่วนงานร่วมตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเองเพิ่มผ่านระบบ ITAS ทั้งนี้ การเข้าตอบจะปรับเป็นการใช้หมายเลขโทรศัพท์ และมียืนยันตัวตนด้วยรหัสผ่านครั้งเดียว (OTP) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของผู้ตอบมากยิ่งขึ้น
- 2) ประเด็นคำถามในแบบ OIT เนื่องจากจากความร่วมมือทางนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ช. ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในการขับเคลื่อนประเด็นนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ในข้อ O31-O33 และความร่วมมือของสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงาน ก.พ. ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ในข้อ O39-O41 นำไปสู่การปรับปรุงประเด็น

ขับเคลื่อนภาครัฐใน 2 ประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และมีการปรับลดบางข้อและปรับปรุงข้อความอันเป็นองค์ประกอบของบาง รวมทั้งตัดและปรับข้อความอันเป็นองค์ประกอบของบางข้อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น อย่างน้อยประกอบด้วย เป็นต้นอีกด้วย

- 3) **ปรับคำถามในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) กับแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ทั้งในส่วนแบบวัด IIT และแบบวัด EIT** ถูกปรับปรุงข้อความในข้อคำถามให้กระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อลดความสับสนของผู้ตอบ โดยยังคงมี 30 คำถามสำหรับส่วน IIT และ 15 คำถามสำหรับ ส่วน EIT เช่นเดิม ทั้งนี้ ยังคำนวณผลคะแนน ระดับผลการประเมิน 7 ระดับ และคะแนน โดยเฉลี่ยรายตัวชี้วัดเช่นเดิม

อีกประการ คือ การสำรวจขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ก็ยังกำหนดที่ร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน (หมายถึงบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565)) และภายนอก (หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ในกรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก อย่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือมากกว่า 4,000 คน ก็ให้เก็บข้อมูลแบบวัดการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่น้อยกว่า 400 คน โดยระบบ ITAS จะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของแต่ละหน่วยงานให้โดยอัตโนมัติเช่นปีก่อน ๆ และยังเน้นย้ำว่าเป็นอีกปีที่สำคัญที่หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรภายในของหน่วยงานตนเองเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานตนเองให้มากขึ้น และจะต้องกำกับติดตามให้เข้ามาตอบตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2.1.1) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน



วาระต่อมา Report & Analysis : อะไรคือบทเรียนจากวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA 2565 ที่ผ่านมาจากระบบ ITAS ผลการประเมินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนเฉลี่ย 87.46 คะแนน (ลดลง 3.97 คะแนน) จัดอยู่ในระดับ A ขณะที่คะแนนเฉลี่ยภาพรวมประเภทสถาบันอุดมศึกษาอยู่ที่ 88.04 คะแนน (ลดลง 2.04 คะแนน) ติดอันดับที่ 55 จาก 86 แห่ง โดยสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มี 77 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.74 มีประเด็นในการประเมินจำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด 3 เครื่องมือเช่นเดิมกับปีก่อนหน้า

ทั้งนี้ ผลการประเมินในภาพรวมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า แบบวัดที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ได้ 86.16 คะแนน ลดลงจากปี 2564 (3.21 คะแนน) ซึ่งได้ 89.37 คะแนน (แต่ยังสูงกว่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ได้ 87.99 คะแนน) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้ 94.25 คะแนน ลดลงจากเดิม (5.75 คะแนน) ซึ่งได้ 100 คะแนน (แต่ยังสูงกว่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ได้ 84.66 คะแนน)อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า เป็นผลจากการชี้แจงเพิ่มเติมระหว่าง 1-15 มิ.ย.2565 ไม่ผ่านจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (จากตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน) ข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (จากตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และสุดท้ายข้อ O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (จากตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส)

อย่างไรก็ดี จากการแปลผลในระบบ ITAS มหาวิทยาลัยยังสะท้อนผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเป้าหมายหลัก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร สูงสุด โดยควรพัฒนาและปรับปรุงโดยเร่งด่วนในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นการปรับปรุงคุณภาพและการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ดีขึ้น ประเด็นการปรับปรุงวิธีการและการสำรวจความพึงพอใจของขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมถึงประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น และแนวทางปฏิบัติสำหรับร้องเรียนการทุจริตหน่วยงาน ซึ่งล้วนมาจากข้อคำถามในข้อ E1 E6 E12 และ E14 ตามการวิเคราะห์ผลคะแนนส่วน EIT รายข้อที่ได้ต่ำกว่า 85 คะแนน (ตามรูปประกอบประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565)

อีกประการสำหรับประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน คือ ส่วนการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน ข้อ O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี จากการตรวจสอบการชี้แจงเพิ่มเติมของหน่วยงาน และได้ทำการตรวจสอบลิงก์ URL คำตอบเดิมและไฟล์ PDF เดิมของหน่วยงานในระบบ ITAS ผู้ตรวจสอบพบว่า ข้อมูลที่ได้เปิดเผยมีองค์ประกอบด้านข้อมูลยังไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยปรากฏหัวข้อ "ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ" และมีการระบุเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน แต่ขาดการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการพัฒนา ดังนั้น หน่วยงานควรต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี โดยมีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564 หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า "ไม่มี" โดยห้ามตัดหัวข้อ "ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ" ออก

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ผู้ตรวจสอบได้ทำการตรวจสอบลิงก์ URL คำตอบเดิมและไฟล์ PDF เดิมของหน่วยงานในระบบ ITAS พบว่า ไม่ปรากฏหัวข้อหรือเนื้อหาที่ระบุถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนั้น จึงไม่ครบตาม

องค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนด และส่งผลให้ไม่สามารถให้คะแนนในข้อ O28 ได้ ดังนั้น ในปีงบประมาณถัดไป หน่วยงานควรต้องแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564 หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี” โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ” ออก

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส ข้อ O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผู้ตรวจสอบได้ทำการตรวจสอบลิงก์ URL คำตอบเดิมและไฟล์ PDF เดิมของหน่วยงานในระบบ ITAS พบว่า จากคำตอบแบบวัด OIT ข้อ O30 ได้ส่งลิงก์คำตอบมาทั้งหมด 4 ลิงก์ แต่ไม่ถือเป็นช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นช่องทางแยกจากช่องทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป และสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังข้อมูลข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ดังนั้น ในปีงบประมาณถัดไปหน่วยงานต้องแสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งต้องสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ทั้งนี้ ไม่สามารถใช้กระดานสนทนา (Web board) มาตอบในข้อนี้ได้ เนื่องจากไม่มีมาตรการรักษาความลับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะสร้างความมั่นใจให้ผู้ร้องเรียนในการแจ้งเรื่องร้องเรียนดังกล่าว

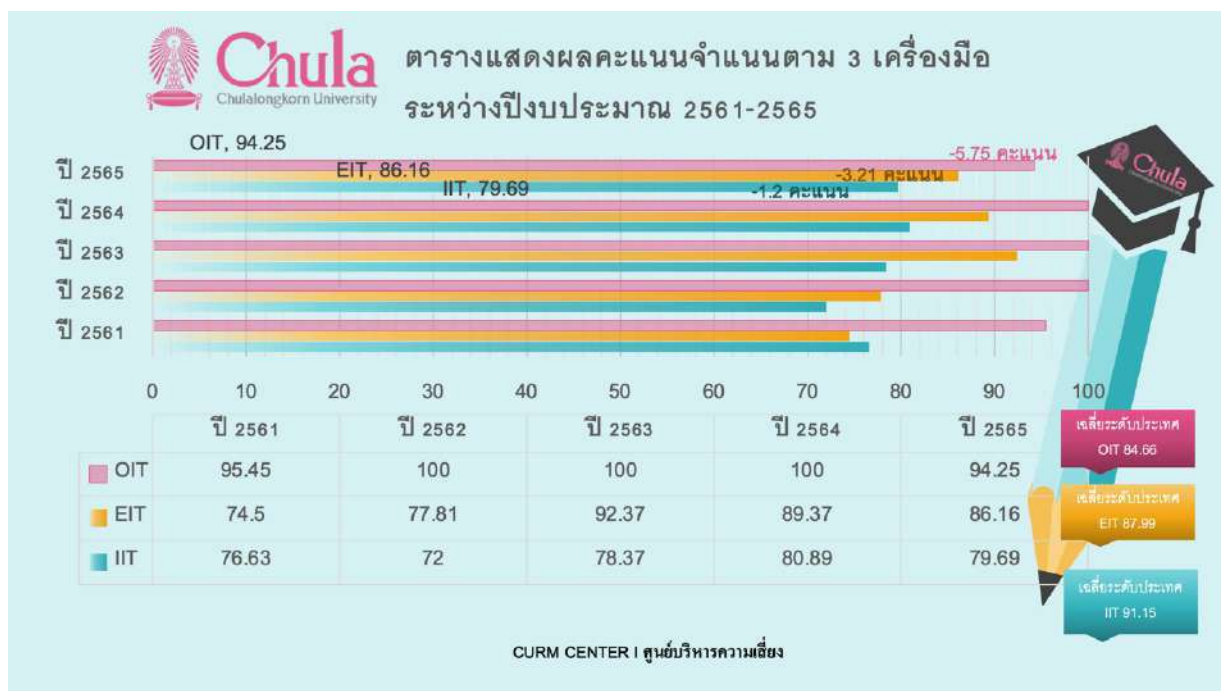
และจากผลการประเมินในภาพรวมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า แบบวัดที่มีคะแนน ไม่ผ่านเกณฑ์ เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) คือ ส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้ 79.69 คะแนน ลดลงจากปี 2564 (1.2 คะแนน) ซึ่งได้ 80.89 คะแนน (ผกผันกับเฉลี่ยระดับประเทศที่ได้ 91.15 คะแนน) ทั้งนี้ ในเครื่องมือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ สูงสุด โดยควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต ซึ่งผู้ตรวจประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นที่อาจยังงไม่มีการเฝ้าระวังการทุจริต การตรวจสอบการทุจริต และ/หรือการลงโทษทางวินัยเท่าที่ควร รวมถึงประเด็นหน่วยงานอาจไม่มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบภายในและภายนอกในเรื่องการทุจริตไปปรับปรุงความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รวมถึงประเด็นบุคลากรภายในหน่วยงานยังพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น

ได้ ซึ่งล้วนมาจากข้อคำถามในข้อ I3 I7 I15 I20 I23 และ I30 ตามการวิเคราะห์ผลคะแนนส่วน IIT รายข้อที่ได้ต่ำกว่า 85 คะแนน (ตามรูปประกอบประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565)

คะแนนผลการประเมินฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาและประเทศไทย



จากรูปที่แสดงผลภาพรวมคะแนนเฉลี่ยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด 86 หน่วยงาน ได้ 88.04 คะแนน (ลดลง 2.04 คะแนนจากปี 2564) ที่ผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 76.74 (77 หน่วยงาน) ส่วนใหญ่ มี Rating Score อยู่ที่ระดับ A ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด โดยเพิ่มจำนวนมากกว่าปีที่ผ่านมาถึง 8.49% มีระดับผลการประเมิน (Rating Score) อยู่ที่ระดับ AA 23.29% (1,934 หน่วยงาน) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ A ที่ 47.22% (3,921 หน่วยงาน) ระดับ B 17.86% (1,483 หน่วยงาน) และระดับ C 7.54% (626 หน่วยงาน) ตามลำดับ



ทั้งนี้ ในระดับประเทศจะเรียงจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่ได้ 91.15 คะแนนสูงสุด ตามด้วยแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ที่ได้ 87.99 คะแนน และที่น้อยสุด คือ ส่วนแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ที่เฉลี่ยได้ 84.66 คะแนน ซึ่งจะกลับกันกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่คะแนนจะดีที่สุดจากส่วน OIT ที่ได้ปริ่ม 100 เต็มมา 3-4 ปีติดต่อกัน ตามด้วย EIT ที่ได้ 86.16 คะแนน และน้อยสุด คือ ส่วนที่มาจากบุคลากรภายในประเมินหน่วยงานตนเอง IIT อยู่ที่คะแนน 79.69 คะแนน ซึ่งใกล้เคียงและเยาะกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เมื่อพิจารณาจากคะแนนตัวชี้วัดทั้ง 10 จะพบว่า ทุกตัวชี้วัดมีผลคะแนนค่อนข้างทรงตัวกว่าปีที่ผ่านมา เปลี่ยนแปลงอันดับขึ้นลงระหว่างตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยยังได้ 100 คะแนนเต็มในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริตติดต่อกันเป็นปีที่ 4-5 ปี (สวนทางกับในระดับประเทศ)

คะแนนเปรียบเทียบจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลัง 4 ปีล่าสุด)

อันดับ	ตัวชี้วัด	Gap*	2565	2564	2563	2562
1	*การป้องกันอทจจริต (ตัวชี้วัดที่ 10)	-	100.00	100.00	100.00	100.00
2	*การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดที่ 9)	11.5	88.50 ①	100.00	100.00	100.00
3	*ประสิทธิภาพการสื่อสาร (ตัวชี้วัดที่ 7)	1.68	88.16	89.84	92.92	78.19
4	*การปฏิบัติหน้าที่ (ตัวชี้วัดที่ 1)	0.29	87.51	87.22	85.09	81.38
5	*คุณภาพการดำเนินงาน (ตัวชี้วัดที่ 6)	7.12	87.51 ②	92.53	91.90	80.46
6	การปรับปรุงการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ 8)	0.84	84.91	85.75	92.29	74.77
7	การใช้อำนาจ (ตัวชี้วัดที่ 3)	1.48	82.79	84.27	81.78	76.80
8	การใช้งบประมาณ (ตัวชี้วัดที่ 2)	1.1	77.91	79.01	77.13	70.60
9	การใช้ทรัพย์สินของราชการ (ตัวชี้วัดที่ 4)	1.91	76.77	78.68	76.27	69.94
10	การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 5)	1.69	73.46 ③	75.29	71.56	61.26

*หมายเหตุ เปลี่ยนแปลงขึ้นลงอันดับระหว่าง 5 อันดับแรก ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 10/9/7/6/1

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสี่ยง



มี 3 ประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและสื่อสารในปี 2566 เมื่อเทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนมากที่สุดอันดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล รองลงมาจะเป็นตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน และสุดท้าย คือ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ส่วนหนึ่งคาดว่าน่าจะเป็นผลจากการเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรด้านข้อมูลที่หลากหลาย แม้จะมีการเปิดเผยข้อมูลอยู่เป็นระยะ แต่อย่างไรก็ตาม ยังต้องอาศัยความพยายามของมหาวิทยาลัยที่จะต้องประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านมาตรการป้องกันทุจริตและประพฤตินิยมชอบในปีที่ผ่านมา บางส่วนยังถูกกระแสทางสังคมและการเมืองในระดับที่ใหญ่กว่ากระทบบิดเบือน จึงเกิดอุปสรรคต่อการรับรู้ทั้งในส่วนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สามารถชี้แจงรายละเอียดตามตัวชี้วัด ดังนี้

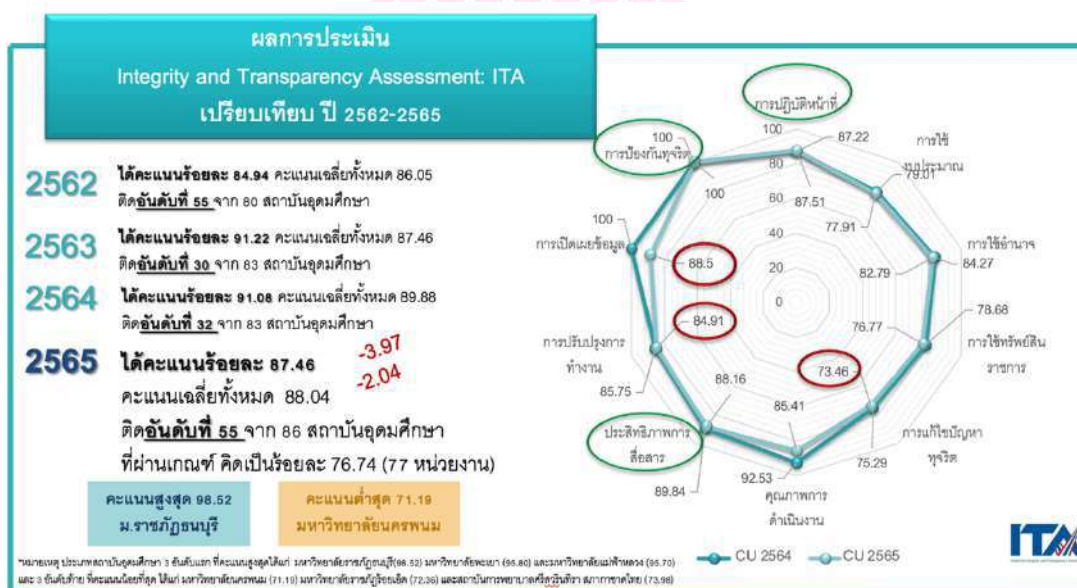
- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ปี 2564 ได้ 87.22 เพิ่มขึ้นเป็น 87.51 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ปี 2564 ได้ 79.01 ลดลงเป็น 77.91 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ปี 2564 ได้ 84.27 ลดลงเป็น 82.79 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินราชการ ปี 2564 ได้ 78.68 ลดลงเป็น 76.77 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต ปี 2564 ได้ 75.29 ลดลงเป็น 73.46 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ปี 2564 ได้ 92.53 ลดลงเป็น 87.51 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ปี 2564 ได้ 89.84 ลดลงเป็น 88.16 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ปี 2564 ได้ 85.75 ลดลงเป็น 84.91 คะแนนในปี 2565

- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ปี 2564 ได้ 100 ลดลงเป็น 88.50 คะแนนในปี 2565
- ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ปี 2564 ได้ 100 สามารถรักษาระดับคะแนนที่ 100 คะแนนในปี 2565

2.1.2) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ

ในส่วนของวาระ Open Data : แนวทางการปรับปรุงส่วนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จากผลการประเมินฯ ระบุว่า ตามคำเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดคำเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีค่าคะแนน ITA 85 คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมดนั้น พบว่า ผลคะแนนการประเมินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจาก 3 แบบวัด กล่าวคือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด มีแบบวัดที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัด EIT และ OIT ซึ่งสะท้อนคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ E-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง ส่วนแบบวัดที่ยังมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) คือ แบบวัด IIT จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้

ผลการประเมิน Integrity and Transparency Assessment : ITA Chula เปรียบเทียบ ปี 2562-2565



แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1) **การปฏิบัติหน้าที่** จัดให้มีการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม

นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

2) **การใช้งบประมาณ** จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในของหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของตนเอง เช่น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดหางบประมาณ รวมถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ

3) **การใช้อำนาจ**ของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล หน่วยงานควรจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เปิดเผย รวมทั้งมีเวทีเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

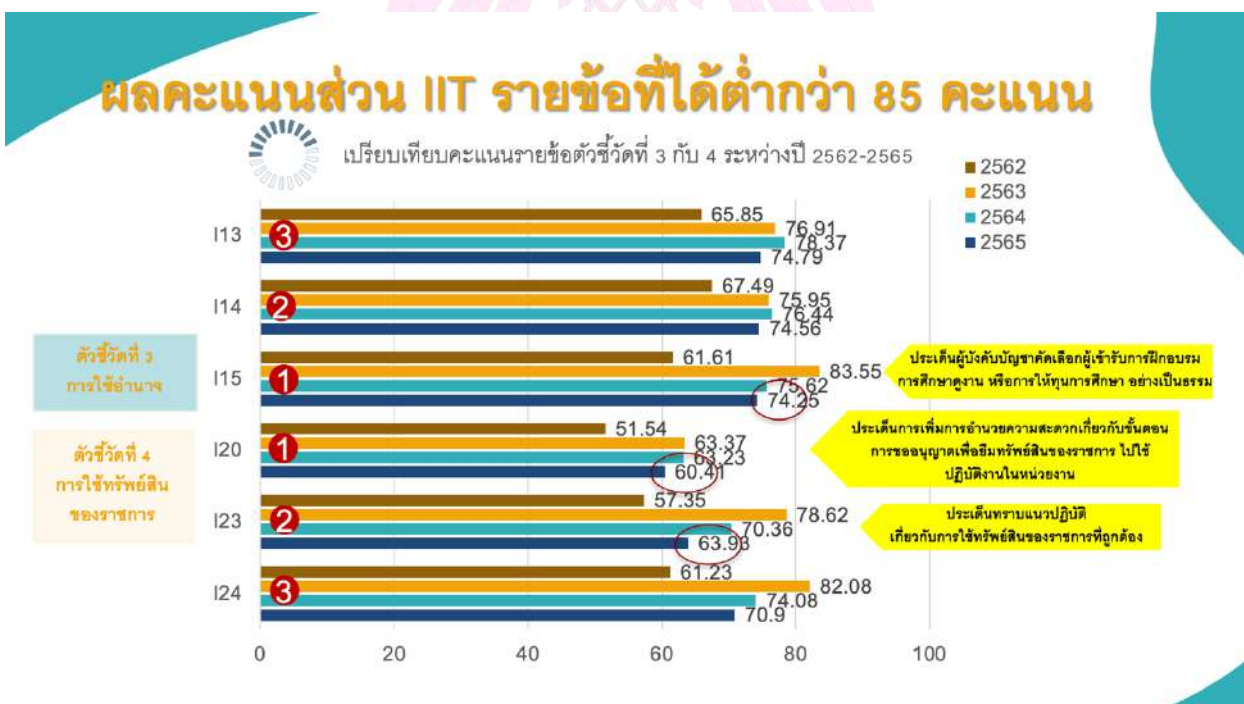
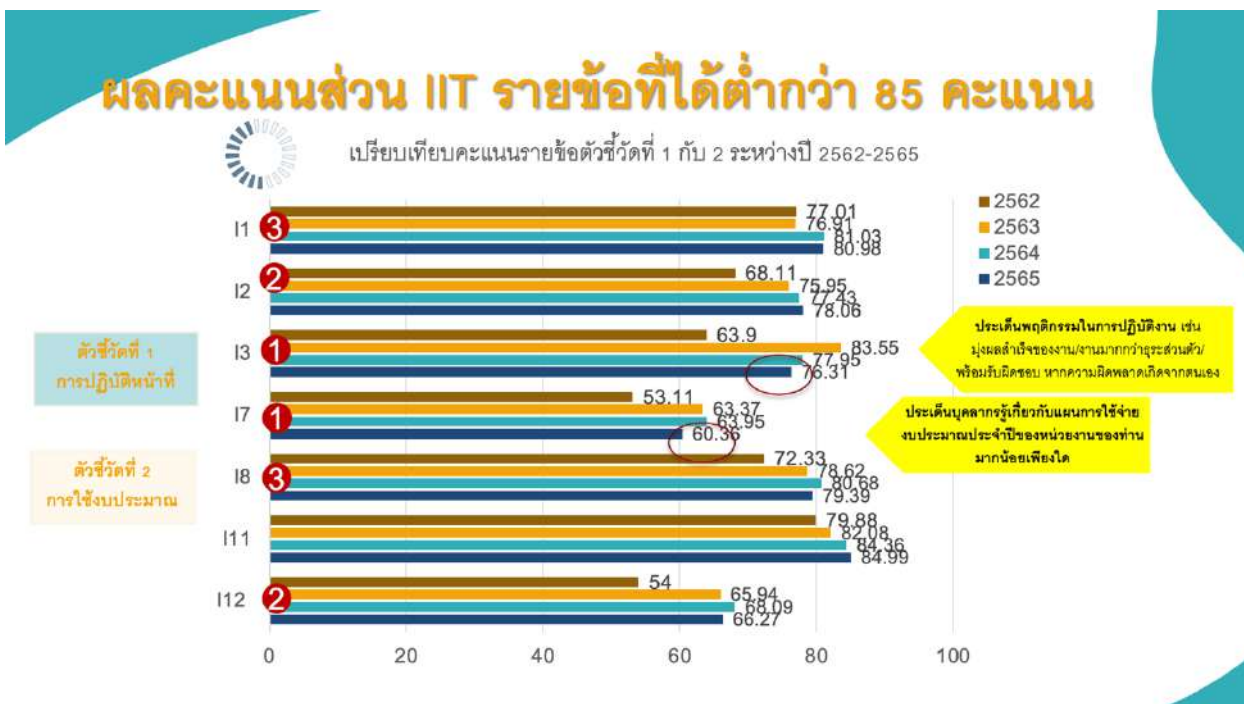
ทั้งนี้ ควรประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองเป็นระยะ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต นอกจากนี้ ยังควรระมัดระวังหรือเพิ่มกลไกป้องกันเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์อื่นใดอีกด้วย

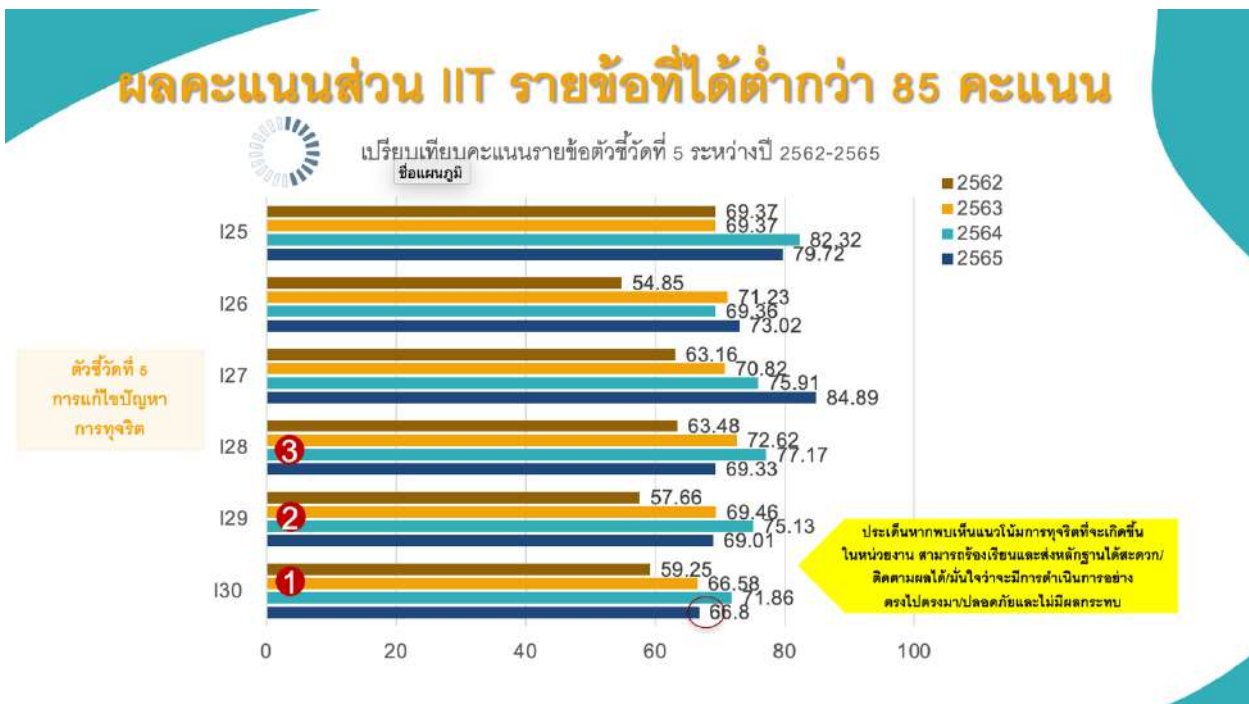
4) **การใช้ทรัพย์สินของราชการ** ควรประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานรับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และมีการกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยอาจจัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

5) **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ควรเร่งสื่อสารการรับรู้ของบุคลากรภายในต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรมและการแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยอาจเป็นการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน รวมถึงมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบกรณีมีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ยิ่งไปกว่านั้น ควรมุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เห็นประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ การพัฒนาจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ภายในและพร้อมให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเต็มความสามารถ โดยอาจจัดทำมาตรการการป้องกันหรือติดตั้งระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย และไม่ลี้มการเปิดช่องทางสื่อสารให้ผู้มาใช้บริการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานโดยง่ายและสะดวก ที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงาน/ส่วนงานโดยปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565





การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment)

ในการประเมิน ITA ปีที่ผ่านมา มีตัวอย่างคำถามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ เรียงตามตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 5 อันดับ (จาก 10 ตัวชี้วัด) พร้อมรายละเอียดการวิเคราะห์ประเด็นที่มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงและพัฒนา จะพบว่า

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยทุกปีงบประมาณมหาวิทยาลัยควรจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลง และจะต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรภายในในประเด็นการร้องเรียน เมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานอีกด้วย นอกจากนี้ ยังต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงสื่อสารความเข้าใจและนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง 125-130 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม I30 พบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก (67.77) ติดตามผลการร้องเรียนได้ (65.66) มั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา (69.02) มั่นใจว่าปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (64.74) เฉลี่ยข้อได้ 66.80 คะแนน (ปี 2564 ได้ 71.86 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา คือ ข้อ I29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไป ปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากขึ้นเพียงใด โดยได้ คะแนน 67.01 คะแนน (ปี 2564 ได้ 75.13 คะแนน)

ขณะที่อันดับ 3 คือ ข้อ I28 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต (69.71)/ตรวจสอบการทุจริต (69.54) และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต (69.75) ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ได้ 69.33 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.17 คะแนน)

ทั้งนี้ ในประเด็นแรกเลยคือ ข้อ I30 ที่ต่างจากปีที่แล้วซึ่งเป็นข้อ I26 ที่เป็นประเด็นเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ/จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เปลี่ยนมาเป็นประเด็นการสร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

รวม ๆ จะเป็นพวกประเด็นการเพิ่มความตระหนักภายในหน่วยงาน โดยต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากขึ้น มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ แสดงให้บุคลากรภายในเห็นว่าเรื่องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง รับทราบในวงกว้าง รวมถึงมีแนวทางปฏิบัติสำหรับร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O29) และช่องทางการร้องเรียนที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O30) ที่สำคัญควรมีแนวทางในการจัดการข้อมูลร้องเรียนให้เกิดความมั่นใจว่า จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียนด้วย

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มหาวิทยาลัยยังต้องเร่งฝ่ายบริหารขับเคลื่อนประเด็นการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง พร้อมกับสร้างการรับรู้ต่อบุคลากรภายในให้เชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเฝ้าระวัง ติดตาม และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปี ผ่านการบริหารความเสี่ยงองค์กร รวมทั้งมีการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตในระดับส่วนงาน จากนโยบายการกำกับติดตามความเสี่ยงส่วนงาน โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง และจัดส่งการรายงานผลทุกระยะ 6 เดือน (มีนาคม) และ 12 เดือน (กันยายน) เป็นประจำ อีกทั้งต้องให้ข้อมูลที่แสดงถึงความพยายามในการ

แก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายได้อย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้นจนเกิดการรับรู้ ผนวกกับสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในการร้องเรียน เมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย เช่น การแจ้งเวียนแนวทางการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงานเป็นระยะ

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ควรจัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืมการคืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง I19-I24 คือ

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้เพียง 60.41 คะแนน (ปี 2564 ได้ 63.23 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา คือ ข้อ I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ได้ 63.93 คะแนน (ปี 2564 ได้ 70.36 คะแนน)

และอันดับ 3 คือ ข้อคำถาม I24 มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด ได้ 70.90 คะแนน (ปี 2564 ได้ 74.08 คะแนน)

ทั้งนี้ มีข้อคำถาม I20 กับ I23 ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยซ้ำกับปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประเด็นการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในข้อ I21 ดีขึ้น โดยอันดับ 3 ที่คะแนนน้อยที่สุดถูกเปลี่ยนเป็นข้อคำถาม I24 การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการแทน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจึงยังต้องปลูกฝังพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวกแต่รัดกุม มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานเป็นระยะ รวมทั้งแบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared Services) ต่อไป

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ โดยประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง I7-I12 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม 17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ได้ 60.36 คะแนน (จากเดิมปี 2564 มีคะแนน 63.98 คะแนน)

รองลงมาเป็น ข้อคำถาม 112 เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากน้อยเพียงใด สอบถาม (69.46) ทักท้วง (65.26) ร้องเรียน (64.09) เฉลี่ยข้อได้ 66.27 คะแนน (จากเดิมปี 2564 ได้คะแนน 68.09 คะแนน)

อันดับ 3 คือ ข้อคำถาม 18 หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า (78.34) ไม่ บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ (80.43) มากน้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 79.39 คะแนน (จากเดิมปี 2564 ได้คะแนน 80.68 คะแนน)

ทั้งนี้ มีข้อคำถาม 17 112 และ 18 ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่ซ้ำกับปีที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดลดลง 1.1 คะแนน อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ส่วนใหญ่ยังต้องมุ่งพัฒนาพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับสื่อสารการรับรู้ของบุคลากรภายในให้มีทัศนคติเปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (Default) ใน รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที (Open system, Open access) โดยมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างพัฒนาระบบ ประมวลข้อมูลร่วมกัน ในอนาคตเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้หน่วยงานสังเกตเห็น สถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการคอร์รัปชันได้มากขึ้น รวมถึงพยากรณ์ได้ว่าทิศทางหรือแนวโน้มการกระทำผิดต่อการ ใช้งบประมาณจะมีรูปแบบอย่างไร จนนำไปสู่การพัฒนาการป้องกันต่อไป หมายรวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรภายในรับทราบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การใช้จ่ายที่ตรงกับวัตถุประสงค์ และต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรใน ส่วนงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานมากขึ้น

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ควรเปิดรับ ฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม มีการมอบหมายงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรด้วยเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใสและเปิดเผย เพื่อแสดง ให้เห็นว่าสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปหรือถูกดำเนินการอย่างเป็นธรรม มีขั้นตอน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ รวมไปถึง การใช้อำนาจสั่งการที่ต้องควรเป็นไปอย่างถูกต้อง หมายรวมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการแทรกแซง จากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้องอีกด้วย ทั้งนี้ มีประเด็นการ ประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง 113-118 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม 115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ได้ 74.25 คะแนน (ปี 2564 ได้ 75.62 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา คือ ข้อคำถาม I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด ได้ 74.56 คะแนน (ปี 2564 ได้ 76.44 คะแนน)

และอันดับ 3 คือ ข้อคำถาม I13 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ได้ 74.79 คะแนน (ปี 2564 ได้ 78.37 คะแนน)

ยังคงเป็นประเด็นข้อคำถาม I15 I14 และ I13 ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยซ้ำกับปีที่ผ่านมา โดยไม่มีการสลับตำแหน่ง ทั้งนี้ คะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดลดลง 1.48 คะแนน อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจมหาวิทยาลัยยังคงต้องปรับปรุงระบบการประเมินที่สามารถสะท้อนผลงานได้จริงยิ่งขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรรุ่นใหม่ในองค์กรนั้นไม่ต่างอะไรจากผู้มารับบริการจากมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผนกลยุทธ์ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน เพราะหากไม่มีบุคลากรซึ่งมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยแล้ว ก็จะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้

สุดท้ายในประเด็นตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ ทั้งนี้ มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง I1-16 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม I3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น มุ่งผลสำเร็จของงาน (78.25) ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว (71.17) พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง (71.25) เฉลี่ยข้อได้ 73.55 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.95 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา คือ ข้อคำถาม I2 บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 75.95 คะแนน (ปี 2562 ได้ 77.43 คะแนน)

และอันดับ 3 คือ ข้อคำถาม I1 บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด (78.30) เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (75.51) เฉลี่ยข้อได้ 76.91 คะแนน (ปี 2562 ได้ 81.03 คะแนน)

ยังคงเป็นข้อคำถาม I3 I2 และ I1 เช่นเดียวกับปีที่ผ่าน ๆ มา ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกในประเด็นตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ แต่มีคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดพัฒนาเพิ่มขึ้น 0.29 คะแนน อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 1 จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส การปฏิบัติงานหรือการดำเนินของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และจำเป็นต้องเป็นไปอย่างไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงบุคคลกรภายในของมหาวิทยาลัยเองต้องปฏิบัติงานด้วยความอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนใหญ่จึงเป็นเรื่องต้องพัฒนาพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในให้ยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดที่ได้แจ้งต่อผู้ใช้บริการหรือเผยแพร่ไว้

จากการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมา เคยมีแค่ข้อคำถาม E14 E11 E7 ที่เป็นการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ และ E6 ที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน (โดยเรียงตามคะแนนน้อยสุด) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีข้อ E12 เพิ่มเข้ามา ทั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น กับการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ที่ต้องพัฒนา ส่วนนี้มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณาว่า ได้แสดงให้เห็นให้ผู้มาใช้บริการจากภายนอกเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ มากน้อยแค่ไหน

ที่ยังย้คะแนนดีขึ้น คือ ประเด็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมให้มากขึ้น ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาประมาณ 3.13 คะแนน โดยรวมข้อและคะแนนไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก เพียงแต่มีข้อ E3 E5 E12 เพิ่มเข้ามา

นอกจากนั้น ประเด็นที่ควรระวังคือ ข้อคำถาม E1 กับ E2 เพราะคะแนนปริม ๆ 85 คะแนน ก็จะเป็นเรื่องความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ รวมถึงพวกขั้นตอนและระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หน่วยงานต้องแสดงให้เห็นให้ผู้มาใช้บริการรู้สึกได้ว่า Fairness มากขึ้น โดยเน้นการปฏิบัติงานให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) มากกว่าขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)

การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)

สำหรับการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในตัวอย่างคำถามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) มีคะแนน

เฉลี่ยต่ำที่สุดเรียงจาก 3 อันดับ ระหว่างตัวชี้วัดที่ 6 ถึงตัวชี้วัดที่ 8 จะพบว่า ผลคะแนนในปี 2565 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนในแบบวัดส่วนนี้ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่ 85 คะแนนขึ้นไป ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงานกับตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยมีเพียงตัวชี้วัดที่ 8 คือ **ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ที่ได้ต่ำกว่า 85 คะแนน (อยู่ที่ 84.91 คะแนน) ซึ่งเป็นประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่มหาวิทยาลัยจะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน** เพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงและพัฒนาในรายละเอียดการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ที่มาจากส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการยิ่งขึ้น ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงาน จะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรกระหว่าง E11-E15 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 77.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 73.94 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา คือ ข้อคำถาม E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 82.18 คะแนน (ปี 2564 ได้ 85.19 คะแนน)

และอันดับ 3 คือ ข้อคำถาม E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อย เพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 83.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 84.58 คะแนน)

จากการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมา เคยมีแค่ข้อคำถาม E14 E11 E7 ที่เป็นการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ และ E6 ที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน (โดยเรียงตามคะแนนน้อยสุด) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีข้อ E12 เพิ่มเข้ามา ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ยังคงเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น กับการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ที่ต้องพัฒนา ส่วนนี้มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณาว่า ได้เผยแพร่คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการมาขอรับบริการ

หรือติดต่อกับหน่วยงานอย่างแพร่หลายและเข้าถึงการรับรู้ และแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ มากน้อยแค่ไหน

ประเด็นที่ขยับคะแนนดีขึ้นในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) คือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมให้มากขึ้น ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาประมาณ 3.13 คะแนน โดยรวมข้อและคะแนนไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก เพียงแต่มีข้อ E3 E5 E12 เพิ่มเข้ามา

นอกจากนั้น ประเด็นที่ควรระวังคือข้อคำถาม E1 กับ E2 เพราะคะแนนปริม ๑ 85 คะแนน ก็จะเป็นเรื่องความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ รวมถึงพวกขั้นตอนและระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หน้างานต้องแสดงให้ผู้มาใช้บริการรู้สึกได้ว่า Fairness มากขึ้น โดยเน้นการปฏิบัติงานให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) มากกว่าขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven) หน่วยงานควรส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการให้บริการดียิ่งขึ้น ด้วยการปลูกฝังแนวคิดการแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานในรูปแบบเดิม (Non-routine problem solving) เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) แก่บุคลากรให้สามารถออกแบบบริการผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตลอดเวลา (On-demand services) ตามความต้องการทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการสร้างนวัตกรรม (Innovation) และนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Results oriented) ที่คุ้มค่าและสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ใช้งาน และที่ขาดไม่ได้คือ ควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการอีกด้วย เช่น การดำเนินงานตามแนวทางของ PDCA ให้ครบวงจร การสำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจในการใช้บริการต่าง ๆ หรือการลงประชามติ เป็นต้น

ส่วนที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่ 85 คะแนนขึ้นไป ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงานกับตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ต้องปรับปรุงและพัฒนาในรายละเอียดการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ต้องยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ การให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล จึงจะสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานใน

ภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ระหว่าง E1-E5 ได้แก่

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 72.53 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนนสูงถึง 92.49 คะแนน)

อันดับ 2 รองลงมา ข้อคำถาม E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมหลักมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 83.35 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนนเพียง 87.59 คะแนน)

และอันดับ 3 มี 2 ข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ที่ 85.59 คะแนน คือ ข้อ E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด (85.74) และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (85.45) มากน้อยเพียงใด (เดิมปี 2564 ได้คะแนน 91.21 คะแนน) กับข้อ E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด (จากเดิมปี 2564 ได้คะแนน 91.62 คะแนน)

ในประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยไม่เกณฑ์เป้าหมายที่ 85 คะแนนขึ้นไปมีเพียง 2 ข้อคำถาม ซึ่งเปลี่ยนจากข้อ E2 กับ E5 ในปีที่ผ่านมา มาเป็นข้อคำถาม E3 ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตมาก ๆ ของผลประเมิน ITA ปี 2565 และควรเร่งหาสาเหตุ เนื่องจากจากที่ปีก่อนๆ มหาวิทยาลัยทำคะแนนในข้อดังกล่าวได้ถึง 90-92 คะแนนมาโดยตลอด แต่พอปี 2565 คะแนนกลับลดถึง 19.96 คะแนน ถ้าอนุมานว่าสัมพันธ์กับสัดส่วนของกลุ่ม External หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกปีใหม่ที่เพิ่มเข้ามา ก็อาจคิดได้ว่า น่าจะเป็นกลุ่มผู้ตอบที่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 27.04 (หรือประมาณ 129 คน) ต่างจากปี 2564 ที่มีกลุ่มนี้ทำประเมินแค่ 9 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 1.83 เท่านั้น

อย่างไรก็ดี ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน หน่วยงานต้องเอาใจใส่พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้ยึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอน ไม่เลือกปฏิบัติ และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดต่อไป นอกจากนี้ ยังต้องมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก พร้อมให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคลที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สามารถออกแบบ /เลือกรูปแบบ /วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization) ได้มากขึ้น

ต่อมาในประเด็นตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของ

หน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงต้องจัดให้สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอีกด้วย

ทั้งนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้สังเกตเห็นถึงการมีช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์, Line, Instagram, Facebook, Youtube เป็นต้น เพื่อการแจ้งข้อมูลข่าวสารและบริการ โดยพยายามประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารและบริการของหน่วยงานแก่ประชาชนหลายช่องทางให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีความทันเวลา (Timeliness) สมบูรณ์ครบถ้วน (Completeness) สั้นกระชับรัด ได้ใจความ (Conciseness) และตรงกับความต้องการของผู้มาใช้บริการ (Relevancy) และสามารถเปรียบเทียบได้ (Comparison) เพื่อให้เกิดประโยชน์และเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องศึกษาทำความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เนื่องจากมีความหลากหลายทั้งกลุ่มช่วงอายุ การศึกษา และทัศนคติต่อหน่วยงาน นอกเหนือจากประโยชน์ที่ได้จากการรับรู้ข่าวสาร และข้อมูลที่ได้รับจากการรับรู้ข่าวสารที่สามารถนำไปให้ประชาชนที่รับข่าวสารมีความเข้าใจ เข้าถึงได้มากยิ่งขึ้นในอนาคต โดนมี่ประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดระหว่าง E1-E5 ดังนี้

อันดับที่ 1 คือ ข้อคำถาม E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อนและมีช่องทางหลากหลาย มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 81.92 คะแนน (เต็มปี 2564 ได้คะแนน 84.84 คะแนน)

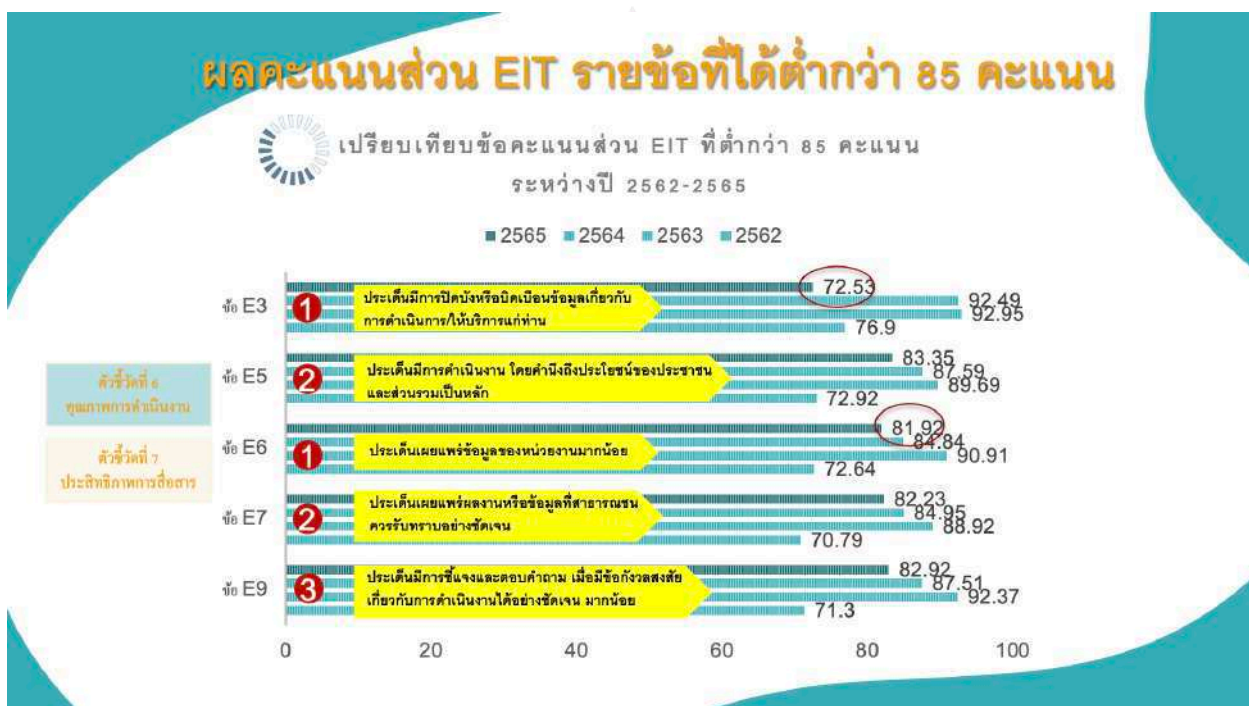
อันดับ 2 รองลงมา ข้อคำถาม E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 82.23 คะแนน (เต็มปี 2564 ได้คะแนน 84.95 คะแนน)

และอันดับ 3 คือ E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ได้ 82.92 คะแนน (เต็มปี 2564 ได้คะแนน 87.51 คะแนน)

ทั้งนี้ ข้อคำถาม E6 E7 และ E9 ยังเป็นประเด็นเดิมที่ซ้ำกับปีที่ผ่านมา โดยคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดดังกล่าว ลดลง 1.68 คะแนน อย่างไรก็ตาม ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร มหาวิทยาลัยยังต้องสื่อสารข้อมูลของหน่วยงานต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย ให้เข้าถึงได้โดยง่าย และไม่ซับซ้อนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องนำเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบเป็นระยะและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายยิ่งขึ้น เช่น แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชนและอื่นๆ รวมถึงต้องมีการ

ชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยต่อการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตาม “สิทธิที่จะรู้” ข้อมูลข่าวสารราชการ ถือเป็น การคุ้มครองศักดิ์ศรี สิทธิ เสรีภาพของบุคคล ซึ่งจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการสื่อสารของมหาวิทยาลัยต่อผู้มารับ บริการ ผู้มาติดต่อ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อการมีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยต่อไป

ประเด็นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ในปี 2566 เทียบกับผลการประเมินฯ ในปี 2562-2565



E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่กำกับดูแล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด 92.49						
หัวข้อการประเมิน	รายละเอียดผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2564	น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่กำกับดูแล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด		0.00%	1.62%	19.47%	78.90%	92.49
E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่กำกับดูแล มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน มากน้อยเพียงใด 72.53						
หัวข้อการประเมิน	รายละเอียดผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2565	น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่กำกับดูแล มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน มากน้อยเพียงใด		64.78%	6.71%	9.85%	18.66%	72.53



เปรียบเทียบข้อคำถามส่วน EIT ที่ได้ Low Score

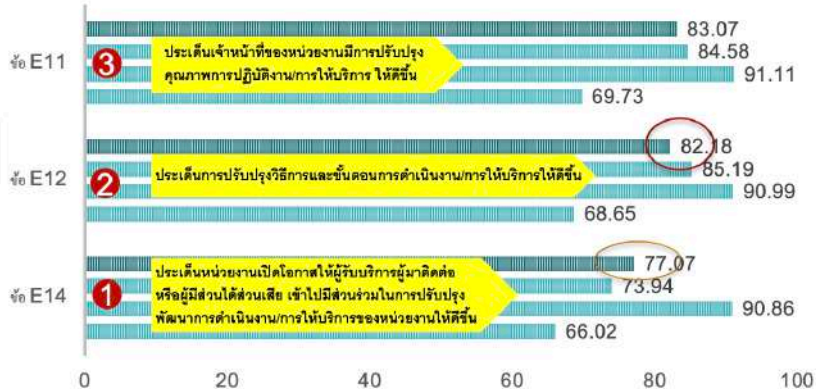
ผลคะแนนส่วน EIT รายข้อที่ได้ต่ำกว่า 85 คะแนน



เปรียบเทียบข้อคะแนนส่วน EIT ที่ต่ำกว่า 85 คะแนน
ระหว่างปี 2562-2565

■ 2565 ■ 2564 ■ 2563 ■ 2562

ตัวชี้วัดที่ ๕
การปรับปรุงการทำงาน



2.1.3) แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

ในวาระช่วงท้ายของการประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 คือ วาระ Plan & Timeline : ปฏิทินการประเมิน ITA 2566 ทีมเลขานุการและคณะทำงานจากศูนย์บริหารความเสี่ยง (นางสาวร่มหทัย โชติกโสภณ) ได้นำเสนอปฏิทินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยแจ้งว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมามากนัก เพียงขยายเวลาในขั้นตอนเข้าร่วมการประเมินทั้งแบบวัด IIT และแบบวัด EIT ปรับระยะเวลามากขึ้น จากเดิม 3 เดือนเพิ่มเป็น 6 เดือน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะมีผู้เข้าร่วมการประเมินได้มากยิ่งขึ้น ส่วนขั้นตอนการตอบแบบวัด OIT ปรับระยะเวลามากขึ้น จากเดิม 2 เดือนเพิ่มเป็น 4 เดือน เช่นกัน โดยหน่วยงานจะยังมีความคุ้นเคยและสามารถวางแผนงานในการปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการดำเนินการตามปกติ ทั้งนี้ จากการประชุมฯ ทีมเลขานุการและคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยได้แบ่งกระบวนการดำเนินงานร่วมกันออกเป็น 3 ช่วงด้วยกัน ดังนี้

(1) **ช่วงเตรียมความพร้อมประเมิน** ประกอบด้วย ส่วนแรก มีการแจ้งปรับคำสั่งแต่งตั้งและเชิญประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 ในวันพุธที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 09.00 น. – 11.00 น. ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting (เตรียมการระหว่างพ.ย.-ธ.ค.2565) เพื่อมอบหมายงาน สร้างความเข้าใจในกรอบและแนวทางการประเมินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งสามารถประสานติดตามการดำเนินงานที่เกี่ยวกับเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือที่เรียกว่า Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT ในช่วงเดือนมีนาคมถึงเมษายน โดยมีกำหนดส่งภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566) เพื่อรวบรวมในระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2566 และศูนย์บริหารความเสี่ยงจะแสดงข้อมูลรวมบนเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th เป็นลำดับต่อไป เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ศูนย์บริหารความเสี่ยงจึงได้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (www.transparency.chula.ac.th) ซึ่งจะใช้เป็นช่องทางสื่อสารที่สำคัญในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการความเสี่ยง และการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณถัด ๆ ไป

ส่วนที่ 2 คือ การลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ITAS (ม.ค.2566) และการเตรียมระบุข้อมูลจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565) ซึ่งได้

ประสานสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดำเนินการเรียบร้อย มีกำหนดให้ตอบกลับข้อมูลรายชื่อบุคลากรของหน่วยงาน ภายในวันพฤหัสบดีที่ 5 มกราคม 2566 ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีสิทธิเข้าประเมิน 6,954 คน และได้การเตรียมคาดการณ์จำนวนและช่องทางการประชาสัมพันธ์ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ม.ค.2566) ที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด EIT 2 ส่วน กล่าวคือ

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่จะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับส่วนงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยมหาวิทยาลัยได้วางแผนการนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด EIT ทางระบบ ITAS ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหลายส่วนงานด้วยกัน อาทิ สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักงานจัดการทรัพย์สิน ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เป็นต้น และส่งเสริมให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับส่วนเข้ามามีส่วนร่วมแบบวัด EIT ด้วยตนเองผ่านทางระบบ ITAS โดยคาดว่าจะเริ่มกระบวนการประชาสัมพันธ์ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมิถุนายน 2566

ภาพบันทึกขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของส่วนงานทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)



บันทึกขอความ

ส่วนงาน ศูนย์บริหารความเสียง สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร: 0-2218-0267 หรือ 02-218-3068
ที่ อว 64.2.19.036/2566 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของส่วนงานทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพื่อสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน คณบดี ผู้อำนวยการ คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สำนักบริหาร ศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลสำหรับประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) (ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นประจำทุกปี ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2563 - 2580) กำหนดให้การประเมินฯ ดังกล่าว ถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 ในระดับประเทศนั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานเฉพาะที่ต้องให้ความสำคัญและเข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยในขนาดต้นตังกล่าวเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานตนเอง ตลอดจนติดตามให้มีการสอบกลับตามระยะเวลาที่กำหนด (กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมากกว่า 4,000 คน ต้องเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่น้อยกว่า 400 คน) ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และหน่วยงานด้านเกณฑ์การประเมินที่ 85 คะแนนขึ้นไป (ติดต่อกันเป็นปีที่ 4)

ในกรณี จึงขอความอนุเคราะห์ส่วนงานร่วมประชาสัมพันธ์ช่องทางในการเข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) แก่บุคลากร (ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565) ทั้งนี้ แบบวัด IIT เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ออกแบบเลือกตัวเลือกคำตอบจำนวน 30 ข้อคำถาม ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการให้บริการประชาชน ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการให้บริการต่อประชาชน และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ในรูปแบบออนไลน์บนระบบ ITAS ตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในซึ่งคือหน่วยงานตนเองประจำทุกปี

ส่วนงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าทำแบบวัด IIT ได้ตลอดช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน 2566 ซึ่งจะแจ้งเป็นวงที่สำนักงาน ป.ป.ช. เชื่อมกับข้อมูลจากทั่วประเทศ ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อศูนย์รับฟัง (แก้ว) โทร.082-992-0007

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และร่วมประชาสัมพันธ์ต่อไปด้วย ขอเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ เกษียร ตรีวิชัย คีระประเสริฐ)
ผู้อำนวยการที่
ประสานงานด้านความโปร่งใสและคุณธรรม
ในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล จะเป็นส่วนบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินจากสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้ช่วยนักวิจัยที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเภทหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษา โดยประสานงานกับผู้ดูแลระบบ (แอดมิน) ของหน่วยงาน มีกำหนดจัดเก็บข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 11.00-12.00 น. ผ่านระบบ Video Conferencing (Webex) เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแทนของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น นิสิตซึ่งเป็นผู้ใช้บริการในภารกิจหลัก หรือผู้ใช้บริการในภารกิจสนับสนุนต่าง ๆ เช่น ผู้มาใช้บริหารห้องสมุด ศูนย์กีฬาฯ ตลอดจนกลุ่มลูกค้าในภารกิจจัดซื้อจัดจ้าง อีกส่วนหนึ่ง

ภาพบันทึกขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. 0-2218-0267 หรือ 02-218-3068
ที่ อว 64.2.19/037/2566 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมประชาสัมพันธ์แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เพื่อสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรียน คณะที่ ผู้อำนวยการ คณะ วิทยาลัย สำนักบริหาร ศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลสำหรับประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) (ตั้งแต่วันที่ - 30 มิถุนายน 2566)

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นประจำปี ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดให้การประเมินฯ ดังกล่าว ถือเป็นเงื่อนไขบังคับซึ่งของแผนนโยบายป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 ในระดับประเทศนั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานเฉพาะที่ต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยในภาคนี้ดำเนินไปด้วยดีด้วยความต่อเนื่อง ส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานที่จะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้ให้บริการหรือติดต่อกับหน่วยงานได้มีโอกาสนำส่วนร่วมและพร้อมความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตลอดจนติดตามให้มีการตอบกลับตามระยะเวลาที่กำหนด (กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมากกว่า 4,000 คน ต้องเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่น้อยกว่า 400 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และหน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินที่ 85 คะแนนขึ้นไป (คิดต่อกับปี 4)

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ส่วนงานร่วมประชาสัมพันธ์ช่องทางทางการเข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นใด ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของส่วนงาน/หน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมไปถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือที่ได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจ เช่น นิติกร ผู้ใช้บริการวิชาการ ผู้เรียนคอร์สออนไลน์ ลิขสิทธิ์ ผู้เช่า/ลูกค้า Vendor/Supplier เป็นต้น

ทั้งนี้ แบบวัด EIT เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบจำนวน 15 ข้อคำถาม ใน 3 ด้ว้ที่วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ใน

รูปแบบออนไลน์บนระบบ ITAS ตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อส่วนงาน/หน่วยงานที่ประเมินเป็นประจำปีทุกปี ส่วนงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าทำแบบวัด EIT ได้ตลอดช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน 2566 ซึ่งเป็นช่วงที่สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดระบบ ITAS เพื่อเก็บข้อมูลจากทั่วประเทศ ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อศูนย์ทศ. (ทศ.) โทร.082-992-0007

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และร่วมประชาสัมพันธ์ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ เกสิทธิ์ คร. วินัย ตริยประเสริฐ)
ผู้อำนวยการศูนย์
ประธานคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม
ในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

(2) ช่วงดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT และแบบวัด EIT (ม.ค.-มิ.ย.2566) การรายงานข้อมูลตามแบบวัด OIT (ม.ค.-เม.ย.2566) และสำนักงานป.ป.ช.จะตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT ในช่วงเดือน พ.ค. เหมือนเช่นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(3) ช่วงเผยแพร่ผลการประเมิน ประกอบด้วย การชี้แจงเพิ่มเติม (ระหว่าง 1-15 มิ.ย.2566) และยืนยันผลแบบวัด OIT (ระหว่าง 16-30 มิ.ย.2566) และพิจารณาให้คะแนนการประมวลผลการประเมินแบบวัด OIT (ก.ค. 2566) โดยจะมีการประกาศและเผยแพร่รายงานผลการประเมินในช่วง (ส.ค.-ก.ย.2566)



นอกจากการวางแผนนำแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ด้วยจุดประสงค์ที่หวังให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยขีดความสามารถอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพอย่างมีจิตสำนึก ซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพแล้ว

ในระดับมหาวิทยาลัยยังพยายามจัดการสื่อสารและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรของส่วนงานต่าง ๆ ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ความคาดหวังของหน่วยงานและในระดับประเทศ ตลอดจนเร่งพัฒนาบทลงโทษให้เกิดขึ้นจริง หากบุคลากรไม่ปฏิบัติตามมาตรการที่วางไว้อย่างเคร่งครัด พร้อม ๆ กับเน้นย้ำให้ส่วนงานปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน อาทิ ออกประกาศให้ระมัดระวังเกี่ยวกับการรับ-การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด รวมถึงการเลี้ยงรับรอง การสัมมนา อบรมเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ.2563

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนให้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับ ด้วยอยู่ระหว่างยก ร่างประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และ กรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ตลอดจนมีการทบทวนมาตรการด้าน Governance Risk และ Compliance Risk แบบบูรณาการที่จะช่วยส่งเสริมการกำกับดูแลด้านการต่อต้านการทุจริต อาทิ การจัด ประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตในทุกกระบวนการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานทำสัญญา/บริหารสัญญา การอนุมัติอนุญาต การบริจาค เป็นต้น และบริหารจัดการให้มีวิธีรองรับอย่าง เหมาะสม เพียงพอ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อมาตรการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมความเท่าเทียม รวมถึงจัดให้มีการรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน เพื่อดำเนินการสอบทาน กระบวนการทำบัญชี การเก็บรักษาข้อมูล เอกสารและบันทึกสำคัญต่าง ๆ หากพบประเด็นที่มีการปฏิบัติไม่ สอดคล้อง โดยประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอร่วมกับสำนักตรวจสอบ และผู้ตรวจภายนอก

แนวปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันตามที่กล่าวมา ล้วนเป็นหัวใจสำคัญของการเข้า ร่วมประเมินฯ โดยทุกปีหน่วยงาน/ส่วนงานยังจำต้องอาศัย Key Success Factor จาก 3 ส่วนทั้งด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาระบบหรือขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้อย่างน้อยผลลัพธ์ของการ ประเมิน ITA จะไม่ได้เป็นเพียงแค่ตัวเลขค่าคะแนน แต่หวังให้หน่วยงานและส่วนงานที่เข้าร่วมได้ข้อเสนอแนะและ ผลลัพธ์จากกระบวนการพัฒนาในระหว่างที่ทำการประเมินในทุก ๆ ปี ไปปรับปรุงพัฒนาทั้งในด้านการเปิดเผย ข้อมูลภาครัฐ ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการป้องกันการทุจริต และด้านการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมมากขึ้น

เมื่อพิจารณาผลคะแนนแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ที่เป็นแบบวัดให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลพร้อมระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปยังแหล่งที่อยู่ของ การเปิดเผยข้อมูลทั้ง 43 ข้อ จากผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ 100 คะแนนเต็มใน 1 ตัวชี้วัด คือ ประเด็นตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ติดต่อกันมาเป็นปีที่ 4-5 อย่างไรก็ตาม การ เก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การ ใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริตของบุคลากรภายใน จาก คะแนนส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ดูจะไม่สัมพันธ์กับแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) นี้

การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในยังสะท้อนและแสดงความคิดเห็นว่า ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริตมากที่สุด ซึ่งผู้ตรวจประเมินให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นที่หวังให้หน่วยงานฝ่ายวังการทุจริต มีการตรวจสอบการทุจริต และ/หรือการลงโทษทางวินัย และยังคงคาดหวังให้หน่วยงาน นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการทุจริตไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการระบุหลักเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดรายละเอียด/ขั้นตอนการขออนุมัติ/อนุญาตก่อนดำเนินกิจกรรม การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในกิจกรรมหรือตำแหน่งใดหนึ่งนั้นๆ อย่างชัดเจน โดยอาจอยู่ในคู่มือการทำงาน/การให้บริการหรือรูปแบบของภาพแสดงผังงาน (Flowchart) เป็นต้น หรือแม้แต่การกำหนดขั้นตอนการรายงาน การควบคุมและตรวจสอบ เพื่อให้หน่วยงานมั่นใจว่า ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ถูกนำไปใช้อย่างเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงประเด็นที่บุคลากรภายในของหน่วยงานบางส่วนยังพบเห็นแนวโน้มการทุจริต

ขณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบางส่วนให้มุมมองว่า มหาวิทยาลัยอาจยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอก เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร และแนวทางปฏิบัติสำหรับร้องเรียนการทุจริตหน่วยงานก็ควรพัฒนาปรับปรุง ระยะเวลาตอบกลับให้ชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบการกระทำที่อาจฝ่าฝืนหรือหมิ่นเหม่ โดยต้องจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส – รับเรื่องร้องเรียนทุจริต (Whistleblowing System) โดยเฉพาะ มีแนวทางการสอบสวนข้อเท็จจริง และมาตรการคุ้มครองบุคคลผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนทุจริตอย่างเหมาะสม รวมทั้งเมื่อบุคลากรต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ เช่น ควรจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของบุคลากร หรือจัดอบรมเนื้อหาที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อาจเป็นหลักสูตรออนไลน์ หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมวัฒนธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน หรือเผยแพร่แนวการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเป็นระยะ เป็นต้น ดังที่ปรากฏในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน

นอกจากนั้น ผู้ตรวจประเมินยังให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำเพิ่มเติม โดยเฉพาะในประเด็นการปรับปรุงคุณภาพและการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ดีขึ้น และประเด็นการปรับปรุงวิธีการและการสำรวจความพึงพอใจของขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น จนกระทั่งนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานที่

เป็นรูปธรรมต่อภารกิจหลัก สะท้อนออกมาใน ส่วนคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ที่มีคะแนนน้อยกว่าคะแนนจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ทั้งที่เป็นประเด็นเดียวกัน

จากการวิเคราะห์พบว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันถึงภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนา (Wish Image) ของหน่วยงาน กับกลุ่มบุคลากรภายในด้วยกันเอง ต่อเนื่องถึงกลุ่มผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเฉพาะความพยายามที่มหาวิทยาลัยมีต่อการส่งเสริมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตในการการบริหารจัดการขององค์กร หากวิเคราะห์การนำเสนอข้อมูลข่าวสารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการนำเสนอข้อมูลตามภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย โดยไม่ได้มุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่งเข้าสู่การรับรู้ เนื้อหาส่วนใหญ่จึงเป็นข้อมูลหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการอธิบาย การให้ข้อเท็จจริง การให้ข้อมูลเพื่อชี้แจง การตอบข้อซักถามและการให้ความรู้ หรือมักเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและกิจกรรมของส่วนงาน/หน่วยงาน ยังขาดการแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในบทบาทการกำกับดูแลที่ดี การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสและสามารถพิสูจน์และเชื่อถือได้อย่างเป็นที่ประจักษ์

ในส่วนของการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอง ก็มักเป็นการบอกกล่าว ชี้แจง แจ้งให้ทราบและให้ข้อมูลตามภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของส่วนงานหรือหน่วยงานอย่างสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่สามารถสะท้อนให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเห็นถึงภาพลักษณ์ของการมีวัฒนธรรมการทำงานที่พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ผ่านคำนิยาม “ชูเชิดคุณธรรม” ของประชาคมชาวจุฬาฯ ได้เท่าที่ควร

การเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหน่วยงานในกำกับหลากหลาย ภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน ก็เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้เกิดการละเลยประเด็นที่อยู่นอกเหนือภาระหน้าที่ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่บริการวิชาการจากส่วนงานของคณะ/ศูนย์/สถาบัน อาจไม่ทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานตนเองเท่าเจ้าหน้าที่การเงิน การบัญชี จากส่วนกลาง/ส่วนงาน หรือกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ อาจไม่ทราบว่าทุกปีมหาวิทยาลัยมีการนำผลวินิจฉัยของของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานในด้านใดบ้างและได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยช่วงสิ้นปีงบประมาณ เพื่อสร้างแนวป้องกันการทุจริตและการควบคุมภายใน เนื่องจากกลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัยมีภาระหน้าที่ด้านการสอนและการทำวิจัยเป็นหลัก เป็นต้น ดังนั้น จึงมีความแตกต่างระหว่างความรู้ความเข้าใจในบริบทแวดล้อมของบุคลากรจากส่วนสำนักงานมหาวิทยาลัยกับส่วนงานคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/สำนัก/ศูนย์ อีกรกว่า 81 ส่วนงาน

การมีจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักเป็นหมื่นหรือแสนคนต่อปีที่มีความต้องการและจุดประสงค์ต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อาจทำให้บางส่วนไม่ทราบถึงความจำเป็นของการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของมหาวิทยาลัย และความสำคัญในระดับประเทศที่เชื่อมโยงการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต มีการกำหนดเป้าหมายตามแผนและยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ ในระดับประเทศ ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.2561-2580) และกำหนดให้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผนวกกับพฤติกรรมในการใช้งานระบบประเมินออนไลน์ ITAS ผู้ประเมินฯ บางส่วนก็ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากพวกเขาไม่สามารถเข้าทำแบบประเมินฯ ได้ในครั้งแรก ไม่ว่าจะด้วยอุปสรรคเล็กน้อยบางประการ เช่น อินเทอร์เน็ตขัดข้องหรือต้องรอเว็บไซต์ ITAS ประมวลผลในระยะหนึ่ง หรือระหว่างคลิกเปลี่ยนหน้าเกิดรู้สึกว่าการประเมินมีข้อคำถามมากเกินไป พวกเขาจะไม่กลับมาทำแบบประเมินฯ ซ้ำอีก อีกส่วนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยเสรี ไม่บังคับให้บุคลากรต้องทำแบบประเมินการรับรู้ฯ โดยไม่สมัครใจหรือมีผลประโยชน์ในลักษณะผลต่างตอบแทนกับมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนคะแนนในส่วนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยสาเหตุดังกล่าวมาแล้ว อาจยังผลให้คะแนนการรับรู้ในส่วนบุคลากรภายในไม่ค่อยขยับในทุกตัวชี้วัด นอกจากด้านตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นประเด็นพื้นฐานที่สุดของการให้บริการของทุกหน่วยงาน ภายใต้อิทธิพลของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ส่วนงานหลายแห่งต้องปิดสำนักงานและบุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ทำให้การรณรงค์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการชี้แจงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินฯ ดังกล่าว รวมถึงประชาสัมพันธ์เชิญชวนไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่นัก

นอกจากนั้น หากอ้างอิงจากปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Echo chamber หรือห้องเสียงสะท้อน ซึ่งนำมาสู่สถานะ "ความลำเอียงทางการรับรู้" และนำไปสู่การปฏิเสธรับฟังความเห็นหรือข้อมูลที่แตกต่าง ยกตัวอย่างเช่น บุคลากรบางส่วนอาจมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อการรับรู้ว่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จึงเลือกรับแต่ข้อมูลที่ตรงกับความเชื่อของตัวเอง และปิดกั้นข้อมูลที่ขัดแย้ง แม้มหาวิทยาลัยจะพยายามอุดช่องว่างของนำเสนอเนื้อหาหรือมาตรการต่อต้านความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันแล้วก็ตาม ทำนองเดียวกันกับที่บางครั้งเราก็อาจมีอคติในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยจะเลือกรับแต่ข้อมูลที่ยืนยันความเชื่อเดิมของตัวเองเท่านั้น และกำจัดข้อมูลที่ขัดแย้งกับความเชื่อตัวเองทิ้งไป เช่น การเปิดดูแต่ข่าวช่องเดียวซ้ำ ๆ เพราะข่าวช่องนั้นรายงานข้อมูลที่สนับสนุนความเชื่อของเรา ลักษณะนี้ก็อาจเข้าใจได้ถึงคะแนนส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ที่ดูจะไม่สัมพันธ์กับคะแนนแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ที่มหาวิทยาลัยได้รับ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 นี้ มหาวิทยาลัยจึงเน้นการต่อยอดการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่มี เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายอย่างบุคลากรภายในเกิดการจดจำและร่วมเผยแพร่บทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในระดับบุคคลเรื่อยไปถึงระดับส่วนงานและระดับหน่วยงาน โดยร่วมด้วยการกำหนดข้อความหลัก (Key Message) ผ่านคำนิยม “ชูเชิดคุณธรรม” ให้เกิดขึ้นแก่ประชาคมชาวจุฬาฯ ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับ ด้วยการมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพทางด้านงานวิชาการ งานวิจัย นำเสนอผลงานและกิจกรรมที่โดดเด่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกระชับ สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่มีทั้งเครือข่ายวิชาชีพและผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย 89 ส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานวิสามัญ พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 300 กว่าคน ประสานและสร้างความปรองดองกับกลุ่มบุคลากร ทั้งยังจะเป็นประโยชน์ในด้านการสื่อสารต่อผู้สังคมภายนอกอีกด้วย อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์การสื่อสารดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความเชื่อมั่นและความต่อเนื่องในการปฏิสัมพันธ์เข้ามาช่วย ซึ่งถือเป็นเรื่องท้าทายอย่างมาก เพราะไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้อำนาจสำเร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น

อย่างไรก็ตาม สำหรับระบบการบริหารนั้น มหาวิทยาลัยยังจำเป็นต้องทบทวนนโยบายและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอน มีระบบการติดตามประเมินผลแบบเน้นผลลัพธ์ มุ่งพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร รวมทั้งนโยบายการพัฒนาคุณค่าหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ร่วมมือกันปฏิบัติและยึดถือเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยต้องเปลี่ยนแปลงระบบความคิดความเชื่อที่ยึดถือส่วนบุคคลให้บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลที่จะสร้างความเป็นธรรมต่อนิสิต บุคลากร บุคคลภายนอก ตลอดจนภาครัฐและสังคม เป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดคุณค่าหลักของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับและยึดถือ ปฏิบัติให้เป็นคุณค่าหลักที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นภาพลักษณ์อันเป็นที่รู้จักของสังคมภายนอก เช่น เป้าหมายรอง อย่างการเป็นมหาวิทยาลัยมีคุณค่าหลักที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ มีโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยและคุ้มค่า รวมเป็นระบบการบริหารที่มีประสิทธิผลและมีธรรมาภิบาล เน้นการสื่อสารด้วยการมุ่งไปที่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาลตาม 4 เป้าหมายหลักระยะยาวเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยที่ระบุตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - 2567

นอกจากนั้น การเปิดช่องทางของการรับฟังความคิดเห็นก็อาจจะทำให้หน่วยงานได้สัมผัสความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อองค์กร การสร้างความไว้วางใจ (Trust) จะทำให้บุคลากรที่มีความคิดในเชิงลบต่อการมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยกลับมาคุยกันด้วยความเข้าใจจากมุมมองของฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยจะไม่บีบบังคับว่าต้องเปลี่ยนความคิดความเชื่อ แต่เคารพการตัดสินใจของทุกคน ขณะเดียวกันจะพยายามนำเสนอข้อมูลหรือมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตใหม่ ๆ สำหรับประกอบการตัดสินใจส่วนบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดหรือประสบการณ์เดิม ๆ ในแง่ลบให้ดีขึ้น พร้อมกันนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างพื้นที่หรือเวที

กลาง สำหรับเปิดการรับข้อมูลข่าวสารอย่างหลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างการเชื่อมั่นทางความคิดของบุคลากรอย่างค่อยเป็นค่อยไป ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึง เมษายน 2566 ศูนย์บริหารความเสี่ยงในสถานะเลขานุการคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงพิจารณาจัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้กับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

ไม่เพียงเท่านั้นมหาวิทยาลัยยังวางแผนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลด้วยนวัตกรรมหรือเครื่องมือใหม่ ๆ จากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ พร้อมทั้งทบทวนนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions) กับสถานการณ์ปัญหาในด้านการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสที่หน่วยงานและสังคมกำลังเผชิญ เช่น Chula Dashboard (เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผนและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ) ระบบ Chula TUN-T (ระบบรับฟังปัญหาและติดตามการแก้ไขปัญหาที่ชาวจุฬาฯ และผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว) เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมและงานจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมทั้งในและระดับนานาชาติอีกด้วย

เพื่อจัดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่กำลังจะมาถึง จึงมีการนำเสนอและติดตามผลการประเมินฯ ในที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 24/2565 ในวันที่พุธที่ 10 สิงหาคม 2565 วาระที่ 2.2.1. เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และต่อมาในที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 3/2566 ในวันที่พุธที่ 18 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom 2.2.4 เรื่อง การชี้แจงรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีมติรับทราบผลการประเมินฯ โดยทัวกัน และจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งส่วนงานภายใต้ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันต่าง ๆ พร้อมทั้งยังเสนอแนะให้ชี้แจงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่นิสิตและผู้มารับบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ถอดบทเรียนจากการประเมินฯ ในปีก่อนหน้า รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของประชาคมชาวจุฬาฯ เพิ่มการวางแผนป้องกันและตรวจสอบความเสี่ยงก่อนที่การคอร์รัปชันภายในมหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้น ถือเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรอีกส่วนหนึ่ง

ภาพจากการประชุมคณบดี ครั้งที่ 24/2565 ในวันพุธที่ 10 สิงหาคม 2565 วาระที่ 2.2.1. เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chula
Chulalongkorn University

ITA 2565

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสี่ยง

ผลการประเมิน ITA จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

**ผ่านการประเมินความโปร่งใส
ITA ระดับ "A" ปี 2565**

**จุฬาฯ ได้ระดับ A
3 ปีติดต่อกัน
87.46 คะแนน**

จุฬาฯ ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ท่านสามารถให้คำแนะนำ คติชม ร้องเรียน
และ ส่งข้อมูลได้ที่ <http://transparency.chula.ac.th/index>

คะแนนรวม IIT 79.69
คะแนนรวม EIT 86.16
คะแนนรวม OIT 94.25

- เน้นประเมินเชิงบวก
- คะแนนสูง-ต่ำมิได้ประเมินจากจำนวน/ความชุกของการทุจริตที่มีการขู่ข่มหรือจู่โจม
- 60% ของคะแนนมาจาก Perception ของคนในและนอกองค์กร
- 40% ของคะแนนมาจากการเปิดเผยข้อมูลที่ควรเปิดเผย เช่น งบประมาณฯ การสรรหาคัดเลือกคน การว่าจ้าง ความโปร่งใสในการประเมินผลงาน ผลการจัดซื้อจ้าง เป็นต้น
- การประเมินเน้นส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะให้มากขึ้น

พร้อมกันนั้น เห็นควรให้แต่ละส่วนงานในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการให้บริการ เน้นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในเชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration) สร้างความสนใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรให้มากขึ้น รวมทั้งศึกษาทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบประเมินฯ ทั้งแบบวัด EIT และแบบวัด IIT ถึงขั้นตอนการประเมินและความสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะประเมินในระดับกึ่งกลาง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ได้คะแนนไม่ถึงเป้าที่ต้องการ คือ มากกว่า 85 คะแนนขึ้นไปในทุกตัวชี้วัด

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสำรวจน้อยกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา น่าจะเป็นผลจากช่วงระยะเวลาของการเปิดโอกาสให้ผู้

มีส่วนได้ส่วนเสียที่มารับบริการของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนในการตอบแบบประเมินมีเพียง 3 เดือน ปฏิทินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 จึงได้กำหนดขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่แตกต่างจากปีที่ผ่านมาโดยปรับระยะเวลามากขึ้น เพิ่มเป็น 6 เดือน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะมีผู้เข้ารับการประเมินมากยิ่งขึ้น ประกอบกับบางช่วงเวลายังเป็นผลสะท้อนจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องปิดทำการในบางพื้นที่หรือเปลี่ยนไปดำเนินการในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับผลการประเมินในระดับประเทศที่เปรียบเทียบจำนวนผู้ตอบแบบวัดแล้วก็มีสัดส่วนลดลงเช่นกัน กล่าวคือ การจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในปี 2565 ก็พบว่า มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้าตอบแบบวัด IIT เป็นจำนวนทั้งหมด 471,719 คน แต่น้อยลงกว่าปี 2564 ที่ผ่านมายุ่ง 54,075 คน หรือคิดเป็น -11.46% ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตอบแบบวัด EIT ปี 2564 มีจำนวน 859,794 คน ขณะที่ปี 2565 เข้าทำ 828,413 คน ก็น้อยลงกว่าปี 2564 ที่ผ่านมายุ่ง 31,381 คน หรือคิดเป็น -3.65 % ของปีที่ผ่านมา

ทั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดกลุ่มประชากรขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องการอยู่ที่ 400 รายชื่อทั้งจากส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ปีที่ผ่านมาปรากฏว่า ภาพรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมประเมินทั้งหมดมี 994 คน แบ่งเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

- ส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จากบุคลากรภายในผู้มีสิทธิเข้าร่วมประเมินกว่า 7,474 คน ผลปรากฏว่า ผู้ที่ได้เข้าทำแบบวัด IIT มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 430 คน (จาก 501 คนในปีงบประมาณ 2564) ลดลงกว่าปีที่ผ่านมา (ซึ่งเคยได้ร้อยละ 7) คิดเป็นร้อยละ 5.75 เท่านั้น จากการข้อสังเกต พบว่า เกิดการรับรู้มากขึ้น กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ เช่น การส่งอีเมลจำนวนครั้งน้อยลง หรือการส่งสื่อประชาสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานให้ความร่วมมือมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของส่วนงานเข้าใจถึงความจำเป็นและที่มาที่ไปของการเข้าร่วมการประเมินฯ ของสำนักงานป.ป.ช. แต่ก็ยังขาดมาตรการในการติดตาม เนื่องจากไม่มีนโยบายบังคับในต้องเข้าร่วมการประเมินฯ ทุกคน
- ส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ที่ทำแบบวัดการรับรู้มีอยู่ 477 คน โดยเข้าร่วมทำด้วยตนเอง 77 คนลดลงจากปีที่แล้ว ส่วนใหญ่น่าจะมาจากกลุ่มนิสิตปัจจุบันตรี-โท-เอก นอกจากนั้นจะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้มารับบริการ

วิชาการ ศิษย์เก่า ผู้บริจาค ไปจนถึงผู้ใช้บริการหอกลาง ศูนย์กีฬาฯ หรือชมชนรอบ CU รวมถึงกลุ่มผู้เรียน คอร์สออนไลน์ และกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (External Stakeholder) ของมหาวิทยาลัยเท่าที่สามารถประชาสัมพันธ์ได้ เพราะบางส่วนเกิดข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ได้อย่างเต็มศักยภาพและตรวจสอบการตอบกลับไม่ได้ ยกตัวอย่างเช่น บางส่วนงานที่เก็บบัญชีรายชื่อสามารถให้บัญชีรายชื่อได้อย่างศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (ERP) แต่ส่วนงานดังกล่าวไม่ได้มีหน้าที่หรือมีช่องทางเฉพาะสำหรับการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ จึงต้องประสานส่วนงาน/คณะให้ตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาร่วมทำแบบประเมินการรับรู้ในส่วน จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานไม่ได้ประชาสัมพันธ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นต้น

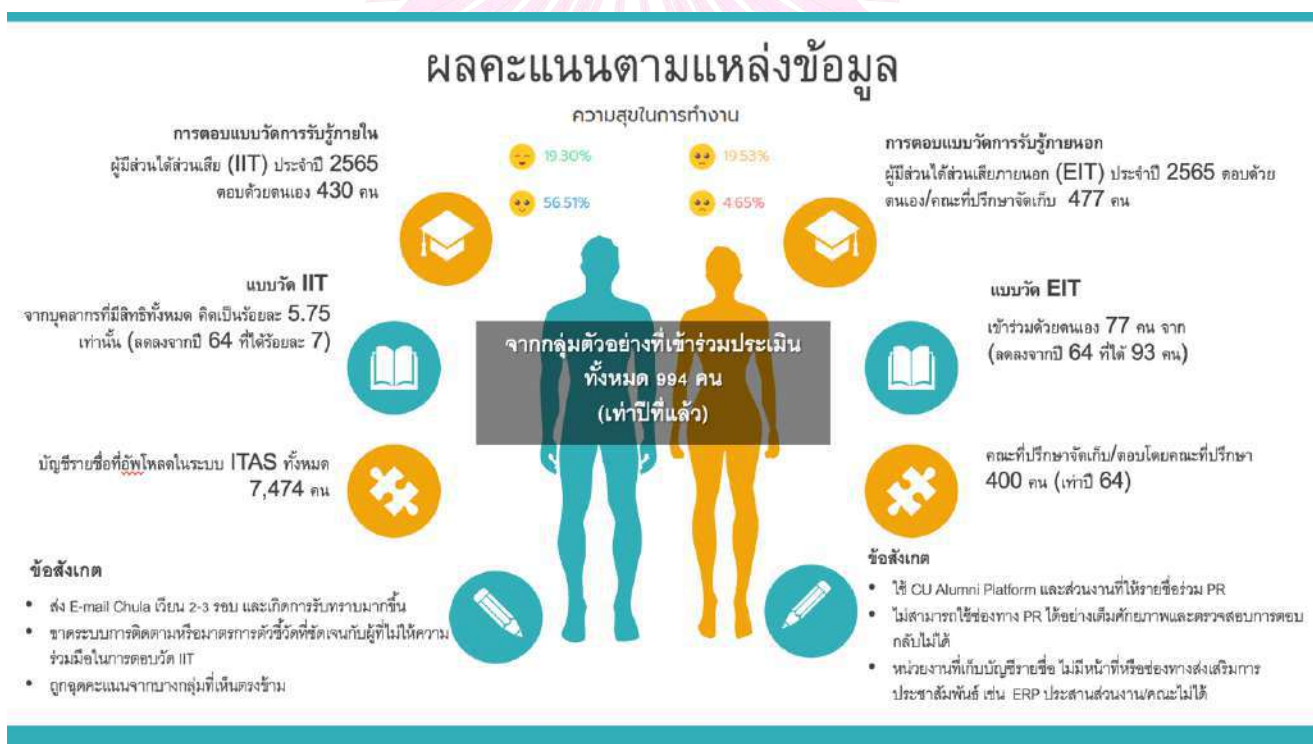
แสดงให้เห็นว่า ถ้าดูจากสัดส่วนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตั้งแต่อดีต ผู้ปกครอง ลูกหนี้ เจ้าหนี้ ผู้เช่า ผู้มาใช้บริการวิชาการ ตลอดจนผู้มาใช้บริการต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยหรือชุมชนใกล้เคียงเหล่านี้ มีการกระจายแบบสอบถามในทุกกลุ่มช่วงอายุและประเภทที่มาติดต่อกับหน่วยงานมากขึ้น เช่น ในปี 2564 จะเป็นกลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ร้อยละ 51.32 กับ 39.76 แต่พอมานับเทียบกับปี 2565 จะมีกลุ่มมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามากขึ้นอย่างชัดเจน ที่ร้อยละ 27.04 จากเดิมที่ปี 2564 มีเพียงร้อยละ 1.83 แต่ถ้าดูจากประเภทที่มาติดต่อกับมหาวิทยาลัย จะเห็นเลยว่า น้ำหนักจะเอียงไปส่วนบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อหน่วยงานมากกว่าถึง 90 % ทำให้ความคิดเห็นจากส่วนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรธุรกิจที่ทำกิจกรรมกับหน่วยงาน ซึ่งอัฟโพลด์บัญชีรายชื่อให้ไปในระบบ ITAS ได้ทำจำนวนน้อยมาก จากคะแนนส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ปี 2565 นี้จึงทำให้คาดการณ์ว่า น่าจะมาจากกลุ่มนิสิตปริญญาตรีที่ทำแบบวัดการรับรู้เพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยยะ หากอนุমানต่อถ้าจะให้ดีในปี 2566 มหาวิทยาลัยควรต้องผลักดันให้ส่วนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรธุรกิจที่ทำกิจกรรมหรือติดต่อกับหน่วยงาน เข้าทำแบบวัดการรับรู้ให้มากขึ้น เพื่อถ่วงดุลสัดส่วนกลุ่มอื่น ๆ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคะแนนจะดีขึ้น ถ้าหากส่วนบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อหน่วยงานหรือกลุ่มมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ายังมีบางกลุ่มที่ประเมินหน่วยงานแบบต่ำ ๆ ก็ยังอาจจะดูคะแนนได้

ขณะที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีผู้สนใจทำประเมินเพียงจำนวน 430 คน จากบุคลากรที่มีสิทธิทั้งหมด 7,474 คน โดยมาจากบุคลากรกลุ่มสายปฏิบัติการและกลุ่มสายวิชาการเป็นส่วนใหญ่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นเพศหญิง มีการกระจายตัวดีขึ้นในทุกกลุ่มช่วงอายุหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ลดลงเล็กน้อย เช่น จากผลการประเมินในปี 2564 ที่ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคลากรเพศหญิง (127 คน)/ชาย (63 คน) ที่อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป พอมานับปี 2565 กลุ่มนี้จะมีสัดส่วนพอๆ กับกลุ่มบุคลากรภายในที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ที่ 51 คน/65 คน กับ 52/75 คน รองลงมาจะเป็นกลุ่มที่ทำงานมา 11-20 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ โดยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นสัดส่วนสูงที่สุด (254 คน) รองลงมาเป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (160 คน) และ

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (10 คน) ทั้งนี้ จากกลุ่มประชากรดังกล่าว ยังพบว่าเป็นกลุ่มที่เลือกให้ความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่ 75.81% มองว่าพวกเขามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดีมากถึงดี จากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมามีความสุขในการทำงาน ดีมาก 19.3 (24.55)% กับดี 56.51 (55.09)% ส่วนที่บอกว่ากลาง ๆ 19.53 (16.57)% และค่อนข้างแย่ 4.65 (3.79)% ถ้าเทียบกับปีที่แล้ว ถือว่าลดลง โดยในปี 2564 อยู่ที่ 77% พอปี 2565 อยู่ที่ 75% ส่วนที่บอกว่ากลางถึงแย่มากเพิ่มขึ้นประมาณ 4 % อย่างไรก็ตามแต่ส่วนใหญ่ยังบอกว่า อยู่ในระดับ Good

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยตั้งเป้าว่าจะพยายามขยายการรับรู้และสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายดังที่กล่าวมาให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างความเข้าใจและนำเสนอมาตรการที่น่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยเข้าสู่การรับรู้เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องการจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายภายในยินยอมทำแบบประเมินในสัดส่วนที่มากกว่าปีที่ผ่าน ๆ มา

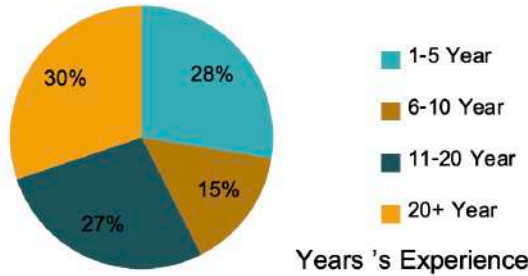
ตัวอย่างการนำผลการประเมิน ITA จากปีงบประมาณ 2565 มาวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร



ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

CU มีคะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ สูงสุด ทั้งนี้ ดวงพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การแก้ไขปัญหาดูทุจริต ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็น หน่วยงานของท่านยังไม่มี การเฝ้าระวังการทุจริต การตรวจสอบการทุจริต และหรือ การลงโทษทางวินัยเท่าที่ควร และประเด็น หน่วยงานของท่านไม่มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบภายในและภายนอกเรื่องการทุจริตเพื่อ ไปปรับปรุงความโปร่งใสในหน่วยงาน รวมถึงประเด็น บุคลากรภายในหน่วยงานพบเห็นแนวโน้มในการ ทุจริตที่จะเกิดขึ้น



อายุ	เพศชาย	เพศหญิง	อื่นๆ
20-30 ปี	5.12(2.00)	0.23(3.79)	0.23(0.60)
31-40 ปี	10.70(7.78)	17.21(16.97)	0.47(0.20)
41-50 ปี	12.56(12.77)	20.23(20.36)	1.40(0.20)
51-60 ปี	8.14(9.98)	15.81(22.95)	0(0.20)
60+ ปี	0.93(0.80)	1.40(1.40)	0

1 ในวงเล็บ คือ ร้อยละในปี 2564

สภาพแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่

ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2565

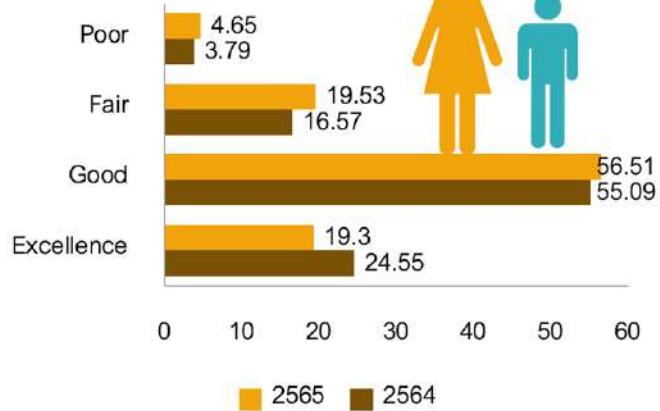
75.81 %

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก-ดี

ที่เหลือน้อย 24.18 %
อยู่ในระดับกลาง-แย่มาก
จากปี 2564 ที่ได้ 20.46%

พบว่า จากสภาพแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประจำปี 2565 จาก 430 คน เนี่ยเค้าบอกว่ามีความสุขในการทำงาน ดีมาก 19.3(24.55)% กับดี 56.51(55.09)% ส่วนที่บอกว่ากลางๆ 19.53(16.57)% และค่อนข้างแย่ 4.85(3.79)% ถ้าเทียบกับปีที่แล้วถือว่าลดลง ปี64 77% ปี65 75% ส่วนที่บอกว่ากลางถึงแย่มากเพิ่มขึ้นประมาณ 4 %

ส่วนใหญ่บอกว่า อยู่ในระดับ Good

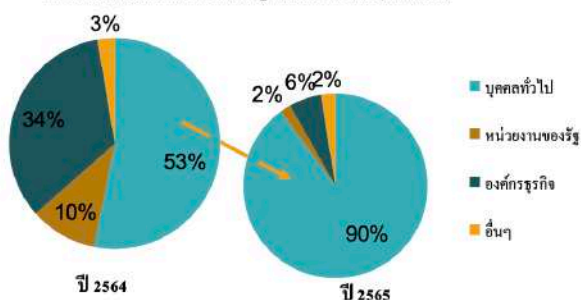


ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

*ในวงเล็บ คือ ร้อยละในปี 2564

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

CU มีคณะกรรมการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร สูงสุด ซึ่งมี ควบพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีการประเมินค่า โดยเฉพาะในประเด็น การปรับปรุงคุณภาพและการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ดีขึ้นและประเด็น การปรับปรุงวิธีการและการสำรวจความพึงพอใจของชั้นต่อมาร คำมีงานบริการให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมถึงประเด็น การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้ภาคีคือ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานการให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น และแนวทางปฏิบัติสำหรับเรื่องเรียนการทุจริตหน่วยงาน



อายุ	เพศชาย	เพศหญิง	อื่นๆ
-20 ปี	1.47(0.61)	1.89(0.61)	0.21
20-30 ปี	18.87(12.58)	43.40(21.30)	0.21
31-40 ปี	9.43(9.74)	14.47(16.63)	0.63(0.41)
41-50 ปี	2.52(8.11)	2.73(13.79)	0
51+ ปี	1.68(7.51)	2.52(8.72)	0

ข้อสังเกต

ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ EIT มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 99.82 รองลงมา คือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.19 และมีมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 27.04 (หรือ 129 คน) ตามลำดับ ซึ่งต่างจากปี 64 ที่คิดเป็นร้อยละ 1.63 (หรือ 9 คน) เท่านั้น

สรุปได้ว่า หากวิเคราะห์ผลกระทบและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ینگบประมาณ พ.ศ. 2565 จะพบประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและสื่อสารใกล้เคียงกันกับที่พบในผลการประเมินฯ ของปี 2562-2564 ดังนี้

ส่วนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) หลัก ๆ จะเป็นประเด็นการเพิ่มความตระหนักภายในหน่วยงาน เช่น ประเด็นของการรับทราบแผนการใช้จ่ายประจำปีของหน่วยงาน ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติการยืมทรัพย์สินของราชการ ซึ่งควรจะต้องถ่ายทอดต่อคนทำงานแต่รัดกุม โดยต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากขึ้น มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าเรื่องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง รับทราบในวงกว้าง รวมถึงมีแนวทางปฏิบัติสำหรับร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O29) เช่น ร้องเรียนได้สะดวกหรือไม่ มีติดตามหรือรายงานผลการร้องเรียนเป็นระยะไหม กระทั่งสามารถรับประกันความเชื่อมั่นในการร้องเรียนและมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ปลอดภัย ไม่มีผลกระทบ และเป็นช่องทางการร้องเรียนที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O30) ที่สำคัญควรมีแนวทางในการจัดการข้อมูลร้องเรียนให้เกิดความมั่นใจว่า จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน รวมไปถึงการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรต้องรับทราบให้มากขึ้น อีกประการ คือ หน่วยงานมีการนำผลจากการตรวจสอบไปปรับปรุงการทำงานได้จริงมากน้อยแค่ไหน รวมไปถึงเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลงานสังเกตได้ว่ากลยุทธ์สำคัญยังอยู่ที่วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) สำหรับการวางแผนแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนในข้อคำถามที่คะแนนเฉลี่ยไม่ถึง 85 คะแนน

จุดที่หน่วยงานยังต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ ประเด็นคำถามส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ซึ่งขั้นตอนการตรวจสอบ เป็นขั้นตอนการค้นหาช่องทางและวิธีพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้เร็วยิ่งขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานให้มากขึ้น รวมไปถึงการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ ในกระบวนการทำงาน อีกส่วนคือขั้นตอนของการปรับปรุง (Act/Action) การดำเนินการ เพื่อให้กระบวนการขั้นตอนเร็วขึ้น ง่ายขึ้น หรือมีค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าเดิม หลายครั้งที่หลายส่วนงานยังขาดข้อมูลในการตรวจสอบ รวมไปถึงไม่สามารถมองหาทางออกใหม่ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิม ๆ (Routine Work) ที่ถูกดำเนินการมาอย่างซ้ำ ๆ

ในโอกาสที่ทีมเลขานุการจึงได้นำตัวอย่างของข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบประเมินทั้ง 2 ส่วนมานำเสนอเพิ่มเติม (ตามรูปด้านล่าง: ตัวอย่างการนำข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบประเมินพัฒนากระบวนการ) ข้อเสนอแนะบางส่วนจะมีทั้งส่วนแนะนำให้ปรับปรุงแบบของแบบสอบถาม ให้เพิ่มช่องที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ทราบ (ไม่มีข้อมูล) หรือบางข้อที่ทำแบบวัดการรับรู้ไป ผู้ทำแบบประเมินอาจสำคัญผิด เช่น ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ไม่ทราบว่าต้องประเมินผู้บังคับบัญชาระดับไหน อยู่ในช่วงเปลี่ยนวาระบ้าง หรือไม่ทราบว่าควรประเมินใครดี หรือตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ไม่แน่ใจว่าตนเองควรต้องทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานหรือส่วนงาน ในระดับที่มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ที่น่าสนใจต่างจากปีก่อน ๆ จะเริ่มเห็นถึงการให้ความสำคัญของ Work-life Balance และความเท่าเทียมเชิงอำนาจมากขึ้น เพราะจากประสบการณ์ของบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังมีส่วนหนึ่งที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม เช่น ขอให้ประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 2 ทาง ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก การสั่งงานที่คนทำงานไม่ดี ลอยตัว คนทำงานดีต้องรับภาระมากกว่า มีบางส่วนแสดงความห่วงใยในเรื่องการให้ความรู้และพัฒนาต่อยอดแก่ผู้บริหารของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานสนับสนุนบางอย่างที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ เช่น งานพัสดุ การคลัง การบัญชี ขอให้ส่วนงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีที่ปรึกษาทางกฎหมายหรือกฎระเบียบ ไม่เช่นนั้นก็พัฒนาหรือสร้าง platform ในการตรวจ ติดตาม และส่งงานให้เร็วขึ้น โดยบุคลากรยังหวังว่า เครื่องไม้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีส่วนนี้จะป้องกันการสั่งการในทางที่มีขอบและเสริมทักษะวิชาชีพ ควบคู่กับการจัดเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมยิ่งขึ้น และทราบถึงกระบวนการที่ไม่ก่อให้เกิดการทุจริต หรือมีการปฏิบัติตามขั้นตอน ตามระเบียบที่ถูกต้อง

โดยทั่วไป ก็ยังอยากให้เพิ่มการมีส่วนร่วมและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง เป็นระยะ เช่น ให้แจ้งรายละเอียดการใช้งบประมาณของหน่วยงาน/ส่วนงานตลอดทั้งปี หรือหากพบว่ามีพื้นที่เชิงพาณิชย์ที่อาจมีกระทบต่อบุคลากรและนิสิต ขอให้ทำแบบสำรวจหรือประชาพิจารณ์ก็จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนามหาลัยต่อไป อย่างไรก็ตามก็ดีในระหว่างการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) หรือปรับปรุงหลักการการบริหารคุณภาพ (Quality Management) และการบริหารการปฏิบัติการ (Operations

Management) ย่อมมีแรงต้านจากภายในไม่มากนักน้อย คำที่มักจะได้ยินเสมอก็คือ “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” (Continuous Improvement) ส่วนงานจึงต้องคำนึงเป็นระยะว่า กระบวนการใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้มหาวิทยาลัยได้ ย่อมมีค่ากว่าการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการทำงานในรูปแบบเดิมซ้ำ ๆ เนื่องจากหากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยไม่ปรับตัวเท่าทัน หรือแก้ไขข้อบกพร่องโดยเริ่มที่ตนเองก่อน การจะหวังเพิ่มศักยภาพหรือการเปลี่ยนแปลงในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยย่อมเป็นไปได้ยาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเองก็อาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเช่นปัจจุบัน

ส่วนผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) หลัก ๆ จะเป็นประเด็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีมุมมองว่า การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมีจิตบริการสาธารณะและพร้อมรับผิดชอบ ในฐานะที่ต้องเป็นผู้รักษามูลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนมากนักน้อยแค่ไหน หนีไม่พ้นประเด็นที่มีการปรับปรุงการดำเนินงานหรือการให้บริการ ให้มีความโปร่งใส สามารถสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น มีขั้นตอนการทำงานหรือการให้บริการ ชัดเจนหรือไม่ ประหยัดเวลาผู้มาใช้บริการมากน้อยแค่ไหน หรือมีความสามารถในการตอบสนองต่อการให้บริการต่าง ๆ ได้อย่างทันที่ตามวัตถุประสงค์ไหม ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นหน่วยงานภาครัฐสมัยใหม่ที่เปิดช่องชี้แจงข้อมูลที่ประชาชนควรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ชัดเจน หลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงมากน้อยแค่ไหน หมายถึงว่ามหาวิทยาลัยให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้มารับบริการสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ หรือวิธีการในการขอรับบริการได้มากขึ้นไหม เรียกก่ายๆ ว่ามีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานอย่างแท้จริง



ตัวอย่างการนำข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบประเมินพัฒนากระบวนการ

43



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผลการประเมินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2565

มุมมองจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปี 2565	เกี่ยวกับตัวชี้วัด
ควรแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากต้องทำงานตลอดเวลา การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม ใครไม่ทำงานหรือทำงานไม่ดี ก็ไม่ได้รับการมอบหมายและไม่มีผลกระทบกับตำแหน่ง	I3/I13/I14
แนะนำหน่วยงานที่เป็นแบบอย่างการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	Suggestion
การทำงานของส่วนกลางค่อนข้างล่าช้าและไม่มีช่องทางที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินการที่ชัดเจน การทำงานเพื่อประสานกันระหว่างหน่วยงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคโนโลยี เช่น สร้าง platform ในการตรวจ ติดตาม และส่งงานด้านเอกสารอื่นๆ มากขึ้น ลดการใช้เอกสารที่เป็นกระดาษลง	I30
ต้องการให้ประเมินผลการทำงานภายในองค์กรในลักษณะ 2 ทง ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อลดความเป็นพวกพ้อง และสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	I14
กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันการเกิดทุจริตที่บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญ	I26
แจกแจงรายละเอียดการใช้งานงบประมาณของหน่วยงานตลอดทั้งปี เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน	I7/I12
กำหนดให้มีหน่วยงานหรือผู้ที่รับเรื่องเรียนที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง	I30
ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับที่รัดกุม แต่ลดขั้นตอนให้เกิดความคล่องตัว ควบคู่ไปกับความโปร่งใส	I1/I29
แนะนำให้มีการบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ให้มากกว่านี้	I2/I9/I18
เปิดช่องทางเรื่องการพัฒนาพื้นที่ (รวมถึงพื้นที่เชิงพาณิชย์) ที่อาจมีผลกระทบกับบุคลากรและนิสิตให้รับทราบ และทำแบบสำรวจความเห็น ซึ่งอาจจะมีประโยชน์ในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นก็เป็นได้	I12/ E5/E7/E14
ควรมีการจัด Career Part และมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรม เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ช่วยลดโอกาสการทุจริตในองค์กร	I13/I14/I16
อยากให้มีช่องทางหรือกับฝ่ายนิสิตกร กรณีมีข้อสงสัยในแนวปฏิบัติ หรือกฎระเบียบ มากยิ่งขึ้น	Suggestion

44

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผลการประเมินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2565



มุมมองจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ประจำปี 2565	เกี่ยวกับตัวชี้วัด
อยากให้เพิ่มช่องทางกรตอบรับเรื่องเอกสารให้มากขึ้น	E6/E
เนื่องจากการบริหารงานเพื่อให้บริการผู้เช่า ผู้ให้บริการจะรับฟังนโยบายจากสำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาฯ เป็นหลัก ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเรียกร้องใดๆ จากผู้เช่าเลย จึงควรหารูปแบบบริหารใหม่ที่ตอบสนองความต้องการทั้งสองด้าน	E14
อยากให้เพิ่มนิติกรมากขึ้น และพัฒนาระบบการเข้าถึงได้ดีขึ้น	E14
หน่วยงานอาจไม่ได้มีการทุจริต แต่การตรวจสอบการทำงานเป็นไปได้ยาก งานบางงานมีความล่าช้าจนต้องทวงถามความคืบหน้า แต่มักจะได้คำตอบเพียงให้รอ เป็นต้น	E15
การเข้าถึงข้อมูลบางกรณียากมาก	E6/E7
ขอให้เพิ่มช่องทางการติดตามการปรับปรุงการทำงาน ขอให้หนี้อยู่หน้าเว็บไซต์หลักเลย	E8
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อยากมาก ขอให้เพิ่มช่องทางติดต่อให้มากขึ้น ช่วงโควิดติดต่อเจ้าหน้าที่ได้ยากมาก	E6
ประชาสัมพันธ์ด้วยช่องทางที่หลากหลาย แจ้งข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วกว่านี้ เช่น หากมีการเปลี่ยนแปลงตารางเรียน ควรแจ้งให้นักศึกษาทราบให้ชัดเจน	E6/E9
อยากให้การคลังจุฬาฯปรับปรุงตัวอย่างนี้ไปเรื่อยๆ และต้องคำนึงถึงความเดือดร้อนของคนหมู่มากด้วยหากตัวเองทำงานผิดพลาด ล่าช้า	E11/E12/ I3
อยากให้การทำงานเกี่ยวกับเอกสารเป็นแบบดิจิทัล	E6/E13
อยากให้มีแอปพลิเคชันตารางเวลาเวลาดินรของมหาวิทยาลัย	E8/E11
อยากให้จัดอบรมความรู้ต่างๆ มากขึ้น	Suggestion

2.2 มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566

ในการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มการประเมินฯ ในเดือนมกราคม 2566 ตามที่กล่าวมาก่อนหน้านั้น เลขานุการของคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยได้ชี้แจงกรอบและการใช้งานระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 พร้อมทั้งนำเสนอวาระแจ้งเพื่อทราบเรื่องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม ลงประกาศ ณ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2562 ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการจัดทำนโยบายด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงกำกับดูแลเชิงนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาการดำเนินงานที่เอื้อให้มหาวิทยาลัย บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการนำนโยบายด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ตามคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ 7433/2565 จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายของส่วนงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการนำนโยบาย ประสาน ติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม รวมทั้งเสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ลดอุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน หรือให้การสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้องสามารถปฏิบัติได้ตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยมหาวิทยาลัยฯ เชื่อว่าการดำเนินการตามขั้นตอนการทำงานข้างต้นจะช่วยและเพิ่มโอกาสการพัฒนาคะแนนการประเมินฯ พร้อมกันนั้นยังสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้ตามทิศทางและแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นลำดับต่อไป

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 นับเป็นปีที่ 10 ที่ได้มีการดำเนินงานประเมิน ITA ติดต่อกันมา ยิ่งถือว่าการประเมิน ITA เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่หน่วยงานต้องทำเป็นประจำทุกปี ทีมเลขานุการคณะทำงานฯ นำเสนอเพิ่มเติมว่า สำนักงาน ป.ป.ช.นับว่าเริ่มต้นกระบวนการการประเมินฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 และสิ้นสุดกระบวนการประเมินฯ ในช่วงสิงหาคม 2565 ของปีที่ผ่านมา แต่เอาจริงๆ หน่วยงานที่เข้าร่วมต้องเริ่มเตรียม

ความพร้อมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคมของทุกปี หน่วยงานก็จะต้องเริ่มวางแผนเตรียมข้อมูล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ก็เช่นกัน เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ประสานงานของแต่ละส่วนงานที่มีส่วนช่วยให้ความอนุเคราะห์ก็จะทราบว่า ศูนย์บริหารความเสี่ยงจะเริ่มไปให้ข้อมูลและชี้แจงรายส่วนงานเป็นระยะ และบางส่วนงานก็อาจได้รับบันทึกขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ส่วนงานเริ่มวางแผนการจัดเตรียมข้อมูล เช่น สำนักบริหารแผนและการงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีเกณฑ์ปรับรวมข้อ O10-O12 แผนดำเนินงานเข้ากับข้อ O18-O20 การใช้จ่ายงบประมาณจากปีงบประมาณก่อนเข้าด้วยกัน ปีนี้ก็จะส่งข้อมูลเพียง 3 ข้อ คือ ข้อ O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี 2566 O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน 2566 และ O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565 หรือสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เกณฑ์ปรับเลื่อนข้อ O21-O24 การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุจากปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ขึ้นเป็นข้อ O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุประจำปี 2566 O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 2566 O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน ประจำปี 2566 และ O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 2565 แม้จะส่งข้อมูล 4 ข้อเท่าเดิม แต่เนื้อหาอาจจะต้องให้ความใส่ใจเพิ่มขึ้น โดยข้อผิดพลาดที่สำนักงาน ป.ป.ช. เตือนไว้จะเป็นในข้อ O21 มักจะเป็นการไม่แสดงข้อมูลเป็นรายเดือน หรืออาจสรุปข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน ส่วนข้อ O22 หลายหน่วยงานยังขาดการระบุถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ หรือบางหน่วยงานไปนำเสนอข้อมูลประเภทอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน หรือไปนำเสนอรายงานผลของปีงบประมาณอื่น

นอกจากส่วนแบบวัด IIT และแบบวัด EIT ที่ถูกปรับปรุงข้อความในข้อคำถามให้กระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อลดความสับสนของผู้ตอบแล้ว โดยยังคงมี 30 คำถามสำหรับส่วน IIT และ 15 คำถามสำหรับส่วน EIT เช่นเดิม และยังคงคำนวณคะแนนโดยเฉลี่ยรายตัวชี้วัดเช่นเดิม บางส่วนของประเด็นคำถามในแบบ OIT ได้มีการเพิ่มเติมการดำเนินการขับเคลื่อนประเด็นนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ซึ่งเป็นความร่วมมือทางนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงาน ป.ป.ท. ขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) โดยเกณฑ์ได้เพิ่มประเด็นนโยบาย No Gift Policy อย่าง O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy และ O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy โดยตัดข้อ O32 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่มาอยู่เดิมออก และเลื่อนข้อ O36-O37 จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่วนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตขึ้นมาเป็นข้อ O34-O35

การปรับปรุงประเด็นขับเคลื่อนภาครัฐในอีก 1 ประเด็นที่เพิ่มเติมของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) คือ การร่วมมือของสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงาน ก.พ. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ในข้อ O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม

และ O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเกณฑ์ได้เพิ่มข้อ O39-O41 เป็นประเด็นมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และตัดข้อ O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรมออก ทั้งนี้ เกณฑ์เน้นให้รายละเอียดในข้อความว่าต้องมี “การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานฯ/จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts/ฝึกอบรมในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง” จริยธรรมของหน่วยงานอีกด้วย

ในปีนีในประเด็นดังกล่าวมาแล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเน้นเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมกับบุคลากรภาครัฐ ส่วนนี้มหาวิทยาลัยจะมีการประสานกับทางสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อไปดูว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยมีโครงการอบรมหรือกิจกรรมใดบ้างที่จะสอดแทรกหัวข้อส่วนนี้ เข้าไปได้ ในเบื้องต้นก็จะมีในกิจกรรมปฐมนิเทศ Newcomers บางส่วนก็จะประสานกับทางศูนย์กฎหมายและนิติกร เช่น ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม เพราะจะเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษา มาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม และทางศูนย์บริหารความเสี่ยงก็จะมีจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อย่อยข้อมูลหรือประกาศต่าง ๆ จากทางศูนย์กฎหมายและนิติกร เพื่อจะได้ลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใน (3) ของข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ที่กล่าวถึงเรื่องการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน วางแผนว่าจะทำคอร์สให้ความรู้สั้น ๆ ใน Mooc หรือ myCourseVille ออนไลน์ เหมือนที่ฝ่ายวิชาการจัดทำการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Government Platform for PDPA Compliance : GPPC) ให้เจ้าหน้าที่ภายในที่สนใจไปลงเรียนหาความรู้ได้ โดยมุ่งหวังให้สร้างความตระหนักรู้สำหรับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สามารถดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ขณะที่อีกส่วนหนึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรภายในของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานตนเอง ตลอดจนสนับสนุนให้มีการตอบกลับแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ในส่วนบุคลากรภายใน ตามระยะเวลาที่และขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และหน่วยงานควรต้องผ่านเกณฑ์การประเมินที่ 85 คะแนนขึ้นไป (ติดต่อกันเป็นปีที่ 4) จึงพิจารณาจัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้กับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มความตระหนักในประเด็นการเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะของหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดยเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการ

ส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของมหาวิทยาลัย ตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ผ่านค่านิยม “ชูเชิดคุณธรรม” ให้เกิดขึ้นแก่ประชาคมชาวจุฬาฯ เสมือนเป็นเวทีสื่อสารให้รับทราบ เห็นทิศทางและเข้าใจแนวทางในการทำงานของมหาวิทยาลัย พร้อมปรับการบริหารงานภายในให้โปร่งใส ก้าวสู่ความเป็นเลิศในสังคมไทยและในระดับนานาชาติไปพร้อมกัน หลักๆ จะชูประเด็นในเรื่อง No Gift Policy กับการสร้างความเข้าใจต่อประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย (1) นายกสภาและกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ต่อไป

ทีมเลขานุการของคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยได้กล่าวเพิ่มเติมว่า จากการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ในปีที่ผ่านมา ความโปร่งใสภายในองค์กรอาจหมายถึงการสร้างเส้นทางการสื่อสารที่สื่อสารระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรภายใน หน่วยงานที่โปร่งใสจะต้องเปิดรับการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กลยุทธ์ และกระบวนการภายใน ซึ่งรวมถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ จากการดำเนินงานด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันก็ต้องยินดีรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกระดับด้วย หากมหาวิทยาลัยสร้างการสื่อสารแบบสองทางให้มากขึ้น จะช่วยสร้างภาพของวัฒนธรรมในที่ทำงานที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ โดยที่พนักงานหรือบุคลากรของจุฬาฯ แต่ละคนจะรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยที่ใหญ่กว่า ซึ่งให้คุณค่าและให้เกียรติกับพวกเขา นำมาซึ่งพันธกิจที่สร้างความเข้าใจและเพิ่มความเชื่อมั่นในการดำเนินงานทั้งปัจจุบันและอนาคต ขยายการมีส่วนร่วม และตอบสนองความคาดหวังในประเด็นที่สำคัญอย่างเหมาะสม รวมทั้งยกระดับความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกระดับ

นำมาซึ่งการนำเสนอหัวข้อแนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด IIT และอ้างอิงการวิจัยจาก Deloitte ซึ่งเผยให้เห็นว่า คนในยุคมิลเลนเนียลและคน Gen Z ใ้วางใจหน่วยงานน้อยกว่าคนรุ่นก่อนมาก ชื่อเสียงของหน่วยงานที่มีต่อคนทั้งสองกลุ่มนี้มีความสำคัญ เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อมุมมองที่คนภายนอกมีต่อสินค้าและบริการของหน่วยงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถใหม่ ๆ เนื่องจากแรงงานกลุ่มใหม่ในยุคปัจจุบัน จะพิจารณาค่านิยมขององค์กร การให้คะแนนความพึงพอใจของพนักงาน ความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสมัครงาน และแม้ว่าภายในหน่วยงาน/ส่วนงานจะมีการประชุมทีมตามปกติ แต่ทีมบริหารหรือหัวหน้าของส่วนงานก็ควรถามไถ่สารทุกข์สุกดิบแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกของส่วนงาน ซึ่งจะเป็นเสมือนการให้พื้นที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ได้ถามคำถามหรือแจ้งข้อกังวลที่พวกเขาู้สึกไม่สบายใจ แบ่งปันความคิดเห็นในกลุ่มหรือองค์กรด้วยอย่างเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ในแบบวัด IIT จึงประกอบด้วย

- การจัดประชุมชี้แจงการตอบแบบวัดการรับรู้ IIT เพื่อแจ้งให้ส่วนงานทราบความจำเป็น เป้าหมาย การปรับปรุงพัฒนาในแต่ละปีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นระยะ
- ส่วนงานปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงบริการ และแจ้งข้อมูลให้บุคลากรภายในเข้าถึงได้ง่าย ผ่านเครือข่ายต่างๆ เช่น ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) หรือเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ
- สอดแทรกการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการมีจิตบริการ ความเท่าเทียมระหว่างบุคลากรภายในด้วยกัน ผ่านกิจกรรมหรือการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน
- ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงาน/ส่วนงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินไปใช้ปฏิบัติงานด้วยความสะดวก ตรวจสอบได้ว่าการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานถูกต้องอย่างน้อยแค่ไหน หรือมีกรณีบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างน้อยเพียงใด ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่ เรื่อยไปถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัด IIT มีระบบการติดตามการตอบวัด IIT ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
- ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน
- ลงพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

สรุปมาตรการส่วน IIT ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566

45

แนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด IIT

แบบวัด IIT

- 1 จัดประชุมชี้แจงการตอบแบบวัดการรับรู้ IIT เพื่อให้ทราบความจำเป็น เป้าหมาย การปรับปรุงพัฒนาของ CU
- 2 ส่วนงานปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงบริการ และแจ้งข้อมูลให้บุคลากรภายในเข้าถึงได้ง่ายผ่านเครือข่ายต่างๆ
- 3 ปูกลมึงและสร้างจิตสำนึก การมีจิตบริการ ความเท่าเทียมระหว่างบุคลากรภายในด้วยกัน
- 4 ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง
- 5 เพิ่มการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัด IIT มีระบบการติดตามการตอบวัด IIT ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
- 6 ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน
- 7 ลงพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสี่ยง

สรุปมาตรการส่วน EIT ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566

46

แนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด EIT

แบบวัด EIT

- 1 หน่วยงานและส่วนงานต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
- 2 ปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงบริการและข้อมูลให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงได้ง่ายมากขึ้น
- 3 สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมี Service Mind และ Lean Process ต่อเนื่อง
- 4 การจัดเก็บบัญชีรายชื่อผู้รับบริการ หรือการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะต้องอยู่บนฐาน PDPA รองรับ
- 5 นำเทคโนโลยีมาช่วยตรวจจับและให้ผู้ใช้บริการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- 6 พัฒนาและแนะนำช่องทางที่ผู้มารับบริการ สามารถตรวจสอบและร้องเรียนปัญหา
- 7 ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานเชิงผลการดำเนินงานในบทบาทการกำกับดูแลที่ดีของ CU ที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสี่ยง

ในส่วนของแนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด EIT ก็เสนอมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 อันประกอบด้วย

- หน่วยงานและส่วนงานต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
- ปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงบริการและข้อมูลให้ผู้มาใช้บริการเข้าถึงได้ง่ายมากขึ้น
- สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมี Service Mind และ Lean Process อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
- การจัดเก็บบัญชีรายชื่อผู้รับบริการ หรือการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะต้องอยู่บนฐาน PDPA รองรับ
- นำเทคโนโลยีมาช่วยตรวจจับและให้ผู้มารับบริการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- พัฒนาและแนะนำช่องทางให้ผู้มารับบริการ สามารถตรวจสอบและร้องเรียนปัญหา
- ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของ CU ที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างต่อเนื่องมากขึ้น เช่น แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในบทบาทการกำกับดูแลที่ดี การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส และสามารถพิสูจน์และเชื่อถือได้อย่างเป็นที่ประจักษ์

เพราะยังหน่วยงานต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และสามารถมอบประสบการณ์ของการใช้บริการที่ดี กล่าวคือ เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารที่สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและมีหลักธรรมาภิบาลในเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) พร้อมปรับสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization) อย่างเต็มรูปแบบ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองโดยยึดประชาชนผู้มารับบริการเป็นศูนย์กลาง หน่วยงาน/ส่วนงานก็ยิ่งต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ทั้งนี้ หมายรวมถึงการสื่อสารที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น การสื่อสารภายในองค์กรซึ่งคือการไหลเวียนของข้อมูล/ข่าวสารระหว่างบุคลากรภายในด้วยกัน การสร้างบรรยายกาศการสนทนาระหว่างหน่วยสังคมต่างๆ ของกลุ่มคนภายในองค์กรที่จะกระจายไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่ว่าจะมาจากบนลงล่างหรือล่างขึ้นบน โดยจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มนิสิต นักศึกษา พาร์ทเนอร์และผู้รับบริการทางวิชาการหรืองานวิจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย

หากมุ่งไปที่ประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้หลัก Open Data อย่างมี Transparency คือเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐให้ประชาชนและภาคประชาสังคมเข้าถึงข้อมูล สามารถร่วมตรวจสอบการดำเนินตามนโยบายที่ประกาศให้ไว้ของหน่วยงาน มี Releasing social and commercial value ในยุคดิจิทัล ข้อมูลเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับสร้างนวัตกรรม การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นจุดเริ่มต้นหรือแหล่งข้อมูลหนึ่งที่จะช่วยผลักดันการสร้างนวัตกรรมและบริการใหม่ ๆ เผยแพร่สู่สังคมและในเชิงพาณิชย์ และลืมไม่ได้เลยในส่วนของกรณี Participation and engagement กับภาคประชาชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้มีส่วนร่วม

แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย และร่วมกันตัดสินใจในวาระที่สำคัญของหน่วยงาน/ส่วนงาน เช่น กรณีสำนักงานหอพักนิสิตและคณะกรรมการนิสิตหอพักร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำเกณฑ์การคัดเลือกนิสิตอยู่ต่อหอพัก เป็นต้น ซึ่งการแบ่งปันและอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจขององค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมความไว้วางใจ เพราะคงจะเป็นการดีกว่า หากส่วนงานหรือบุคลากรของเราทราบความเป็นมาเกี่ยวกับการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยหรือแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องก่อน ไปทราบจากข่าวลือหรือคาดการณืเอาเองจากสื่อภายนอก

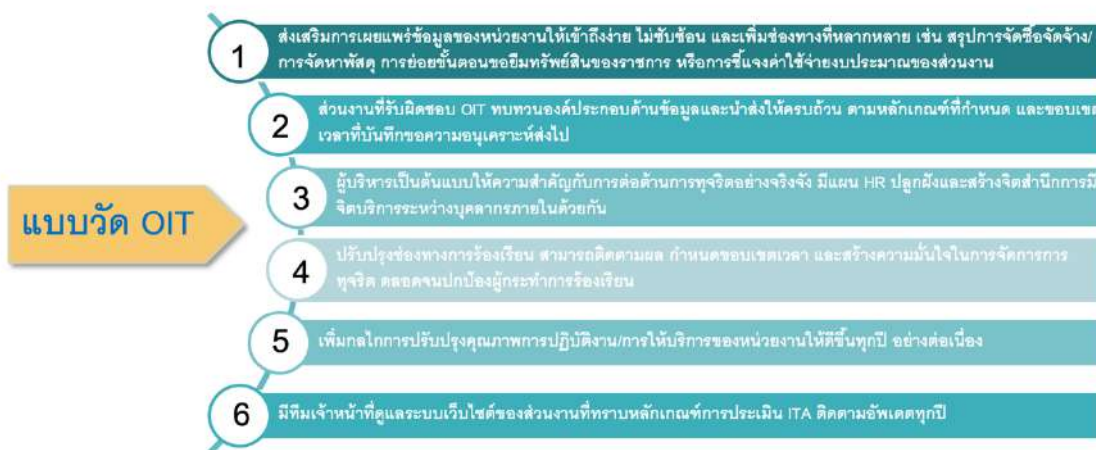
แนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด OIT

- ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่หลากหลาย เช่น สรุปรายการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ การย่อขั้นตอนขอยืมทรัพย์สินของราชการ หรือการชี้แจงค่าใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน เป็นต้น
- ส่วนงานที่รับผิดชอบ OIT มอบหมายและทบทวนองค์ประกอบด้านข้อมูลก่อนนำเสนอส่งให้ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและขอบเขตเวลาที่บันทึกขอความอนุเคราะห์ส่งไป เนื่องจากที่ผ่านมาบุคลากรที่จัดทำข้อมูลโดยตรงอาจไม่ใช่บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ในระหว่างการสื่อสารความต้องการ อาจทราบข้อมูลในแต่ละหัวข้อหรือองค์ประกอบข้อมูลไม่ครบถ้วน ตามเงื่อนไขที่กำหนด หรือระบุข้อมูลผิดพลาดไม่ชัดเจน ก็อาจเป็นสาเหตุให้นำส่งข้อมูลไม่ครบถ้วนจนนำไปสู่การถูกหัก 0 คะแนนของหน่วยงานได้
- ผู้บริหารเป็นต้นแบบการให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง มีแผน HR ริเริ่มปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการมีจิตบริการระหว่างบุคลากรภายในด้วยกัน
- ปรับปรุงช่องทางการร้องเรียน สามารถติดตามผล กำหนดขอบเขตเวลา และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน
- เพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นทุกปีอย่างไม่หยุดยั้ง
- แต่งตั้งเครือข่ายทีมเจ้าหน้าที่ดูแลระบบเว็บไซต์ของส่วนงานที่รับทราบหลักเกณฑ์การประเมิน ITA คอยติดตามอัปเดตทุกปี สามารถนำข้อมูลตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูลมาเป็นมาตรฐานของหน้าเว็บไซต์ส่วนงาน โดยจัดให้มีข้อมูลที่อัปเดตครบถ้วนทุกปี

สรุปมาตรการส่วน OIT ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566

47

แนวทางการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินแบบวัด OIT



CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเอื้อยง

ลำดับต่อมาได้ชี้แจงกรอบและการใช้งานระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 อธิบายถึงระเบียบวิธีการประเมินตามขั้นตอนต่าง ๆ แหล่งข้อมูลในการประเมิน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงกรอบระยะเวลาการประเมิน เป็นต้น โดยมีรายละเอียดและแหล่งที่มาจากการเตรียมการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

แหล่งข้อมูลในการประเมิน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมาจาก 3 แหล่ง ประกอบไปด้วย

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ในกรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรภายในทั้งกลุ่มสายปฏิบัติการและกลุ่มสายวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565) ให้จัดส่งข้อมูลรายชื่อมาพร้อมกับช่องทางติดต่อทาง E-mail ของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ ในช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน 2566 ซึ่งจะเป็นช่วงที่สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดระบบ ITAS ขยายระยะเวลาให้เข้าทำแบบสำรวจวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ในส่วนการประชาสัมพันธ์นอกจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์สื่อสารองค์กร รวมไปถึงส่วนงานอื่น ๆ ของคณะทำงานฯ ต่างมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ข้อมูลแก่บุคลากรในสังกัด เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมทำแบบประเมินฯ ด้วยตนเองและรักษาสิทธิในการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมชาวจุฬาฯ

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ในกรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความหมายค่อนข้างหลากหลาย แต่โดยสังเขป หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นใด ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของส่วนงาน/หน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือที่ได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจ เช่น นิสิต ผู้มาใช้บริการวิชาการ ผู้เรียนคอร์สออนไลน์ ศิษย์เก่า ผู้เช่า/ลูกค้า Vendor/Supplier เป็นต้น

มีการขอความอนุเคราะห์จัดเตรียมการประชาสัมพันธ์ส่วนผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยจะต้องมีการกระจายครอบคลุมทุกประเภท/เรื่องที่มาติดต่อกับหน่วยงานทั้งหมด 11 หน่วยงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ ศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (CU-ERP) ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานจัดการทรัพย์สินแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร (หอกลาง) และศูนย์พัฒนกิจและนิสิตเก่าสัมพันธ์ สมาคมนิสิตเก่าจุฬาฯ ศูนย์พัฒนกิจและนิสิตเก่าสัมพันธ์ฯ และสำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ เป็นต้น ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 เลขาณุกการและคณะทำงานฯ ได้พิจารณาเพิ่มเติมอีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เรียนออนไลน์จากศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้กับกลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกจากสำนักงานการทะเบียนและบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเดิมเคยจำกัดส่งเฉพาะกลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรี เพื่อขยายโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายหลักเช่นนิสิตนักศึกษาสามารถเข้ามาตอบแบบประเมินฯ ได้มากขึ้น ก่อนจะมีการนำเข้าคาดประมาณจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในในระบบ ITAS ในเดือนมกราคม 2566 ต่อไป ตามรูปรายละเอียดสถานะการคาดการณ์จำนวนตามแบบวัดการรับรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#	แบบวัดการรับรู้ของ	สถานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวนค่าขั้นต่ำ
1	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อนุมัติ	6954	400
2	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อนุมัติ	140000	400
3	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ 2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อนุมัติ	140000	40

เตรียมประชาสัมพันธ์ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจาก 11 ส่วนงาน



3. การตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานผู้ตอบแสดงหลักฐานว่า มีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS ในกรณีของจุฬาฯ หมายถึงเว็บไซต์หลัก (<https://www.chula.ac.th>) ของมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณชนอย่างเปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก รวมทั้งเว็บไซต์ทางการของแต่ละส่วนงานที่สามารถเชื่อมโยงกับเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัยได้โดยตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำนักงาน ป.ป.ช. จะดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ตลอดการประเมิน ตั้งแต่เปิดระบบลงทะเบียนเข้าใช้และระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน/ภายนอกในเดือนมกราคม 2566 กระทั่งถึงขั้นตอนการประกาศและเผยแพร่รายงานผลคะแนนในเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม 2566 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมี 3 เครื่องมือ 10 ตัวชี้วัดเช่นเดิม มีรายละเอียดการเก็บข้อมูลจาก 3 เครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้บุคลากรภายในที่ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เลือกตอบตาม

การรับรู้ของตนเอง จำนวน 30 ข้อ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยรวม นับเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่สำคัญจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT ระหว่างเดือนมกราคมถึงมิถุนายน 2566

ในส่วนนี้ วิธีเข้าตอบออนไลน์ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเข้าร่วมทำแบบวัด IIT จะเป็นการเข้าตอบด้วยตนเองโดยตรงผ่านระบบ ITAS ในช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) <https://itas.nacc.go.th/go/iit/jehbio> ทั้งนี้ ต้องกรอกรหัส Code ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ 10e1a3 หมายเลขโทรศัพท์ และยืนยันตัวตนด้วยรหัสผ่านครั้งเดียว (OTP) เพื่ออำนวยความสะดวก และเพิ่มโอกาสในการเข้าตอบของผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐที่ไม่ซับซ้อน และที่สำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยของผู้ตอบมากยิ่งขึ้น โดยข้อมูลการตอบจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้วิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการนำคำตอบไปเชื่อมโยงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบภายหลัง

ในส่วนนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวนร้อยละ 10 ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่จะต้องไม่น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง ในกรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนมากว่า 4,000 คนเช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงต้องเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่างเป็นอย่างต่ำ เพื่อให้ระบบ ITAS สามารถนำผลไปคำนวณและคณะที่ปรึกษามีฐานข้อมูลเพียงพอต่อการนำไปใช้สำรวจข้อมูลต่อไป

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของมหาวิทยาลัยเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลโดยรวมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มาใช้บริการในปีงบประมาณ ถือเป็น การประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อมหาวิทยาลัยใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ทั้งนี้ ช่วงที่สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดระบบ ITAS พร้อมจัดส่ง URL หรือ QR code ให้เข้าทำแบบสำรวจ EIT/IIT ที่ประชุมคณะทำงานฯ จะออกบันทึกแจ้งให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องและอื่น ๆ ทั่วทั้งมหาวิทยาลัยร่วมกันประชาสัมพันธ์ตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากส่วนงานต่าง ๆ เข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) จำนวน 15 ข้อ โดยส่วนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงมิถุนายน 2566 เช่นเดียวกัน

ทีมเลขานุการได้เน้นย้ำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องแจ้งสิทธิของผู้เข้ารับการประเมินฯ ก่อนการประเมินทุกครั้งว่า เมื่อสแกน QR Code หรือกดเข้าช่องทางการตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) <https://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio> แล้ว ระบบ ITAS ของทางสำนักงาน ป.ป.ช. จะขึ้นให้กรอกรหัสหมายเลขโทรศัพท์และยืนยันตัวตน ด้วยรหัสผ่านครั้งเดียว (OTP) เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่ม

โอกาสในการเข้าตอบของผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่ไม่ซ้ำซ้อน และที่สำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยของผู้ตอบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อมูลการตอบจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้วิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการนำคำตอบไปเชื่อมโยงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบภายหลัง

3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้มหาวิทยาลัยตอบว่ามีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL ทั้งหมด 43 ข้อ เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลัก จาก 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ในส่วนนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานภายใต้คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เพื่อแสดงข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้แล้วเสร็จ ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566) เพื่อรวบรวมในระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2566 และศูนย์บริหารความเสี่ยงจะแสดงข้อมูลรวมบนเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th เป็นลำดับต่อไป (เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช.) ทั้งนี้ ข้อมูลบนเว็บไซต์ของส่วนงาน ต้องมีลักษณะดังนี้

1) จะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของส่วนงาน โดยใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะได้ทั่วไป (ไม่ต้องล็อกอินหรือใช้รหัสผ่าน)

2) ข้อมูลที่เปิดเผยบนหน้าเว็บไซต์ของส่วนงาน ต้องสามารถนำไปใช้ได้โดยอิสระ เช่น การนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือนำไปเผยแพร่ได้โดยบุคคลใดก็ตาม จึงจะเรียกได้ว่าตรงตามเงื่อนไขของการเป็นข้อมูลเปิดของภาครัฐ (Open Government Data) ดังนั้น ในระหว่างการจัดทำข้อมูล ส่วนงานควรคำนึงถึงหัวใจหลัก 3 ประการของ Open Data ได้แก่

- Availability and Access คือ ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องสามารถใช้งานได้ทั้งหมดและกรณีที่มีค่าใช้จ่ายจะต้องไม่มากไปกว่าการทำสำเนา ส่วนของการเผยแพร่จะต้องอยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการใช้งานและสามารถแก้ไขได้ หรือสามารถดาวน์โหลดผ่านอินเทอร์เน็ตได้
- Re-use and Redistribution คือ ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องถูกจัดเตรียมภายใต้เงื่อนไขการอนุญาตให้นำมาใช้ใหม่และเผยแพร่ได้ รวมถึงการใช้ชุดข้อมูลร่วมกับชุดข้อมูลอื่น ๆ

- Universal Participation คือ บุคคลใด ๆ ก็สามารถที่จะใช้ข้อมูลได้ ไม่ว่าจะเป็นการนำไปใช้ การใช้ซ้ำ การเผยแพร่โดยไม่ติดเรื่องข้อจำกัดใดๆ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของข้อมูลนั้นๆ เช่น หากเป็นข้อมูลที่ไม่อนุญาตให้ใช้งานเชิงพาณิชย์ (non-commercial) จะไม่สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ หรือข้อมูลนั้น อาจมีข้อจำกัดในการใช้งานเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น ใช้ในการศึกษาเท่านั้น ก็จะไม่สามารถนำไปใช้ได้ เป็นต้น

3) ส่วนงานอาจใช้ชื่อเรียกข้อมูลที่แตกต่างจากรายการข้อมูลที่กำหนด แต่จะต้องมีรายละเอียดเนื้อหาที่สอดคล้องตามองค์ประกอบด้านข้อมูล

4) ในกรณีที่ส่วนงานใช้ปีปฏิทินหรือรอบปีอื่น ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบข้อความที่เกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามรอบ 6 เดือน ให้ใช้ข้อมูลในรอบ 3 เดือน (มกราคม-มีนาคม 2566) ในการตอบข้อความ

5) กรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดหรือเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้ ให้ส่วนงานอธิบายเหตุผลความจำเป็นมาอย่างละเอียด โดยจะต้องเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง ประกาศ หรือมาตรการของส่วนราชการ ข้อจำกัดอันสุดวิสัย หรือข้อจำกัดอันส่งผลต่อความมั่นคง หรือข้อจำกัดด้านการแข่งขันทางการค้า (เฉพาะองค์กรที่มีภารกิจตามกฎหมาย ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการแข่งขันทางธุรกิจ) โดยหากสำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาแล้ว เห็นว่ามีเหตุผลอันน่าเชื่อถือได้ จะไม่นำประเด็นการประเมินนั้นมาคิดคะแนน

6) ในแต่ละข้อส่วนงานสามารถระบุ URL เพื่อประกอบการตอบได้มากกว่า 1 URL หรืออย่างน้อยจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลที่ต้องการเปิดเผยนั้นโดยตรง

ข้อควรระวัง : ส่วนงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์ให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนน ระหว่างเดือนมีนาคม-มิถุนายน 2566 กรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้นอาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป

ตัวอย่างส่วนงานผู้รับผิดชอบในส่วนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล			
9.1 ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
✓ ข้อ O1	โครงสร้างหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน* แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น 	ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
✓ ข้อ O2	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหารของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย* (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองผู้บริหารสูงสุด แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ 	ศูนย์สื่อสารองค์กร
✓ ข้อ O3	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน* *ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั้งฉบับ 	ศูนย์สื่อสารองค์กร
✓ ข้อ O4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนการดำเนินการของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง (2) เป้าหมาย (3) ตัวชี้วัด เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566 	สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน ศูนย์สื่อสารองค์กร
✓ ข้อ O5	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ที่อยู่หน่วยงาน (2) หมายเลขโทรศัพท์ (3) E-mail (4) แผนที่ตั้ง 	ศูนย์สื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล			
9.1 ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
✓ ข้อ O6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารกลาง
✓ ข้อ O7	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์สื่อสารองค์กร
✓ ข้อ O8	Q&A	<ul style="list-style-type: none"> แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น 	สำนักงานการทะเบียน สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
✓ ข้อ O9	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น 	ศูนย์สื่อสารองค์กร
New ⚠ ข้อ O10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน (*อยู่ระหว่างเชื่อมโยงข้อมูลจากหน้าเว็บฯ ไปหน้าเว็บหลักฯ) 	โครงการ CU Transformations สนม. ศูนย์สื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

***เกณฑ์ปรับรวมข้อ O10-O12 แผนดำเนินงานกับข้อ O18-O20 การใช้จ่ายงบประมาณจากปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เข้าด้วยกัน

9.2 การบริหารงาน	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
✓	ข้อ O11 แผนดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนการดำเนินการกิจกรรมของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณที่ใช้ (3) ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ
✓	ข้อ O12 รายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ในข้อ O11 มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรก (ต.ค.65-มี.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ
⚠	ข้อ O13 รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ

55 รายละเอียดผลการประเมิน แบบ OIT ประจำปีงบประมาณ 2565



สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ

- O12 จากการตรวจสอบการชี้แจงเพิ่มเติมของหน่วยงาน (เมื่อวันที่ 30/06/65) และได้ทำการตรวจสอบลิงก์ URL คำตอบเดิมและไฟล์ Pdf เดิมของหน่วยงานในระบบ ITAS พบว่า ข้อมูลที่ได้เปิดเผยมีองค์ประกอบด้านข้อมูลไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยปรากฏหัวข้อ "ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ" และมีการระบุเนื้อหาเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน แต่ขาดการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค หรือ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา
- O20 ตามข้อมูลรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 ข้อ 6. ผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี จำนวนตามหมวดจ่ายจ่าย ขอให้แก้ไข ปีงบประมาณให้ถูกต้อง จากเดิมระบุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แก้ไขเป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งนี้ เหตุผลในการให้คะแนน เนื่องจากมีองค์ประกอบด้านข้อมูลครบถ้วน โดยในหัวข้อปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ หัวข้อที่ 3 มีการระบุปัญหา อุปสรรค และมีการระบุ ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคไว้ว่า "...ยังพบการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ซึ่งจะทำการซักซ้อมความเข้าใจต่อไป"

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

แผนการดำเนินงาน		
ปี	ประเภทการตรวจ	ความถี่/เดือน
O10	ผลการดำเนินงานประจำปี	100.00
O11	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00
O12	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	0.00

หมายเหตุ: ข้อมูลในตารางข้างต้นเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ปรากฏในระบบ ITAS หากพบข้อผิดพลาดหรือข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายตรวจสอบและประเมินผลภายใน 7 วันทำการนับจากวันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริการเชิงงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี		
ปี	ประเภทการตรวจ	ความถี่/เดือน
O18	ผลการใช้จ่ายของงบประมาณประจำปี	100.00
O19	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00
O20	รายงานผลการใช้จ่ายของงบประมาณประจำปี	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูลในตารางข้างต้นเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ปรากฏในระบบ ITAS หากพบข้อผิดพลาดหรือข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายตรวจสอบและประเมินผลภายใน 7 วันทำการนับจากวันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

***เกณฑ์ปรับเปลี่ยนข้อ O13-O17 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติ และผลการสำรวจความพึงพอใจจากปีงบประมาณพ.ศ.2565 เป็นข้อ O14-O18

9.2 การบริหารงาน	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
ข้อ O14	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน * กรณีมีองค์กรกลางที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้	<ul style="list-style-type: none"> แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) เป็นคู่มือปฏิบัติงานภารกิจใด (2) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด (3) กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างไร จะต้องมีอย่างน้อย 1 คู่มือ (ข้อควรระวังข้อ O14 และข้อ O15 ไม่ใช่เนื้อหาเดียวกัน) 	สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย* บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร ศูนย์กีฬาฯ
ข้อ O15	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานให้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) บริการหรือภารกิจใด (2) กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร หน่วยงานจะต้องเปิดเผยอย่างน้อย 1 คู่มือ (ข้อควรระวังข้อ O14 และข้อ O15 ไม่ใช่เนื้อหาเดียวกัน) 	สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย* ศูนย์บริการวิชาการฯ สำนักงานวิทยทรัพยากร ศูนย์กีฬาฯ
ข้อ O16	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ 6 เดือนแรก 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการของหน่วยงาน สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรก (ต.ค.65-มี.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 	สำนักงานการทะเบียน ศูนย์บริการวิชาการฯ สำนักงานวิทยทรัพยากร ศูนย์กีฬาฯ*

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

9.2 การบริหารงาน	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
ข้อ O17	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงาน เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	สำนักงานการทะเบียน สำนักงานวิทยทรัพยากร ศูนย์บริการวิชาการฯ
ข้อ O18	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> แสดงช่องทางให้บริการหรือธุรกรรมภาครัฐ ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน สามารถเข้าถึง หรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้ จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	CU NEX (สำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับ กสิกร)

ปี พ.ศ. 2566 ถือเป็นปีสำคัญและท้าทายของภาครัฐทั่วประเทศที่จะพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้มีผลการประเมินในภาพรวมบรรลุค่าเป้าหมายตามที่แผนแม่บทฯ กำหนดไว้ อันถือเป็นก้าว "เติบโตสู่เป้าหมาย" ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ





* การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่ หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีภารกิจปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่ทางปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

***เกณฑ์ปรับเปลี่ยนข้อ O21-O24 การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุจากปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ขึ้นเป็นข้อ O19-O22

9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
ข้อ O19	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุประจำปี 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560* เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2566 * กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินเกิน 5 แสนบาท หรือการจัดจ้างที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้หน่วยงานอธิบายเพิ่มเติมโดยละเอียด หรือเผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีดังกล่าว 	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ
ข้อ O20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงประกาศการจัดซื้อจัดจ้างตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ
ข้อ O21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือนประจำปี 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน* มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคาตามวิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป วันที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น เป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่มีข้อมูลครบถ้วนในระยะเวลา 6 เดือนแรก(ต.ค.65-มี.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 *กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น 	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ
ข้อ O22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (1) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง (2) สรุปรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ปัญหาอุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

64

รายละเอียดผลการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปีงบประมาณ 2565



สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

- O24 ควรมีการรวบรวมข้อมูลรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ให้อยู่ในไฟล์เดียวกัน และจัดหมวดหมู่ให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย
- ควรรวมไฟล์ "ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ" ให้อยู่ในไฟล์รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปีด้วย เพื่อให้เห็นความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการจัดซื้อจัดจ้าง และปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ



การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
ข้อ	ประเด็นการตรวจ	ความชัดเจน	คะแนน
O21	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ		100.00
O22	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ		100.00
O23	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน		100.00
O24	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	ควรมีการรวบรวมข้อมูลรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ให้อยู่ในไฟล์เดียวกัน และจัดหมวดหมู่ให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งควรรวมไฟล์ "ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ" ให้อยู่ในไฟล์รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปีด้วย เพื่อให้เห็นความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการจัดซื้อจัดจ้าง และปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	100.00

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

***เกณฑ์ปรับเปลี่ยนชื่อ O25-O28 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ขึ้นเป็นชื่อ O23-O26

9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
ข้อ O23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2566	<ul style="list-style-type: none"> เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
ข้อ O24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในชื่อ O23 มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรก(ต.ค.-มิ.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
ข้อ O25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2566 * กรณีมีองค์กลางบริหารงานบุคคลที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าว แยกส่วนปรับใช้หรือของหน่วยงานได้	<ul style="list-style-type: none"> แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* หลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
ข้อ O26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง การแต่งตั้งโยกย้าย การฝึกอบรมพัฒนา เป็นต้น (3) ปัญหาอุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์



66

รายละเอียดผลการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปีงบประมาณ 2565



สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

- O26 ครบถ้วนการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในชื่อ O25 และการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในชื่อ O28 ให้ความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนดูหา สามารถเห็นถึงผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนนโยบายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้อย่างชัดเจน
- O27 มีการเปิดเผยข้อมูลครบตามองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนดอย่างได้ความ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ไม่ละเอียดระบุบุคลากรกรณีมหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐ ไม่สามารถเข้าถึงได้ 2) ครบถ้วนเผยแพร่หลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินรางวัล "คนดี ศรีสุภาพ" และ "บุคลากรดีเด่น สุภาพ" อย่างทั่วถึง
- O28 เติมเต็มของหน่วยงาน (เมื่อวันที่ 30/06/65) และได้ทำการตรวจสอบลิงก์ URL คำตอบติชมและไฟล์ PDF เล่มของหน่วยงานใน ระบบ ITAS พบว่า จากผลการตรวจสอบข้อมูล (เมื่อวันที่ 17 พ.ศ. 65 เวลา 10.45น.) จากเว็บไซต์ <https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2022/04/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%98%E0%B8%B3%E0%B8%9D%E0%B8%95-2564-Revise-29-4-66.pdf> ไม่ปรากฏหัวข้อหรือเนื้อหาที่ระบุถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนั้น จึงไม่ครบถ้วนองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนดและส่งผลกระทบต่อคะแนนในชื่อ O28 ได้

ตัวชี้วัดข้อที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
ข้อ	ประเด็นที่ตรวจ	ความคืบหน้า
O25	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ครบถ้วน
O26	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2566	ครบถ้วน
O27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ครบถ้วน
O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565	ไม่ครบถ้วน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล




***เกณฑ์ปรับเปลี่ยนชื่อ O29-O33 การส่งเสริมความโปร่งใส จากปีงบประมาณ 2565 ขึ้นเป็นชื่อ O27-O30 และตัดชื่อ O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นออก

9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
 <p>ข้อ O27</p>	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงคู่มือหรือแนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของกรปฏิบัติการอย่างน้อยประกอบด้วย (1) รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงานที่รับผิดชอบ และ (4) ระยะเวลาดำเนินการ (**อยู่ระหว่างปรับปรุงเพิ่มส่วนระยะเวลาดำเนินการ และแจ้งเวียนบันทึกให้ส่วนงานรับทราบในปี พ.ศ. 2566*) 	ศูนย์กฎหมายและนิติการ
 <p>ข้อ O28</p>	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางร้องเรียนเชิงทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส และเพื่อให้อัตโนมัติกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (**ศูนย์บริหารความเสี่ยงอยู่ระหว่างดำเนินการปรับช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบบนหน้าเว็บ www.ogp.go.th และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน้าเว็บหลักฯทั่วไป) 	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริการวิชาการ สำนักงานวิทยทรัพยากร
 <p>ข้อ O29</p>	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน* มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (2) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือน (ต.ค.65-มี.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 *กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน 	ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักงานวิทยทรัพยากร
 <p>ข้อ O30</p>	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม 2566	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีข้อมูลผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วม อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (3) ผลจากการมีส่วนร่วม (4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	อยู่ระหว่างปรึกษาคณะทำงานฯ เช่น สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารวิชาการ เป็นต้น

***เกณฑ์ปรับเพิ่มข้อความว่า "แสดงรายงานผล" แทนคำว่า "แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรม" การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมตามภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

***เกณฑ์เพิ่มชื่อ O31-O33 ประเด็นนโยบาย No Gift Policy ตัดชื่อ O32 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารเดิมออก และเลื่อนชื่อ O36-O37 จากปีงบประมาณ 2565 ส่วนประเมินความเสี่ยงการทุจริตขึ้นมาเป็นชื่อ O34-O35

10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
 <p>New ข้อ O31</p>	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด* มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่นับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะที่ก่อนหลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566 *ผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร
 <p>New ข้อ O32</p>	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	<ul style="list-style-type: none"> แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานบัญชี ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกันจัด ในกิจกรรม Talk of Integrity 2023
 <p>New ข้อ O33</p>	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	<ul style="list-style-type: none"> แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายงานรอบ 6 เดือน(ต.ค.65-มี.ค.66) ของปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์กฎหมายและนิติการ CUGM ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

***เกณฑ์ปฏิบัตินี้มีชื่อ O36-O37 จากปีงบประมาณ 2565 ส่วนประเมินความเสี่ยงการทุจริตขึ้นมาเป็นชื่อ O34-O35 และเลื่อน O39-O41 จากปีงบประมาณ 2565 ส่วนแผนป้องกันกาทุจริตเป็นชื่อ O36-O38 แทน

10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
✓ ข้อ O34	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง (2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์บริหารความเสี่ยง
✓ ข้อ O35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนการดำเนินการของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ หรือ แนวทางเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 	ศูนย์บริหารความเสี่ยง
⚠️ ข้อ O36	แผนปฏิบัติการป้องกันกาทุจริต "กรณีการดำเนินการกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้ระบุในแผนว่าไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ"	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต หรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการ/กิจกรรม (2) งบประมาณ (3) ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงาน
⚠️ ข้อ O37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันกาทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ O36 มีข้อมูลรายละเอียดของก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงาน
⚠️ ข้อ O38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันกาทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหาอุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงาน

***จากเดิมเกณฑ์ 2565 ใช้ข้อความว่า "เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน"

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

***เกณฑ์ปฏิบัตินี้มีชื่อ O39-O41 ประเด็นมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม โดยตัดชื่อ O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรมออก

10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
New ⚠️ ข้อ O39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ* แสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน *กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ กรณีหรือกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง 	ศูนย์กฎหมายและนิติการร่วมกับคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม โดยมีศาสตราจารย์พิเศษ เจริญชัย ขู่วังค์เป็นประธาน
New ⚠️ ข้อ O40	การขับเคลื่อนจริยธรรม ***เกณฑ์ปฏิบัตินี้ใช้รายละเอียดข้อความว่า "ต้องมี การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Do nots/ค่านิยมในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง" จริยธรรมของหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม (2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (3) การฝึกอบรมที่มีสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ คณะแพทยศาสตร์ สถาบันวิจัยสังคม ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกันจัดในกิจกรรม Talk of Integrity 2023
New ⚠️ ข้อ O41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงรายงานการนำกรอบประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย



ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	ข้อมูล	ข้อมูลองค์ประกอบด้านข้อมูล	ส่วนงานรับผิดชอบ
<p>ข้อ O42</p>  <p>มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> 	<ul style="list-style-type: none"> แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2565 มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (2) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ (3) การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล 	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานฯ ติดตามผล ตั้งแต่ข้อ O1-O41</p>	
<p>ข้อ O43</p>  <p>การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>***เกณฑ์ปรับปรุงเพิ่มความว่า "แสดง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน"</p>	<ul style="list-style-type: none"> แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน แสดง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร ร่วมกับคณะทำงานฯ ติดตามผล ตั้งแต่ข้อ O1-O41</p> 	

ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566) ผู้แทนของส่วนงานซึ่งผู้รับผิดชอบแต่ละข้อ OIT ตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงข้อมูลบนเว็บไซต์ของส่วนงานแล้วเสร็จ ภายในต้นเดือนเมษายน 2566 พร้อมส่ง Link กลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยง จะมีการรวบรวม URL เพื่อประกอบการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2566 ต่อไป

พร้อมกันนั้นผู้ดูแลระบบ (แอดมิน) จากศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 43 ข้อ ทบทวน และประเมินคุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ครบถ้วน และถูกต้องตามองค์ประกอบของข้อมูล และจะแสดงข้อมูลภาพรวมบนเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th เป็นลำดับต่อไป เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช.

ในกรณีที่ต้องการคำปรึกษาในประเด็นที่สำคัญ อาจจัดประชุมหารือเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม ซึ่งทำหน้าที่สอบทานและกำหนดนโยบายในภาพรวม โดยมุ่งประเด็นการวางกรอบแนวทางการกำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สู่การนำไปปฏิบัติ หากพบประเด็นที่มีการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน สามารถนำเรื่องแจ้งต่อที่ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อหามาตรการแก้ไขหรือพัฒนากระบวนการต่อไป เช่น คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายให้กำหนดหลักการดำเนินการในเรื่องธรรมาภิบาล โดยอย่างน้อยต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และภาระรับผิดชอบ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย รวมทั้งจัดทำประมวลจริยธรรมของนายคสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และ

นิสิต โดยมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ เรื่อยไปถึงการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลและจริยธรรมในมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย รวมถึงแผนติดตามการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย สอบทานการ ปฏิบัติตามแผนติดตามการปฏิบัติงานของแผนส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลและจริยธรรมในมหาวิทยาลัย แล้ว เสนอรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนั้นเสนอให้สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ส่วนงานของมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการชุดอื่นที่มีหน้าที่และอำนาจที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล

อย่างไรก็ดี กำหนดให้ทุกหน่วยงานภายใต้คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยต้องติดตามความคืบหน้า และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะต่อที่ประชุมของ คณะทำงานฯ โดยมีศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานผู้รวบรวมและติดตามผลตามช่วงระยะเวลาของการ ประเมิน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นและพร้อมที่จะยกระดับมาตรฐานการสร้างคน สร้างผู้นำรุ่นใหม่ โดยมิ การลงทุนพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนางานวิจัย เพื่อสร้าง Future Leaders และสร้าง Impactful Research and Innovation เพื่อรับใช้สังคมด้วยงานวิชาการที่มีความ Sustainable Society ตามปณิธานของจุฬาฯ คือ “Innovations for Society” นอกจากโครงสร้างพื้นฐานแล้ว ระบบการบริหารจัดการก็เป็นหัวใจสำคัญ หากการ บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือเกิดการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า รวมทั้งอาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากร ภายใน ด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เหตุผลสำคัญประการ หนึ่งก็คือ การแก้ปัญหาการบริหารที่ไม่คล่องตัว ดังนั้น เมื่อกฎหมายเอื้อให้สามารถวางระบบการบริหารที่ คล่องตัวขึ้นแล้ว มหาวิทยาลัยจึงต้องบริหารงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์นั้น นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงหลักการ บริหารอย่างมีธรรมาภิบาลที่จะสร้างความเป็นธรรมต่อนิสิต บุคลากร บุคคลภายนอก ตลอดจนภาครัฐและสังคม

ดังนั้น ทุกองค์กพยจึงต้องมุ่งมั่นพัฒนากระบวนการต่าง ๆ พร้อมกับสร้างความน่าเชื่อถือให้มหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับตามเป้าหมายที่ 3 มหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบและรายงาน ผลปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ผ่านการวางแผนทางบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน รวมทั้งกำหนดให้สำนัก ตรวจสอบเป็นผู้สอบทานและให้คำปรึกษา มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานพร้อมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบ การ ปฏิบัติงาน การประเมินปรับปรุงประสิทธิผลของการดำเนินงาน การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นระบบ และมีแนวทางใน การขับเคลื่อนอย่างยั่งยืนตามหลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี

โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์โครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ ค่านิยมชาวจุฬาฯประจำปีงบประมาณ 2566 เป็นกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและยกระดับคะแนนการ ประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ อบรมสัมมนา

ด้านการเสริมสร้าง คุณธรรมและความโปร่งใส ของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาว จุฬาฯ)

กิจกรรมประจำปี 2566

- 28 Feb 2566 10.00 – 12.00** สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคน: แพทย์ศาสตร์จากก้าวแรกสู่ต้นแบบ โรงเรียนแพทย์คุณธรรม
 วิทยากร: ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงอรุณี ทายอนวิทย์
 รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 02 Mar 2566 09.00 – 11.00** แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริตภายในมหาวิทยาลัย (Chula Fraud Risk Management 101)
 วิทยากร: ดร.ฉวีฤทธิ์ ฉัตรมาลาทอง
 ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 17 Mar 2566 09.00 – 11.00** ITA Clinic : พร้อมลดเสี่ยง-เสี่ยงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy
 วิทยากร: คุณชนิตา อาคมวิวัฒนะ
 ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวิชาการ สำนักปลานิติคุณธรรม และงานนโยบายและยุทธศาสตร์การทุจริต สำนักกฎหมาย
- 11 Apr 2566 10.00 – 12.00** ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบการศึกษา
 วิทยากร: รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย
 ผู้อำนวยการสำนักวิจัยระบบบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ดร.ก้องกมลน์ อองสุโขทัย
 อดีตรอง คณบดีวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อาจารย์ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย
 คณบดี สำนักวิจัยระบบบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่
 ☎ 082-992-0007 (วันจันทร์) ☎ 086-416-1566 (วันศุกร์)

จากประเด็นตามที่กล่าวมาทั้งประเด็นข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการประเมินฯ ในปีที่ผ่านมา ตลอดจนแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการส่งเสริม เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น พร้อมยกระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส นั้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อ้างอิงตามบทวิเคราะห์ก่อนหน้านี้ คะแนนส่วนแบบวัดการรับรู้ IIT/EIT ของหน่วยงาน ยังคงไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (85 คะแนนขึ้นไปทุกตัวชี้วัด) อาจมาจากหลายสาเหตุปัจจัย มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้น การนำเสนอให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่เป็นบทบาทสำคัญต่อการกำกับดูแลที่ดี การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส และ พร้อมพิสูจน์และเชื่อถือได้อย่างเป็นที่ประจักษ์มากขึ้น โดยมุ่งสื่อสารทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหากคาดการณ์จาก แหล่งข้อมูลกลุ่มประชากรที่สนใจให้คะแนนส่วนใหญ่ในปีที่ผ่านมา ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกนั้น น่าจะเป็น

กลุ่มนิสิตหญิงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี-โท-เอกให้มากขึ้น โดยต้องชี้แจงใน 2 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานกับตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงานส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เช่น มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นอย่างไร มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานสม่ำเสมอ เข้าถึงง่าย หรือได้ดำเนินการชี้แจงประเด็นที่บางส่วนยังเข้าใจว่า หน่วยงานมีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการมากขึ้น และหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ส่วนใหญ่ที่ยินดีให้ข้อมูลน่าจะเป็นกลุ่มบุคลากรของหน่วยงาน/ส่วนงาน เพศหญิง ในกลุ่มช่วงอายุ 41-50 ปีที่เพิ่มมากขึ้นพอ ๆ กับกลุ่มช่วงอายุ 51-60 ปี (ที่เป็นส่วนใหญ่ของปีที่แล้ว) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยินดีให้ความร่วมมือและสนใจที่จะแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด แต่ยังคงเกิดความเข้าใจคาดเคลื่อนในประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต เช่น ไม่ทราบแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานตนเอง ทั้งที่หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่อย่างเปิดเผย หรือส่วนงานต้องสร้างการรับรู้ในแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาต เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต้องสร้างขั้นตอนที่ชัดเจน รวมถึงชี้แจงประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสมากขึ้น เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นสัญญาณให้มหาวิทยาลัยต้องกลับมาทบทวนเกี่ยวกับการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายหลักทั้ง 2 ส่วน รวมถึงผู้มาใช้บริการต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีกลยุทธ์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วางแผนการนำเสนอแนวทางการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ โดยเน้นการใช้การสื่อสารเชิงบวก 5B กล่าวคือ ระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจากการเพิ่มผลการประเมิน (Boost Score) โดยคาดว่า ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้ง 10 ตัวชี้วัดจะต้องมีคะแนนมากกว่า 85 คะแนนขึ้นไป สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ต้องมีคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป ซึ่งในเป้าหมายของปีดังกล่าว ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมและคาดว่าจะขยับสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อ ๆ ไป ในทุกประเด็นคำถามจากแบบวัด IIT จะมุ่งเน้นการสร้างการเข้าใจกับกลุ่มเครือข่ายผู้แทนจากส่วนงาน ยกตัวอย่างเช่น ผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) หรือเครือข่ายวิชาชีพทั้ง ก่อนขยายผลต่อการประเมินในเชิงบวกไปในระดับอื่น ๆ ภายในส่วนงานและภายนอกหน่วยงานต่อไป (Build+Participants) ซึ่งจะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส จากมุมมองการพัฒนาตามเป้าหมายที่ 3 เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาล โดยยึดตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2567 ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2561-2580

ลำดับต่อมา พยายามสร้างความเชื่อมโยงในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายหลัก เข้าถึงด้วยสื่อและช่องทางการสื่อสารที่สัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย (Bridge Targets) เช่น ผลิตภาพจำ Key Message “ชูเชิดคุณธรรม” ตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของมหาวิทยาลัย จาก 4 ประการ (Base Core Values) อันได้แก่ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นความเป็นเลิศ ชูเชิดคุณธรรมและ คิดและทำเพื่อสังคม เพื่อพลิกโฉมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ผ่านเว็บไซต์ กลุ่ม Line CU-ITA Agent และบันทึกข้อความ เป็นต้น เน้นการขอความร่วมมือเพื่อสร้างประโยชน์ต่อส่วนงาน หน่วยงาน และประเทศในระดับที่ใหญ่กว่า หรือนำสื่อจากมุมมองทางสอดคล้องว่าการคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของพวกเขา ผลิต Content ที่ง่ายขึ้น ใช้สื่อ Social Media เป็นต้น

นอกจากนั้น ต่อยอดและขยายความรู้ความเข้าใจจากโครงการสัมมนา Talk of Integrity (Broaden Perception) จากปี 2562 เป็นโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes : สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ในปีงบประมาณ 2566 ดังที่กล่าวมาแล้ว มหาวิทยาลัยได้ก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยรวบรวมบุคลากรจากทุกส่วนงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากร (ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการ) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสนใจในประเด็นคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมร่วมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในส่วนงานและมหาวิทยาลัย

เครือข่ายฯ ดังกล่าว ก่อตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรภายในต่อกระบวนการทำงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงชี้แจงมาตรการป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกส่วนงาน เกิดการประสานเชื่อมโยงการทำงาน การสื่อสาร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายการทำงาน โดยบทบาทหน้าที่ของ CU-ITA Agent จะครอบคลุมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นและการให้แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสกับมหาวิทยาลัย ร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เสริมสร้างแนวคิด ทักษะค่านิยมการทำงานบนหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 จะดำเนินการจัดกิจกรรมใน 4 หัวข้อ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม”

วิทยากร : ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนถวัลย์ และทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ดำเนินโครงการ : วันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น.

สามารถเข้าร่วมประชุมได้ที่ Meeting ID : 947 5536 4418 Password : 164414

2. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่ 2 “การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566”

วิทยากร : ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ดำเนินโครงการ : วันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น.

สามารถเข้าร่วมประชุมได้ที่ Meeting ID : 240 448 3778 Password : 232566

3. จัดกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 3 “ITA Clinic : พร้อมลดเสียง-เสียงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy”

วิทยากร : นางสาวชนิดา อาคมวัฒนะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบและวิชาการ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มภารกิจป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

วันที่ดำเนินโครงการ : วันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น.

สามารถเข้าร่วมประชุมได้ที่ Meeting ID : 996 0825 1932 Password : 242958

4. จัดกิจกรรมสัมมนาในหัวข้อที่ 4 “ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบการศึกษา”

วิทยากร : รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม ร่วมกับดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล และอาจารย์ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย

วันที่ดำเนินโครงการ : วันอังคารที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 10.00-12.00 น.

สามารถเข้าร่วมประชุมได้ที่ Meeting ID : 981 8174 9929 Password : 788142

ทั้งนี้ โครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ทั้ง 4 หัวข้อ จะดำเนินการผ่านห้องประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting เวอร์ชันลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Licensed) โดยมีศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รับผิดชอบเป็น Host Meeting

คาดหวังให้เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นเวทีสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรภายในที่มีต่อกระบวนการทำงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงมาตรการป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกส่วนงาน เกิดการประสานเชื่อมโยงการทำงาน การสื่อสาร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายการทำงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในส่วนงานสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงานต่อ อีกทั้งร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผู้แทนมหาวิทยาลัยในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโดยสมัครใจ

ส่วนที่ 3

การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

การขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในระหว่าง พ.ศ.2564 - 2567 ได้วางยุทธศาสตร์หลักที่ชัดเจน เน้นนำหน่วยงานก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมชั้นนำที่มุ่งสร้างสรรค์ความรู้และผลผลิตจากการศึกษาวิจัย ตลอดจนผลิตบัณฑิตที่เป็นนวัตกรรมในทางที่จะปรับเปลี่ยนสังคมไทยให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและคุณค่า จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการสร้างสรรค์สังคม พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ในฐานะมหาวิทยาลัยระดับชาติที่ก้าวข้ามไปสู่ความเป็นนานาชาติอย่างเต็มภาคภูมิ ตามวิสัยทัศน์ “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” หรือ “Leader creating knowledge and innovation for sustainable society”



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้วางทิศทางการบริหารการศึกษา การพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ การใช้พื้นที่และการใช้ภูมิปัญญา ตลอดจนนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อแสวงหาแนวทางในการจัดการที่ดีที่สุด ก่อนก้าวไปสู่ศตวรรษใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่มาของการจัดทำยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปี พ.ศ. 2564-2567 ผลักดันให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2567 ดังต่อไปนี้

1. Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต

นิสิต และ บุคลากร ตลอดจนภาคส่วนภายนอก ร่วมลงมือใช้พื้นที่จุฬาฯ สร้างความสำเร็จในระดับนานาชาติ เป็นผู้นำการขับเคลื่อนสังคมอุดมปัญญาแห่งอนาคต อย่างปกติสุข และเป็นที่รับรู้ได้

2. Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม

เพิ่มสัดส่วนและจำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Top 10% และ 25% อีกทั้งมีธุรกิจนวัตกรรมที่ใช้งานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ ในการหารายได้ หรือระดมทุนมากกว่า 1 พันล้านบาทหรือมีมูลค่าตลาดรวมมากกว่า 10,000 ล้านบาท และเป็นที่ยอมรับจากภาควิชาการ และสังคมภายนอกว่า จุฬาฯ มีความเข้มแข็งทางด้านงานวิจัยในองค์ความรู้เหล่านั้น

3. Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

มีโครงการที่มุ่งเป้าและสร้างผลกระทบต่อ การ พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สามารถประเมินและวัดผลที่เกี่ยวข้องกับ World Impact Ranking ได้ อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการสร้างและบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดการณ์ผลกระทบต่อ การพัฒนาสังคม ในอนาคตได้

จาก 3 Key strategies, 12 Key result ได้คำนึงถึงทิศทางและแนวโน้มต่าง ๆ ภายใต้บริบทแห่งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทาย ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาจากแผนพัฒนาฉบับใหญ่ในระดับชาติ โดยออกแบบให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศในแต่ละด้าน โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา นำเครื่องมือสนับสนุนการชี้วัดผลงานที่เป็นรูปธรรม มุ่งเน้นสร้างผลลัพธ์สำคัญที่จับต้องได้ โดยนำแนวคิดบางส่วนของ Objectives & Key Results (OKRs) มาปรับใช้เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับส่วนงานในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ติดตามวัดเฉพาะผลลัพธ์สำคัญ (Key Results) ที่ส่งผลผลักดันมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่อยู่ในระดับ Top 3 in ASEAN ในการสร้างผลกระทบต่อสังคมและเป็น Top 200 QS World University Rankings ภายในปี พ.ศ. 2566



จากผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก QS World University Rankings 2023 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ของไทยอีกครั้ง เป็นการครองอันดับ 1 มหาวิทยาลัยไทยเป็นปีที่ 14 ติดต่อกัน (ตั้งแต่ปี 2009) และติดอันดับ 224 ของโลก

QS World University Rankings 2023 จัดโดย QS Quacquarelli Symonds สถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งประกาศผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยไปเมื่อ 9 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา มีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมการจัดอันดับ 1,422 แห่งจากทั่วโลก เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 122 แห่ง โดยตัวชี้วัดในด้านสัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิต และสัดส่วนของนิสิตชาวต่างชาติ จุฬาฯ ก็ได้คะแนนในปีนี้สูงขึ้นกว่าปีที่แล้ว

การจัดอันดับ QS World University Rankings 2023 พิจารณาจากตัวชี้วัด 6 ด้านที่มีการคำนวณค่าน้ำหนักที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยความมีชื่อเสียงด้านวิชาการ (Academic Reputation) 40% การเป็นที่ยอมรับจากนายจ้าง (Employer Reputation) 10% สัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิต (Faculty Student Ratio) 20% ผลงานวิชาการต่ออาจารย์ (Citation per Faculty) 20% สัดส่วนของอาจารย์ชาวต่างชาติ (International Faculty Ratio) 5% และสัดส่วนของนิสิตชาวต่างชาติ (International Students Ratio) 5%

ในฐานะมหาวิทยาลัยระดับชาติที่มีบทบาทชั้นนำขับเคลื่อนสังคมไทยและสังคมโลก วางหลักการที่สำคัญและเป็นไปตามมาตรฐานสากลทั้งด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและวางระบบการควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน รวมถึงเฝ้าระวังการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ บูรณาการร่วมกับกระบวนการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เช่น การวางแผน กลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่เชื่อมโยงในระดับส่วนงานและหน่วยงาน เป็นต้น

โดยมุ่งแสวงหาความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์สุขต่อประชาชน ส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืน ตระหนักถึงพันธกิจสำคัญในด้านการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และสร้างความเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก พัฒนาองค์กรให้เป็นต้นแบบด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยเชื่อมั่นว่าหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นระบบบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม สามารถสร้างความมั่นใจและสร้างมูลค่าในระยะยาว รวมถึงทำให้มหาวิทยาลัยมีการจัดการที่เหมาะสม เกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสินทรัพย์และทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงรักษาเสถียรภาพและวินัยในทุกกระบวนการทำงาน พร้อมยังยึดมั่นความโปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ อย่างมีภูมิคุ้มกัน

3.1 ผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของหน่วยงาน ภายใต้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนา “ระบบการทำงาน” พร้อม ๆ กับยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนที่สำคัญที่ได้ดำเนินการไปแล้วบางส่วนในปีงบประมาณก่อนหน้า

การดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยรับแจ้งปัญหา สำหรับบุคลากร จุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ โดยเน้นรับแจ้งปัญหาด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและติดตามการดำเนินงาน และการแก้ไขในพื้นที่จุฬาฯ ได้อย่างทันท่วงที ผู้มารับบริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว โดยเข้าใช้ผ่านไลน์ @chula.tun-t นำไปสู่การแก้ปัญหา และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ในพื้นที่จุฬาฯ ปัญหาที่รับแจ้ง 9 ประเภท เช่น ความสะอาด, ต้นไม้ กลิ่น เสียง สัตว์, อาคาร อุปกรณ์ชำรุด, ถนน ทางเท้า ที่จอดรถ, รถ Muvmi สกูตเตอร์ไฟฟ้า จักรยานเช่า, รถ POP, IT & Internet, จุดเสียง/จุดอันตราย และแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย โดย Chula TUN-T พร้อมใช้งานเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 เป็นต้นไป

“ Chula TUN-T (ทันที) เทคโนโลยี ที่ช่วยบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา เพื่อความสุขให้ชาวจุฬาฯ ”

ศ.ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ อธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ Chula TUN-T แจ้งปัญหา ทางกายภาพและปัญหาอื่นๆ ได้ทันที เพื่อให้จุฬาฯ น่าอยู่ ”

รศ.ภก.ดร.วันชัย ศรีประเสริฐ ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกิจการพิเศษ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chula TUN-T (ทันที) คืออะไร ?

Chula TUN-T (ทันที) คือ The University Notification Technology ของจุฬาฯ เป็นระบบรับฟังและติดตามการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกของจุฬาฯ ที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว รับแจ้งปัญหาผ่านทาง Line Application

ใครสามารถใช้ Chula TUN-T (ทันที) ?

นิสิต บุคลากรจุฬาฯ และบุคคลที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ

ในส่วนการพัฒนากระบวนการดำเนินงานทะเบียนนิสิตและการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ หลายส่วนงาน เช่น บัณฑิตวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานเป็นตัวแทนเชื่อมโยงกับระบบ National Credit Bank System ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ซึ่งฝ่ายวิชาการนำโดย รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์) ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน และคณะงาน ได้เร่งดำเนินการพัฒนาระบบที่จะเปิดโอกาสให้นิสิตได้เรียนรู้จากภายนอก และบุคคลภายนอกสามารถเรียนรู้จากภายในได้ ถือเป็น การเน้นย้ำถึงสิ่งที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมขับเคลื่อนไปกับกระทรวง อว. ซึ่งในวันที่ 12 ตุลาคม 2565 ได้ประกาศเกี่ยวกับจัดทำ Ecosystems เรื่อง Lifelong Learning ทั้งระบบ

จากผลดำเนินงานของสำนักงานการทะเบียน ในช่วงปีงบประมาณ 2561 – 2565 และแผนการดำเนินงานต่อไป ในช่วงปีงบประมาณ 2565 – 2569 มีความเป็นไปอย่างต่อเนื่องและต่อยอดในเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่

- การจัดทำ Digitally Signed โดยสำนักงานการทะเบียน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Data Center + Disaster Recovery, Capacity 122 TiB, Service 24*7, Cost & MA 1.2 MB/ปี, เป้าหมายเพิ่มความปลอดภัยมาตรฐานสากล รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (Multiple Sites และ Microservice & Container Related Software)
- การใช้และวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Data Utilization & Visualization จำนวน & สถานภาพนิสิต, ทุก ระดับ ทุกหลักสูตร ทุกชั้นปี แบบ Real Time, การดำเนินการ Data Utilization & Visualization เชิงคุณภาพ ด้านวิชาการ ด้านนิสิต และด้านอื่น ๆ เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ – การลงทะเบียนแบบจัดสรร เช่น ปิดตำนาน Regwar, ตัดปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเทคโนโลยี, ป้องกันการซื้อขายรายวิชา, การลงทะเบียนเรียนโดยใช้ AI แนะนำการลงทะเบียนเรียน, ตามหลักสูตร ตาม Competency, พัฒนาระบบตรวจผู้สำเร็จการศึกษา ให้คณะ ประกาศผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อป้องกันการประกาศผิด และพัฒนาระบบออกร่างประกาศผู้สำเร็จการศึกษาให้คณะ
- การพัฒนางานเอกสารด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คำรองอิเล็กทรอนิกส์ที่มี Time Stamp, เอกสารสำคัญอิเล็กทรอนิกส์ที่มี Digital Signature, ปรินทูปัญญาบัตรภาษาไทยและอังกฤษที่มีการ Hashing ป้องกันการปลอมแปลง, พัฒนาคำรองอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ, เอกสารสำคัญอิเล็กทรอนิกส์ที่มี Digital Signature ทุกระบบ, ปรินทูปัญญาบัตรอิเล็กทรอนิกส์ & Digital Signature, การตรวจผลการลงทะเบียนส่งผลการลงทะเบียนให้ทางอีเมล 4 ครั้ง/ ภาค (3, 7, 11, 14), การตรวจผลการศึกษาส่งผลการศึกษาให้ทางอีเมล, การขอ สำเร็จการศึกษาส่งอีเมลแจ้งเตือน และการบริการข้อมูลทาง Application
- ความเป็นสากล เช่น ประกาศนโยบายของสำนักงานการทะเบียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิต โดย กำหนดการเก็บ รวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ดำเนินการในส่วนข้อมูลให้รองรับ GDPR และปรับเอกสารให้มีภาษาอังกฤษทั้งหมดและภาษาต่างประเทศเพิ่ม

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งานหลัก ที่พัฒนาในช่วงเดือนตุลาคม 2561–สิงหาคม 2565 เช่น ปรับแก้ ข้อบังคับการศึกษาชั้นปริญญาตรีให้รองรับการเรียนการสอนแบบ Module/ Microcredit/ การยกเว้นรายวิชา, ใช้เทคโนโลยี OCR แปลง Transcript บัณฑิตปี 2518–2538 เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของสำนักงาน หรือใช้ เทคโนโลยี Face Recognition ในการตรวจบัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ปีการศึกษา 2562 และ 2563 , ปรับการออกเอกสารสำคัญให้นิสิตจาก 1 วันทำการ เป็น ให้ออกได้ภายใน 30 นาที, ปรับการเบิกจ่ายจากเช็ค เป็นการโอน 100% ตลอดจนปรับกระบวนการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของนิสิตให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน

จากทั้งหมดที่กล่าวมา หวังผลักดันให้คุณภาพการศึกษาที่เหนือกว่าระดับมาตรฐานไทย เทียบมาตรฐาน โลก กล่าวคือ ยกกระตักการประกันคุณภาพให้เหนือระดับมาตรฐานของประเทศ และสนับสนุนให้หลักสูตรมีความ พร้อมก้าวไปสู่มาตรฐานระดับสากล อำนวยให้ Future Leaders คิดต่าง เพิ่มระบบการรับเข้าใหม่ที่สะท้อน ศักยภาพนิสิต ไม่ยึดติดเฉพาะการสอบ โดยพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนและ GenEd เพื่อเป่าสำคัญในการ สร้าง คุณลักษณะที่ดีติดตัวผู้เรียนไปตลอดชีวิต ปลอดภัย เปิดช่องให้ผู้สนใจเรียน เข้าเรียนรู้ได้อย่างอิสระและตอบ โจทย์ความต้องการอย่างแท้จริง สร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน-นิสิตมีอิสระในการเลือกและออกแบบการศึกษา ตามศักยภาพได้มากขึ้น ทั้งปรับโฉมหลักสูตร Joint Degree Double Degree Inter/Trans Discipline พร้อม ประยุกต์ใช้เครื่องมือด้าน IT เพื่อตอบโจทย์การศึกษาแห่งอนาคตนั่นเอง

ส่วนด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องจากตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต นโยบาย No Gift Policy ของหน่วยงาน หรือตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณเพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย และนิสิตทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับ ข้อบังคับ ประกาศ และระเบียบของจุฬาฯ

ในประชุมคณบดีครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom ในวาระที่ 2.2.4 ได้มีการชี้แจงเรื่องรายงานการรับของขวัญ และของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปี งบประมาณ 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

ทั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรภายใน คือ ระดับที่ 1 กฎหมายบังคับ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ซึ่งไม่สามารถ

ดำเนินการได้เลย หากกระทำผิด จะมีโทษทางอาญาทันที แต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย เช่น เงินเดือน เบี้ยประชุม รับตามธรรมเนียมจรรยา คือ รับจากญาติ (บุพการี คู่สมรส) กรณีมีใ้ญาติ สามารถรับได้ไม่เกิน มูลค่า 3,000 หรือสินค้าที่จัดโปรโมชั่นลดราคา ทั้งนี้ หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์เกินจำนวน 3,000 บาท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (อธิการบดี) จะต้องให้อธิการบดีพิจารณาว่า จะสมควรรับของขวัญหรือของกำนัลหรือไม่ ถ้าไม่สมควรรับ จะต้องส่งคืน แต่หากไม่สามารถส่งคืนได้ ให้นำมาใช้ประโยชน์ส่วนกลาง ในส่วนระดับที่ 2 นโยบาย (Policy) ซึ่งเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) มีหลักการประกาศเจตนารมณ์จะไม่รับของขวัญ ของกำนัล และทรัพย์สิน ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหมายความว่า การให้ การรับมีผลต่อการตัดสินใจในการอนุมัติ หรืออนุญาต จะต้องกรอกแบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัล ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาทุกครั้งที่มีการรับของขวัญ หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

ผู้ช่วยอธิการบดี (นายโกโคย ศรีรัตโนภาส) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า รายงานการรับของขวัญและของกำนัล ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาทุกครั้งที่มีการรับ ของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเวียนหนังสือแจ้งขั้นตอนปฏิบัติไปยังส่วนงานเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งในเวียนบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/469/2566 ลงวันที่ 5 มกราคม 2566 ยังได้ขอความอนุเคราะห์คณบดี ผู้อำนวยการ คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สำนักบริหาร ศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566 อีกด้วย

ในการนี้ ที่ประชุมได้สอบถามการดำเนินการตามบันทึกที่แจ้งให้รายงานการรับของขวัญและของกำนัล ตามนโยบาย No Gift Policy เป็นประจำทุกปี พร้อมนี้ ที่ประชุมฯ ได้ให้แนวทางในการสังเกตของขวัญ เช่น เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของที่มาจากต่างประเทศ (คาดว่าเกิน 3,000 บาท) และเสนอให้มหาวิทยาลัย ออกประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลอย่างชัดเจน และใช้ช่องทางแสดงความยินดีทางระบบดิจิทัลทดแทน เป็นต้น

สำหรับภารกิจบ่มเพาะ “ผู้นำแห่งอนาคต” เพื่อต่อยอดความเป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางการบ่มเพาะทักษะ Futures literacy ในรั้วมหาวิทยาลัยว่า การเสริมพลังและขยายกรอบจินตนาการของมนุษย์อย่างไร้ขีดจำกัด ต้องการ “วิธีการใหม่ๆ” และ “ความร่วมมือข้ามความแตกต่าง” ทั้งต่างสาขาวิชา วัฒนธรรม วัย อาชีพ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ จุฬาฯ จึงตั้ง CU Innovation Hub ซึ่งเป็นกำลังผลิตบัณฑิตคุณภาพ สตาร์ทอัพพันธุ์ใหม่ ร่วมขับเคลื่อน Thailand 4.0 ให้เป็นประเทศเทคโนโลยี อุตสาหกรรมใหม่ด้วยนวัตกรรม ด้วยสินค้านวัตกรรมมูลค่ากว่าหมื่นล้านบาทและ CU Social Innovation Hub บ่มเพาะอาจารย์ นักวิจัย และนิสิตจุฬาฯ เพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ ร่วมสร้างนวัตกรรมทางสังคม ผลักดันสู่ภาคธุรกิจและ Social Enterprise พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน หน่วยงานเหล่านี้เกิดเพื่อให้เป็นพื้นที่สำหรับการศึกษาวิชาวิจัยข้ามสาขาวิชา (Cross-disciplinary platform)

ที่นิสิตและนักวิจัยจากต่างคณะและต่างสาขา มาร่วมกันสร้างจินตนาการ ตั้งโจทย์ใหม่ ๆ และหาแนวทางหรือนวัตกรรม เพื่อแก้โจทย์ในปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน

“การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ จะทำให้นิสิตได้ความคิดและมุมมองที่แตกต่างหลากหลาย トラบใดที่มหาวิทยาลัยจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้นิสิตได้ทดลองและทดสอบ โดยที่พวกเขาไม่ต้องกลัวว่า ผลจะออกมาดีหรือไม่ เพราะความล้มเหลวไม่ใช่เรื่องแย่ แต่เป็นบทเรียนให้นิสิตได้คิดหาหนทางที่จะไม่ให้นั้นเกิดขึ้นอีก”

ด้วยบรรยากาศที่ส่งเสริมจินตนาการ สนับสนุนความกล้าลงมือทำ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากมาย เช่นปีที่ผ่านมา จุฬาฯ หนุนมากกว่า 304 ทีมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสังคม อาทิ วัคซีนโควิด-19 จากไบยาโดยบริษัท Baiya Phytopharm Co., Ltd. แอปพลิเคชัน ViaBus แอปติดตามรถโดยสารแบบเรียลไทม์ อำนวยความสะดวกกับผู้เดินทาง Tann:D ทานดีเส้นโปรตีนจากไข่ขาว พลังงานต่ำ ไร้แป้งและกลูเตน SOPet (เอส โอ เพ็ท) คลินิกสัตว์แพทย์ออนไลน์ เป็นต้น

Futures Literacy เป็นทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้อาจารย์และนิสิตมหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมให้นิสิตและประชาคมจุฬาฯ ฝึกฝน เพื่อนำจินตนาการในอนาคตมาสร้างปัจจุบันที่ดีขึ้น เป็นพื้นฐานของสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแนวทางการต่อต้านการทุจริตที่ใกล้ตัวบุคลากรหรือในฐานะปัจเจกที่สุด นอกจากนี้ จุฬาฯ ยังใช้กระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างความร่วมมือ ความเป็นผู้ประกอบการ ฯลฯ มาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ทั้งนิสิต ประชาคมจุฬาฯ และประชาชนทั่วไป โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างผู้นำแห่งอนาคตที่จะรังสรรค์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ต่อไป

ในทางปฏิบัติมีการกำกับโดยกฎระเบียบและมาตรการด้านการป้องกันทุจริตต่าง ๆ ภายในของมหาวิทยาลัย นอกจากข้อบังคับจุฬาฯ ว่าด้วย การรักษาวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2563 ที่ออกมาช่วงปลายปี 2563 หวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียรและดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญแล้ว ยังออกประกาศเจตนารมณ์ เรื่องนโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565 และที่อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณา คือ (ยกเว้น) ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย อันได้แก่ (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

โดยเป็นการดำเนินงานสืบเนื่องจากการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 844 วันที่ 29 ตุลาคม 2563 ตามมติสภามหาวิทยาลัย การแต่งตั้งรองอธิการบดีทำหน้าที่กรรมการในคณะกรรมการ พิจารณายกร่างข้อบังคับว่าด้วยธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยและประมวลจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้ออกคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 5810/2563 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการพิจารณายกร่างข้อบังคับว่าด้วยธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

และประมวลจริยธรรม สัณ วันที่ 28 กันยายน 2563 ทั้งนี้ อยู่ในระหว่างการดำเนินการตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 เช่นกำหนดแผนส่งเสริมและพัฒนา ธรรมาภิบาลและจริยธรรมในมหาวิทยาลัย กำหนดแผนติดตามการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและ จริยธรรมของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

จากการพัฒนาที่มุ่ง “ระบบการทำงาน” ข้ามขีดสมรรถนะของมหาวิทยาลัยแล้วดั่งที่กล่าวมาแล้ว **ยังมุ่ง นโยบายด้านการพัฒนา “ทรัพยากรบุคคล” อีกส่วนหนึ่ง** เนื่องประเด็นท้าทายของมหาวิทยาลัยในบทบาทของ สังคมไทยและสังคมโลก คือ การนำเข้า ผลิต และส่งมอบทรัพยากรบุคคลที่ต้องเป็นทั้งคนดีและเก่งที่ให้บริการ ยอมรับทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ โดยความท้าทายใน ประเด็นที่ 2 จากแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ ต้องสร้าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในส่วนของอาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้เอง มหาวิทยาลัยจึง ส่งเสริมสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานข้ามวัฒนธรรม เน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม เกิดการสื่อสารทั้ง 2 ทาง พร้อมกับกระชับความผูกพันต่อองค์กรอย่างควบคู่ โดย ปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคคลจัดหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทักษะ หรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน เสริมประเด็นจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้ พร้อมรับต่อความท้าทายของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ เน้นปรับพฤติกรรมบุคลากรทั้งกลุ่ม ข้าราชการและกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในทุกระดับ ทุกส่วนงาน และขยายผลสู่เครือข่าย วิชาชีพทั้ง 18 สาขา เพื่อส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงยกระดับการบริหารและพัฒนาคนให้สามารถ ร่วมนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ โดยบ่มเพาะหัวใจที่พร้อมทำงานให้จุฬาฯ และกล้าทุ่มเท ทรัพยากร เพื่อบริหารและพัฒนาประชาคม ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างรวดเร็ว โดยปรับกระบวนการทัศน์ ไม่ยึดติดกับกรอบการบริหารแบบดั้งเดิม พร้อมดำเนินการเชิงรุกในทุกกระบวนการ HR ตั้งแต่การสรรหา ปลูกฝัง ความเป็นจุฬาฯ พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมให้แสดงศักยภาพ และรักษาไว้ในองค์กรผ่านการให้เกียรติ ให้ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล เป็นธรรม และปรับรูปแบบการประเมินที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ลด ความซ้ำซ้อน เพิ่มความยืดหยุ่นของข้อกำหนดภาระงาน โดยพิจารณาตามข้อเท็จจริงรายศาสตร์ ทั้งนี้ ส่งเสริม บุคลากรจุฬาฯ ทุกประเภทซึ่งมีศักยภาพและพร้อมทำประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ สัมผัส และพัฒนาความเป็นนานาชาติ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางระบบพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดอบรมและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามวัตถุประสงค์ ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภายใต้งบกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกับศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แห่งภูมิภาคอาเซียน (SEAC) สถาบันชั้นนำที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคคลให้กับองค์กรต่าง ๆ เติบโตสมรรถนะตาม

ความจำเป็นแก่กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาฯ โดยมีการอบรมหลักสูตรผ่านแผนการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หลายโครงการด้วยกัน

มีรายละเอียดของการดำเนินการ อาทิ ประเภทโครงการแยกตามกลุ่มกิจกรรมและโครงการ/หลักสูตร จำนวนหลักสูตร/กิจกรรม จำนวนครั้งที่จัด จำนวนชั่วโมงต่อ 1 ครั้งของหลักสูตร จำนวนชั่วโมงรวม จำนวนกลุ่มเป้าหมายต่อรุ่น (คน-ครั้ง) และจำนวนกลุ่มเป้าหมายต่อปี (คน-ครั้ง) ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ (ตามเอกสารอ้างอิงในภาคผนวก d)

ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (1)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	ประเด็นการประเมิน	การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อน	ส่วนงานรับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ
ประเด็นตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาคำถาม I30	พบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก (67.77) ติดตามผลการร้องเรียนได้ (65.66) มั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา (69.02) มั่นใจว่าปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง (64.74) เฉลี่ยข้อได้ 66.80 คะแนน (ปี 2564 ได้ 71.86 คะแนน)	- ปรับปรุงและเผยแพร่แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: https://ccla.chula.ac.th/ หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด ส่วนหนังสือเวียน - จัดให้มีและพัฒนาช่องทางแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้รายงาน เมื่อบุคลากรต้องการแจ้งข้อมูล หรือเบาะแสรวมทั้งเมื่อบุคลากรต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เช่น บทความ “No Gifts, Entertainment and Hospitality” เผยแพร่บน HR NEWS CHULA - จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่าง ๆ ทั้ง 43 ข้อ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยผ่านเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th/index อย่างการจัดทำรายงานสรุปผลจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะประกาศแจ้งเป็นหนังสือเวียนทั่วทุกส่วนงาน	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566) ภายในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ก่อนเริ่มโครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes : สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ 2566

ข้อความ 129

	<p>- ออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผนพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566” เผยแพร่แก่ประชาคมจุฬาฯ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแส การประกาศใช้มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นภายในมหาวิทยาลัยให้ได้มากที่สุด</p>		
<p>หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไป ปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากขึ้น เพียงใด โดยได้คะแนน 67.01 คะแนน (ปี 2564 ได้ 75.13 คะแนน)</p>	<p>- สำนักตรวจสอบได้นำเสนอผลการตรวจสอบประจำปีบัญชีเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย และเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกในรายงานประจำปี ตามข้อบังคับและกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การตรวจสอบสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย ความเห็น และมติสภามหาวิทยาลัย และคำแนะนำจากผลการตรวจสอบ</p> <p>- จัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีทุกปีงบประมาณ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุด</p>	<p>สำนักตรวจสอบ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p> <p>ทุก 6 และ 12 เดือน</p>
<p>ข้อความ 128</p> <p>หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต (69.71) / ตรวจสอบการทุจริต (69.54) และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต (69.75) ในหน่วยงานมากขึ้นเพียงใด ได้</p>	<p>- ประกาศเจตนาธรรม เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565</p> <p>- จัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีทุกปีงบประมาณ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการ</p>	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p> <p>ทุก 6 และ 12 เดือน</p>

	69.33 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.17 คะแนน)	<p>แก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุด</p> <p>- จัดโครงการสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ในกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่ 2 “การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566” โดยผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยงและทีมงาน จุฬาฯ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น.</p>		1 ครั้งต่อปีงบประมาณ (เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น.)
<p>ประเด็นตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> <p>ข้อความ I20</p>	<p>ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้เพียง 60.41 คะแนน (ปี 2564 ได้ 63.23 คะแนน)</p>	<p>- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร Financial Development Journey & Timeline เป็นต้น เพื่อปลูกฝังแนวคิดในการใช้งบประมาณและการใช้ทรัพย์สิน รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้น</p> <p>- หรือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารสัญญาคุณภาพและจัดการยานพาหนะ สำนักบริหารระบบกายภาพและอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงบริการการจอดรถผ่านระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน และเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ได้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการใช้ยานพาหนะ ส่วนกลาง พ.ศ.2566 มีผลให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศ เพื่อให้การบริการใช้ยานพาหนะส่วนกลางมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และได้ประกาศแจ้งข้อปฏิบัติฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผ่านทางหน้าเว็บไซต์</p> <p>- หรือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อชักชวนความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตาม</p>	<p>ฝ่ายบริหารสัญญา คุณภาพและจัดการ ยานพาหนะ สำนัก บริหารระบบกายภาพ</p> <p>ฝ่ายการพัสดุ สำนัก บริหารการเงิน การ บัญชี และการพัสดุ ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้ง มหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p> <p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p> <p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนด เรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คຸ້ມຄ່າ และเกิดประโยชน์มากที่สุด โดยได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อทราบและ ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป			
ข้อความ I23	<p>ทำนรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ได้ 63.93 คะแนน (ปี 2564 ได้ 70.36 คะแนน)</p>	<p>- ทารึกกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารสัญญาภาพและจัดการยานพาหนะ สำนักบริหารระบบกายภาพและอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงบริการการจราจรผ่านระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน และเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ได้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการใช้ยานพาหนะส่วนกลาง พ.ศ.2566 มีผลให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศ เพื่อให้การบริการใช้ยานพาหนะส่วนกลางมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และได้ประกาศแจ้งข้อปฏิบัติฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผ่านทางหน้าเว็บไซต์</p> <p>- พิจารณาเพิ่มการสื่อสารทำความเข้าใจขั้นตอนการเบิกยืมอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ และเพิ่มเติมกระบวนการประเมินความพึงพอใจและการเปิดรับข้อเสนอแนะตามสถานที่ต่าง ๆ ที่มีการให้บริการ</p>	<p>สำนักบริหารระบบกายภาพ สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>
ข้อความ I24	<p>มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด ได้ 70.90 คะแนน (ปี 2564 ได้ 74.08 คะแนน)</p>	<p>- ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565</p> <p>- การจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องการดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy และประกาศคณะกรรมการป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด พ.ศ. 2563 โดยผู้ช่วย</p>	<p>ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ร่วมกับ</p>	<p>ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เก็นวันพุธที่ 12 เมษายน 2566)</p>

	<p>อธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม) เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2566 แก่เครือข่าย CUGM</p> <p>- เผยแพร่โปสเตอร์และบทความ เช่น “แนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี” “แนวปฏิบัติในการป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ในมหาวิทยาลัย” และ “No Gifts, Entertainment and Hospitality”</p> <p>เผยแพร่บน HR NEWS CHULA 124-126 ระหว่างประจำเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2566</p> <p>- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร Financial Development Journey & Timeline เป็นต้น เพื่อปลูกฝังแนวคิดในการใช้งบประมาณและการใช้ทรัพย์สิน รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้น</p> <p>- เริ่มพัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้</p>	<p>ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p> <p>ติดตามทุกไตรมาส</p>
<p>ประเด็นตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ข้อคำถาม 17</p>	<p>ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด ได้ 60.36 คะแนน (จากเต็ม</p> <p>- จัดทำ O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี 2566 O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน 2566 และ O13 รายงานผลการดำเนินงาน</p>	<p>สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>- ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันที่ 12 เมษายน 2566)</p> <p>- ทุกไตรมาส</p>

<p>ปี 2564 มีคะแนน 63.98 คะแนน)</p>	<p>ประจำปี 2565 เพื่อประชาสัมพันธ์อย่างเปิดเผยต่อบุคลากรภายในและสาธารณชนทั่วไป ผ่านหน้าเว็บไซต์หลัก รวมถึงกระจายข้อมูลที่จำเป็นในเว็บไซต์ของส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- เชิญหน่วยงานรับฟังการมอบนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.00 – 10.30 น. ผ่านช่องทาง Application Zoom Meeting เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประมาณการรายจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้หน่วยงาน/ส่วนงานพิจารณาความสอดคล้องของทิศทางและนโยบายการจัดสรรดังกล่าว</p> <p>- ริเริ่มพัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ที่ตัดสินใจ วางแผนและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้</p> <p>- พัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเชิงปฏิบัติการ Data Gateway กับการวิเคราะห์และปรับกระบวนการทำงาน Re-Process ด้านแผนและงบประมาณ (ไม่ใช้งบประมาณ)</p>		<p>วันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>ติดตามทุกไตรมาส</p>
<p>เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากน้อยเพียงใด สอบถาม</p>	<p>- เชิญหน่วยงานรับฟังการมอบนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา</p>	<p>สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

ข้อความ 112

<p>(69.46) ทักท้วง (65.26) ร้องเรียน (64.09) เฉลี่ย ข้อได้ 66.27 คะแนน (จากเดิมปี 2564 ได้ คะแนน 68.09 คะแนน)</p>	<p>9.00 – 10.30 น. ผ่านช่องทาง Application Zoom Meeting เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประมาณการรายจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้หน่วยงาน/ส่วนงาน พิจารณาความสอดคล้องของทิศทางและนโยบายการจัดสรรดังกล่าว</p> <p>- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร Financial Development Journey & Timeline เพื่อปลูกฝังแนวคิดใน การใช้ งบประมาณและการใช้ทรัพย์สิน รวมทั้งเพิ่ม การมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงาน มากขึ้น</p> <p>- โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน สำหรับบุคลากรจุฬาฯ ตอนปั่นเงินร้อย เป็น เงินล้าน เมื่อวันที่ 9 และ 15 ธันวาคม 2565 โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี วัตถุประสงค์มอบความรู้และแชร์ ประสบการณ์เพื่อติดอาวุธด้านการเงินและ การลงทุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทุก ตำแหน่งและทุสยาอาชีพ</p> <p>- เริ่ม Chula Dashboard Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผนและ ติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของ มหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิง วิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้า ภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุก คนสามารถเห็นข้อมูลได้</p> <p>- การพัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยงข้อมูลจาก แหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูล เชิงปฏิบัติการ Data Gateway กับการ</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ และส่วนงานทั่ว ทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>วันที่ 9 และ 15 ธันวาคม 2565</p> <p>ทุกไตรมาส และ/ หรือ 1 ครั้งต่อ ปีงบประมาณ</p>
---	--	--	--

ข้อความ 18

	วิเคราะห์และปรับกระบวนการทำงาน Re-Process ด้านแผนและงบประมาณ (ไม่ใช้งบประมาณ)		
<p>หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยค่านึงถึงความคุ้มค่า (78.34) ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ (80.43) มากน้อยเพียงใดเฉลี่ยข้อได้ 79.39 คะแนน (จากเดิมปี 2564 ได้คะแนน 80.68 คะแนน)</p>	<p>- เชิญหน่วยงานรับฟังการมอบนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.00 – 10.30 น. ผ่านช่องทาง Application Zoom Meeting เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประมาณการรายจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้หน่วยงาน/ส่วนงาน พิจารณาความสอดคล้องของทิศทางและนโยบายการจัดสรรดังกล่าว</p> <p>- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร Financial Development Journey & Timeline หรือโครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินสำหรับบุคลากรจรรยา ตอนปั้นเงินร้อย เป็นเงินล้าน เป็นต้น เพื่อปลูกฝังแนวคิดใน การใช้งบประมาณและการใช้ทรัพย์สิน รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้น</p> <p>- ริเริ่มพัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ที่ตัดสินใจ วางแผนและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้</p>	<p>สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

<p>ประเด็นตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ข้อคำถาม I15</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ได้ 74.25 คะแนน (ปี 2564 ได้ 75.66 คะแนน)</p>	<p>- ออกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 และในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566 ได้ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 บังคับใช้อย่างเปิดเผยเป็นมาตรฐานเดียวกัน และอื่น ๆ</p> <p>- ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้บุคลากรสายวิชาการลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ. 2562 อย่างเป็นทางการ และเปิดเผยผ่านหนังสือเวียนเช่นกัน</p> <p>- ทหรีอกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการปรับปรุง สื่อสารความหมายและทำความเข้าใจกับบุคลากร เรื่องหลักเกณฑ์</p> <p>ฯ (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (5) การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงเปิดเผยบนหน้าเว็บไซต์ของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม</p> <p>- ตัวอย่างเช่น การประชาสัมพันธ์โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (English for Career Development) รุ่นที่ 2 (วันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 15 พฤษภาคม 2566) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ 200 คน ได้เชิญชวนบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย/ข้าราชการ/ลูกจ้างเงินนอก ที่เทียบเท่าบุคลากรสายปฏิบัติการ P7 ขึ้นไปอย่างเปิดเผย เข้าร่วมโครงการผ่านทางสมัครอบรมออนไลน์ บนเว็บไซต์</p> <p>https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/ โดยเริ่มสมัครได้ตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไปจนกว่าจะเต็ม หรือส่งเสริมการเรียนรู้เปิดเผย</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส</p> <p>ระหว่างมีนาคม - พฤษภาคม 2566</p>
---	---	--	--	--

ข้อความ I14

	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายฯ หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ</p> <p>เรื่อง “เทคนิคการวิเคราะห์และเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อการเสนอผลงาน” เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566 หวังให้บุคลากรมีแนวทางการวิเคราะห์ผลงานจากงานประจำสามารถเขียนโครงร่าง การวิเคราะห์งานและคู่มือปฏิบัติงาน สำหรับนำไปเป็นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งเชี่ยวชาญต่อไป เป็นต้น</p>		
<p>ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด ได้ 74.79 คะแนน (ปี 2564 ได้ 76.44 คะแนน)</p>	<p>- ทารื้อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการสื่อสารความหมายและทำความเข้าใจกับบุคลากร เรื่องหลักเกณฑ์ฯ (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (5) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงเปิดเผยบนหน้าเว็บไซต์ของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>- ออกแจ้งเวียนระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงการพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย พร้อมกันนั้น ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และค่าใช้จ่ายอื่น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่อง อัตราการจ่าย</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ข้อความ 113

	<p>คำตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการเพิ่มเติม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565</p> <p>- โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2 (วันที่ 14, 29 พฤศจิกายน และ 7-9 ธันวาคม 2565)</p>		
<p>ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่าน อย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด ได้ 73.84 คะแนน (ปี 2564 ได้ 78.37 คะแนน)</p>	<p>- ออกแจ้งเวียนระเบียบจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 เพื่อให้ มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี พนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดย คำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนางานที่ส่งเสริม ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน เพื่อ สนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย พร้อม กันนั้น ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนด คำตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และ ค่าใช้จ่ายอื่น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเรื่อง อัตราการจ่าย คำตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการเพิ่มเติม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพยายามแสดงให้เห็นถึงความ เทียบตรง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยจะแบ่ง ผลการประเมินเป็นสองส่วน กล่าวคือ ส่วน แรกพิจารณาผลงานจากเนื้องาน การประเมิน จะนำผลลัพธ์หรือผลผลิตจากการทำงานมา เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง ส่วนที่สองพิจารณาจากพฤติกรรม ของผู้ถูกประเมิน</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ และส่วนงานทั่ว ทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/ หรือ 1 ครั้งต่อ ปีงบประมาณ</p>

ประเด็นตัวชี้วัดที่ 1
การปฏิบัติหน้าที่
ข้อคำถาม 13

	<p>- โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2 (วันที่ 14, 29 พฤศจิกายน และ 7-9 ธันวาคม 2565)</p> <p>- โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future ในวันที่ 22, 30 พฤศจิกายน 2565 และวันที่ 1 ธันวาคม 2565</p>		
<p>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น มุ่งผลสำเร็จของงาน (78.25) ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะส่วนตัว (71.17) พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง (71.25) เฉลี่ยข้อได้ 73.55 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.95 คะแนน)</p>	<p>- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ (รุ่นที่ 97 ระหว่างวันที่ 13-17 กุมภาพันธ์ 2566) เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย</p> <p>- โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future เมื่อวันที่ 22, 30 พฤศจิกายน และวันที่ 1 ธันวาคม 2565</p> <p>- โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2 (วันที่ 14, 29 พฤศจิกายน และ 7-9 ธันวาคม 2565)</p> <p>- โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change (ระหว่างวันที่ 17 มีนาคม 2566 – 20 กรกฎาคม 2566) (จำนวน 5 เดือน) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับ ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสื่อสารไปยังหน่วยงานได้ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ส่วนงานและบุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรม ฝึกความสามารถสร้างโครงการที่เกิดความยั่งยืนภายในมหาวิทยาลัย และสร้างทักษะทีมงาน Leading Change ที่มีจุดแข็งและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุ Vision</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

		- โครงการอบรมหลักสูตร “Growth Mindset for Transformation” ในวันพุธที่ 29 มีนาคม 2566 เวลา 11.00 – 17.00 น. เพื่อเรียนรู้กระบวนการที่จะช่วยให้คุณบุคลากรเห็นศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ สามารถจัดการกับความท้าทาย มองเห็นโอกาสและทางเลือกในการแก้ปัญหา เรียนรู้เทคนิคการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และออกแบบการพัฒนา Growth Mindset ของทีมร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมอย่างมีประสิทธิภาพ		
ข้อความ I2	บุคลากรปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 75.95 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.43 คะแนน)	- พัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยรับแจ้งปัญหา สำหรับบุคลากรจุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ โดยเน้นรับแจ้งปัญหาด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและติดตามการดำเนินงาน และการแก้ไขในพื้นที่จุฬาฯ ได้อย่างทันท่วงทีและเท่าเทียม	ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ เกสัชกร ดร.วันชัย ตรียะประเสริฐ) ทีมงานร่วมกับ คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	ทุกไตรมาส
ข้อความ I1	บุคลากรปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด (78.30) เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (75.51) เฉลี่ยข้อได้ 76.91 คะแนน (ปี 2564 ได้ 81.03 คะแนน)	- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ (ระหว่างวันที่ 13-17 กุมภาพันธ์ 2566) มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น เน้นปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารวิจัย สำนักบริหารวิชาการ	ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ

	<p>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยชั้นสูง Development Program for High Caliber Researchers เฟส 2 (ระหว่างวันศุกร์ที่ 2, 9 และ 16 ธันวาคม 2565)</p> <p>- โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ (ระหว่างวันที่ 15 – 23 ธันวาคม 2565) เพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต, สู่วิชาการด้านวิจัยและบริการสังคม และสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>- ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานเครือข่ายวิชาชีพหรือคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ ลดความเสี่ยงให้เกิดความผิดพลาด สามารถร่วมกันเสนอแนวคิด แนวทางทำงานใหม่ ๆ นำไปสู่โอกาสในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาในเรื่องความเสี่ยงทุจริตและนำไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานต่อไป</p>		
--	---	--	--

ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (2)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	ประเด็นการประเมิน	การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อน	ส่วนงานรับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ
--	-------------------	--------------------------------------	------------------	----------------

<p>ประเด็นตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบ การทำงาน ข้อความ E14</p>	<p>หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วน ร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน/ การให้บริการของ หน่วยงานให้ดีขึ้น มาก น้อยเพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 77.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 73.94 คะแนน)</p>	<p>- โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ หลักสูตร Learning Design and Delivery for Educators in the New Age (ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565) เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการออกแบบการจัดการ เรียนการสอน การถ่ายทอดการ เรียนรู้ และการประเมินผลสำหรับ การศึกษายุคใหม่ ในรูปแบบการ เรียนรู้แบบผสมผสาน ทั้ง synchronous และ asynchronous learning</p> <p>- การจัดทำรายงานแสดงผลสำรวจ ความพึงพอใจการให้บริการของ หน่วยงานของส่วนงานต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต การ ประเมินผลการใช้บริการหน้าเคาร์เด อร์บริการ หรือการประเมินคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา (CU-CAS) จากนิสิตจุฬาฯ เป็นต้น รวมถึงการจัดประชุม/สัมมนาถอด บทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ</p> <p>- การดำเนินการจัดทำแผนการรับ ฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับสโมสรมนสิิต (ประเด็น รับฟังความคิดเห็น) และ (ร่าง) ข้อบังคับ ว่าด้วยวินัยนิสิต พ.ศ.... (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น) เพื่อ นำเสนอเข้าที่ประชุมสภา มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการ บังคับใช้ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยว่าด้วยสโมสรมนสิิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ... และร่างข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัยนิสิต พ.ศ ...ต่อไป</p>	<p>สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร ศูนย์กีฬาฯ สำนักบริหารกิจการนิสิต</p>	<p>ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565</p> <p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณ และ/หรือตามกรณี เฉพาะกิจที่ส่วนงาน เห็นสมควร</p> <p>ตามความเหมาะสม และ/หรือทบทวน 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>
<p>ข้อความ E12</p>	<p>หน่วยงานที่ท่านติดต่อมี การปรับปรุงวิธีการและ ขั้นตอนการดำเนินงาน/</p>	<p>- โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ หลักสูตร Learning Design and Delivery for</p>	<p>สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย</p>	<p>ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565</p>

<p>การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด เฉลี่ย ข้อได้ 82.18 คะแนน (ปี 2564 ได้ 85.19 คะแนน)</p>	<p>Educators in the New Age (ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565) เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการออกแบบการจัดการ เรียนการสอน การถ่ายทอดการ เรียนรู้ และการประเมินผลสำหรับ การศึกษายุคใหม่ ในรูปแบบการ เรียนรู้แบบผสมผสาน ทั้ง synchronous และ asynchronous learning</p> <p>- ประชุมชี้แจง “แนวทางการ ดำเนินการของหลักสูตรตามเกณฑ์ มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง” เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>- ผลดำเนินงานของสำนักงานการ ทะเบียณ ในช่วงปีงบประมาณ 2561 – 2565 และแผนการ ดำเนินงานต่อไป ในช่วง ปีงบประมาณ 2565 – 2569 อาทิ การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพ – การลงทะเบียน แบบจัดสรร เช่น ปิดตำนาน Regwar, ตัดปัญหาความไม่เป็น ธรรมทางเทคโนโลยี, ป้องกันการซื้อ ขายรายวิชา, การลงทะเบียนเรียน โดยใช้ AI แนะนำการลงทะเบียน เรียน เป็นต้น</p> <p>- เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล และ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็ได้ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ๑ หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะ วิชาชีพ เรื่อง “เทคนิคการวิเคราะห์ และเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อการ เสนอผลงาน” เมื่อวันจันทร์ที่ 30 มกราคม 2566 หรือที่เครือข่าย วิชาชีพกิจการนิสิตจัด “โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและแนว</p>	<p>บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาพัทยากร ศูนย์กีฬาฯ สำนักบริหารกิจการนิสิต</p>	<p>ภายในวันพฤหัสบดีที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>
---	--	---	---

ข้อความ E11

	ทางการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ" เป็นต้น		
<p>เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อย เพียงใด เฉลี่ยข้อได้ 83.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 84.58 คะแนน)</p>	<p>- ประชุมชี้แจง “แนวทางการดำเนินการของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง” เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>- โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ (ระหว่างวันที่ 15 – 23 ธันวาคม 2565) เพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต, สู่ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม และสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>- ผลดำเนินงานของสำนักงานการทะเบียน ในช่วงปีงบประมาณ 2561 – 2565 และแผนการดำเนินงานต่อไป ในช่วงปีงบประมาณ 2565 – 2569 อาทิ จัดทำ Digitally Signed, มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Data Center + Disaster Recovery, Capacity 122 TiB, Service 24*7, Cost & MA 1.2 MB/ปี, เป้าหมายเพิ่มความปลอดภัยมาตรฐานสากล รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (Multiple Sites และ Microservice & Container Related Software)</p>	<p>สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร ศูนย์กีฬา สำนักบริหารกิจการนิสิต</p>	<p>ภายในวันพฤหัสบดีที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

ประเด็นตัวชี้วัดที่ 6
คุณภาพการ
ดำเนินงาน
ข้อความ E3

	<p>การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยี เช่น ปิดตำนาน Regwar, ตัดปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเทคโนโลยี, ป้องกันการซื้อขายรายวิชา, การลงทะเบียนเรียนโดยใช้ AI แนะนำการลงทะเบียนเรียน เป็นต้น</p> <p>- การจัดทำรายงานแสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานของส่วนงานต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต การประเมินผลการใช้บริการหน้าเคาร์เตอร์บริการ หรือการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา (CU-CAS) จากนิสิตจุฬาฯ เป็นต้น รวมถึงการจัดประชุม/สัมมนาถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ</p>		
<p>เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 72.53 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนนสูงถึง 92.49 คะแนน)</p>	<p>- ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ต่อมาประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องหลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 โดยให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ พ.ศ.2563 และขอให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป และอยู่ระหว่างออกประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง</p>	<p>ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์สื่อสารองค์กร ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือตามวาระประเด็นที่เกิดขึ้นจริง</p> <p>สิ้นเมษายน 2566</p>

	<p>จริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยผ่านเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th/index - การเปิดเผยข้อมูลในการตรวจประเมินและยื่นเสนอขอรับรางวัลต่าง ๆ เช่น ITA การคัดเลือกบุคคลและองค์กรดีเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Princess Health Award) ปี 2566 เป็นต้น - มีการรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบทุกปีบัญชี ทั้งนี้ การรายงานต่อบุคคลภายนอกจะมีรายงานในรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย 		<p>1 ครั้งต่อปีงบประมาณและ/หรือรอบการตรวจสอบ</p>
<p>ข้อความ E5</p> <p>หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมหลักมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 83.35 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนนเพียง 87.59 คะแนน)</p>	<p>- จัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้กับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น หัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม” โดยวิทยากร ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีรักษ์ และทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการเมื่อวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. และหัวข้อที่ 4 “ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบ</p>	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์กฎหมายและนิติการ ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ตามรอบโครงการอบรมสัมมนา เช่น วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566, วันที่ 2, 17 มีนาคม 2566 และ วันที่ 11 เมษายน 2566</p>

	<p>การศึกษา” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยสังคม ร่วมกับดร.กึ่ง กาญจน์ จงสุขไกล และอาจารย์ ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 10.00-12.00 น.</p> <p>- การจัดทำรายงานแสดงผลสำรวจ ความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานของส่วนงานต่างๆ เช่น แบบสำรวจ “ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้บริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและหัวหน้าส่วนงานต่อสำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ประจำปี 2566 ในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>- กำหนดกรอบสมรรถนะหลักหรือ Core Competencies ซึ่งพัฒนา มาจาก Core Values ของจุฬาฯ การกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้คณะกรรมการสภาผู้บริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของมหาวิทยาลัย</p> <p>- อยู่ระหว่าง (ยกเว้น) ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย</p> <p>(1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ด้วยไม่อาจกำหนดทุกพฤติกรรม ทุกเหตุการณ์ และทุกสถานการณ์ทั้งหมด</p>		สิ้นพฤษภาคม 2566
--	--	--	------------------

ข้อความ E1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด (85.74) และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (85.45) มากน้อยเพียงใด (เดิมนปี 2564 ได้คะแนน 91.21 คะแนน)	- จัดทำและปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานทะเบียนนิสิต (จท95), คู่มือการใช้งานระบบ CU-CAS (สำหรับผู้สอน) เป็นต้น	สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยพัทยากร ศูนย์กีฬาฯ สำนักบริหารกิจการนิสิต	ปรับปรุง 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ และ/หรือตามวาระประเด็นที่เกิดขึ้นจริง ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันที่ 12 เมษายน 2566)
ข้อความ E2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด (จากเดิมนปี 2564 ได้คะแนน 91.62 คะแนน)	- จัดทำและเปิดเผยคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้ในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน เช่น จท99 คู่มือนิสิตเกี่ยวกับงานทะเบียนนิสิต ปีการศึกษา 2565, คู่มือการใช้งานระบบ CU-CAS (สำหรับนิสิต) เป็นต้น	สำนักงานการทะเบียน สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยพัทยากร ศูนย์กีฬาฯ สำนักบริหารกิจการนิสิต	ปรับปรุง 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ และ/หรือตามวาระประเด็นที่เกิดขึ้นจริง ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันที่ 12 เมษายน 2566)
ประเด็นตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ข้อความ E6	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 81.92 คะแนน (เดิมนปี 2564 ได้คะแนน 84.84 คะแนน)	- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่าง ๆ ทั้ง 43 ข้อ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมรับทราบ ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผ่านหลักเว็บไซต์หลัก เชื่อมโยงสู่ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะในเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th/ หรือการแสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น หรือการจัดให้มีระบบ CU NEX Call Center เปิดบริการตลอด 24hrs ที่หมายเลขโทรศัพท์ 020086556 - ออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำ	ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	สิ้นเมษายน 2566 หรือภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันที่ 12 เมษายน 2566) ภายในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ก่อนเริ่มโครงการอบรมสัมมนา Chula

	<p>เพื่อสังคม ผู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566” ซึ่งสรุปข้อมูลพื้นฐานที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรรับทราบ โดยจะปรับปรุงใหม่ทุกปีงบประมาณ เช่น หลักการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ค่านิยมหลัก แลกผลการทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เชื่อมไปถึงการแจ้งช่องทางการร้องเรียนทุจริต รวมถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์พร้อมแนบภาพประกอบเป็น QR Code ของมาตรการความโปร่งใสและการป้องกันทุจริตของจุฬาฯ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การชดกันระหว่างการใช้ดุลยพินิจ การส่งเสริมความเท่าเทียมและอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และส่งต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้กับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย 		<p>Integrity Vibes : สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ 2566</p> <p>ระหว่างวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ ถึงวันอังคารที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2566</p>
<p>ข้อความ E7</p> <p>หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ 82.23 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนน 84.95 คะแนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่าง ๆ ทั้ง 43 ข้อ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมรับทราบ ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผ่านเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ ภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” อย่าง transparency.chula.ac.th/ - ออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ นี้ 	<p>ศูนย์สื่อสารองค์กร ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>

ข้อความ E9

	<p>หนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566” ส่วน EIT เพื่อใช้สื่อสารความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติที่ดีของจุฬาฯ</p> <p>- เครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จุฬาฯ ก็ได้จัด โครงการอบรม “กลยุทธ์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต” โครงการอบรม Clinic Branding และโครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p> <p>เพิ่มทักษะในการสร้างเสริมบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ทั้งการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม จะสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ และสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>		
<p>หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ได้ 82.92 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนน 87.51 คะแนน)</p>	<p>- การจัดให้มีระบบ CU NEX Call Center เปิดบริการตลอด 24hrs ที่หมายเลขโทรศัพท์ 020086556</p> <p>- ออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ หนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566” ส่วน EIT เพื่อใช้สื่อสารความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการ</p>	<p>สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์สื่อสารองค์กร ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<p>ภายในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ก่อนเริ่มโครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes : สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ 2566 ระหว่างวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์</p>

	<p>ทุจริต และคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติที่ดีของจุฬาฯ</p> <p>- กลุ่มเครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิตมีกำหนดการจัด “โครงการอบรมหลักสูตร "การแก้ปัญหา ความขัดแย้งด้วยการสื่อสาร" กับ “โครงการอบรมหลักสูตร "ทักษะการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารและวิธีการสื่อสารในแต่ละรูปแบบ พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง และประยุกต์ใช้ความเข้าใจ เรื่องรูปแบบการสื่อสารในการทำงานกับ ผู้รับบริการเช่นนิสิต รับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน มุมมองและการรู้เท่าทันต่อสถานการณ์การสื่อสารทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือเครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จุฬาฯ ก็ได้ จัด โครงการอบรม “กลยุทธ์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต” โครงการอบรม Clinic Branding และโครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพิ่มทักษะในการสร้างเสริมบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ทั้งการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม จะสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ และสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>		<p>ถึงวันอังคารที่ 11 เมษายนพ.ศ. 2566</p> <p>ทุกไตรมาส และ/หรือ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ</p>
--	--	--	--

แผนการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมีหลายประการ ขณะที่ระบบการบริหารจำเป็นต้องอาศัยการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอน และคุ้มค่าบนฐานของระบบราชการ 4.0 แล้ว ก็ต้องติดตั้งระบบการติดตามประเมินผลแบบเน้นผลลัพธ์ให้ชัดเจนต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างความเป็นธรรมต่อนิสิต บุคลากร บุคคลภายนอก ตลอดจนภาครัฐและสังคม เป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การกำหนดคุณค่าหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติของบุคลากร ถือเป็นคุณค่าหลักของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ประสบผลสัมฤทธิ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีค่านิยมหลักหรือ Core Competency โดยระบุไว้ถึงการมี “น้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Team Spirit) มุ่งมั่นความเป็นเลิศ (Excellence) ซุเชิตคุณธรรม (Integrity) คิดและทำเพื่อสังคม (Social Mindedness)” เพื่อวางระบบกลไกและการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทุจริตตามที่เห็นว่า บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดการทุจริต ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุที่มีการประเมินราคาหรือการจัดซื้อจัดจ้างเป็นปกติ วิชาชีพบริหารจัดการ การตรวจสอบภายใน วิชาชีพยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณ ตลอดจนวิชาชีพทางวิชาการก็ล้วนมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชันด้วยกันทั้งนั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเล็งเห็นถึงการพัฒนากลุ่มผู้บริหาร Leadership Development ทั้งระดับหน่วยงานและระดับส่วนงาน

การจัดโครงการ CU Building Strategic Foresight สำหรับผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารของส่วนงานในมหาวิทยาลัยเกิดวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ ต่อยอดเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร เพื่อแนวทางที่ดีที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้ โดยได้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญจาก University of Michigan Ross School of Business และ SEAC ร่วมดำเนินการ ถูกจัดขึ้นที่ SEAC SPACE และ Conrad Bangkok Hotel

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีแนวคิดริเริ่มที่จะให้ผู้บริหารมีเครื่องมือในการปรับเปลี่ยน โดยการให้ความสำคัญกับทิศทางการศึกษา ซึ่งได้พิจารณาหาแนวทางในการดำเนินการ Transformation เรื่อง Higher Education โดยเฉพาะจากองค์กรภายนอกเข้ามาให้ความรู้ ทำให้พบแนวคิดต่าง ๆ หลายแนวคิดที่จะสามารถสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความชัดเจนมากขึ้นภายในมหาวิทยาลัย จากนั้นได้มีการนำเสนอในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยและหารือกับอธิการบดี เพื่อจะให้การดำเนินการทดลองจัดหลักสูตร CU Building Strategic Foresight ในวันที่ 22, 30 พฤศจิกายน 2565 และวันที่ 1 ธันวาคม 2565 เกิดขึ้นและได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียง

ข้อมูลรายละเอียดของการจัดโครงการ CU Building Strategic Foresight สำหรับผู้บริหารจะแสดงกลยุทธ์เบื้องต้นที่ค้นหาพัฒนาผู้นำและผู้บริหารระดับสูง SEAC ได้วิทยากร คือ Professor Christopher Rider ซึ่งดำเนินการกลยุทธ์ด้านการตีพิมพ์และฝึกภาคปฏิบัติ รูปแบบเป็นการดำเนินการเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้ ยังวางแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตร Financial Development Journey & Timeline ต่อไปสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เนื่องจาก ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การดำเนินการจัดการวางแผนด้านการเงินหลังเกษียณจึงมีความจำเป็น หลักสูตรจะแบ่งออกเป็น 3 Phase คือ Phase 1 การวางแผนการเงินส่วนบุคคล Phase 2 การเรียนรู้สถานะการเงินของตนเองและการวางแผน และ Phase 3 Advance Courses (4 แขนง) ซึ่งจะจัดโดยจำแนกบุคลากรตามช่วงวัยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี

รองอธิการบดี (นางสุภาพร จันทร์จำเริญ) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า หลักสูตร Financial Development Journey & Timeline ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารเพื่อให้คณบดีและผู้อำนวยการนำไปประชาสัมพันธ์กับส่วนงานแล้ว ซึ่งคาดว่าจะปลูกฝังพื้นฐานและแนวคิดในประเด็นตัวชีวิตที่ 2 การใช้งบประมาณและประเด็นตัวชีวิตที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการในข้อคำถามที่ได้คะแนนไม่ตึงให้ค่อยพัฒนา รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้นได้อีกด้วย ในส่วนของหลักสูตร New Battlefield Reality จะมีการหารือกันในช่วง Pre-Course ว่า หากจะเป็น Common Theme หลายทีม



นอกจากนั้นยังจัดโครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2 (วันที่ 14 , 29 พฤศจิกายน และ 7-9 ธันวาคม 2565) ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ สำหรับกลุ่มคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันที่เข้ารับแต่งตั้งในวาระใหม่ในช่วงเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2565 ให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนต่อแนวทางนโยบายการบริหารงานหลักของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้ผู้บริหารใหม่ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกระบวนการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการ เพื่อการประสานพลังสนับสนุนให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังประโยชน์ในการสร้างเสริมทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากการร่วมมือกับศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (SEAC) จะเห็นได้ว่า จากโครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2 และโครงการ CU Building Strategic Foresight สำหรับผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารของส่วนงาน ทั้ง 2 หลักสูตรที่กล่าวมา ต่างมีวัตถุประสงค์โน้มน้าวให้ผู้เข้าร่วมอบรมในระดับหัวหน้างานมีพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มอบหมายงานอย่างเป็นขั้นตอนชอบธรรม หากเกิดความผิดพลาดขึ้นก็พร้อมรับผิดชอบ ภายใต้บทบัญญัติของมหาวิทยาลัยที่คุ้มครองชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถึงความจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการวัดผลแบบใหม่ จุดนี้จึงสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องในประเด็นตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนา ใน 3 ข้อแรกที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยซ้ำกับปีที่ผ่านมา โดยไม่มีการสลับตำแหน่งที่ กล่าวคือ I15 I14 และ I13 ที่ได้ 74.25 74.79 และ 73.84 ตามลำดับ มีทั้งเรื่องระบบการประเมินที่สะท้อนผลงาน การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเอง ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ



คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติของข้อ I15 จะถูกระบุเกณฑ์อย่างเปิดเผยผ่าน การออกข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 และในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566 ได้ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ของพนักงาน

มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 บังคับใช้อย่างเปิดเผยเป็นมาตรฐานเดียวกัน และอื่น ๆ

นอกจากการพัฒนาระบบ Chula TUN-T (ทันที) : The University Notification Technology นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยรับแจ้งปัญหา สำหรับบุคลากรจุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ โดยเน้นรับแจ้งปัญหาด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและติดตามการดำเนินงาน และการแก้ไขในพื้นที่จุฬาฯ ได้อย่างทันท่วงทีและเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติแล้ว หน่วยงานยังได้ผลักดันให้เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพต่าง ๆ หมั่นปรับปรุง **ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานเครือข่ายวิชาชีพหรือคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน** เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ ลดความเสี่ยงให้เกิดความผิดพลาดสามารถร่วมกันเสนอแนวคิด แนวทางทำงานใหม่ ๆ นำไปสู่โอกาสในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาในเรื่องความเสี่ยงทุจริต สามารถระบุนโยบายในการพัฒนางาน ผ่านการติดตาม ความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับในเวลาที่เหมาะสม เพื่อนำไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานต่อไป เช่น คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานทะเบียนนิสิต (จท95) จากสำนักงานการทะเบียน, คู่มือการใช้งานระบบ CU-CAS (สำหรับผู้สอน) จากสำนักบริหารวิชาการ เป็นต้น

จาก “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ” หรือ United Nations’ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยให้ความสำคัญและถูกใช้เป็นฐานการกำหนดนโยบายของประเทศและองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอีกหนึ่งองค์กรทางด้านการศึกษาที่ได้ตอบรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าว ด้วยบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทำให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การเรียนการสอน, การวิจัยนวัตกรรม, นโยบายและการปฏิบัติในขอบเขตของมหาวิทยาลัย และการสร้างความเชื่อมโยงและความผูกพันทั้งในระดับชุมชน ประเทศ และโลก ประชาคมจุฬาฯ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ล้วนมีบทบาทที่สำคัญและเกี่ยวพันกับ SDGs ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ในอดีตการพัฒนาจุฬาฯ ให้เกิดความยั่งยืน เริ่มต้นจากงานด้านการพัฒนาปรับปรุงระบบกายภาพ ผ่านโครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) และมหาวิทยาลัยยั่งยืน (Sustainable University) โดยเน้นเรื่องของการเพิ่มพื้นที่สีเขียว การจัดการสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภค และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมประเมินความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยผ่าน University of Indonesia GreenMetric และ Times Higher Impact Ranking และในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยเพื่อประสานงานและขยายขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 ข้อ

หนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย หนึ่งในแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในเรื่องเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 ข้อ รวมไปถึงการเชื่อมโยงโครงการและกิจกรรมของ

หน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย เล็งเห็นว่าความสำคัญของการสร้างทีมจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืนของหน่วยงาน มหาวิทยาลัย จึงมีแนวความคิดในการจัดโครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change ซึ่งจะเป็นการสร้างทีมที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองเกิดการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พัฒนาสังคมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนได้ โดยโครงการนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเสริมให้เกิดคุณลักษณะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders) ที่จะต้องมีความสามารถและรู้จักเทคนิควิธีในการสร้างความร่วมมือในทีมงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อไป ทั้งนี้ โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change กำหนดจัดระหว่างวันที่ 17 มีนาคม 2566 – 20 กรกฎาคม 2566 (จำนวน 5 เดือน) มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีตัวชี้วัดผลผลิต (Output) เช่น ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเข้าถึงข้อมูล และตระหนักถึงนโยบาย ความสำคัญ ทิศทาง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในบริบทของมหาวิทยาลัย สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาโครงการต่างๆ ของส่วนงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนได้ และที่สำคัญมีทีมงานที่มีจุดแข็งและพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ Vision และสามารถคัดเลือกสมาชิกและสร้างทีมงานของ Leading Change อีกด้วย

เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพกิจการนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ดำเนินโครงการอบรมหลักสูตร “Growth Mindset for Transformation” ในวันพุธที่ 29 มีนาคม 2566 เวลา 11.00 – 17.00 น. ณ ห้องประชุม หน่วยส่งเสริมสุขภาพะนิสิต ชั้น 3 อาคารจามจุรี 9 ด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ประเด็นการสร้างคน สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม สร้างเสริมสังคมไทย และก้าวไกลในสังคมโลก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ด้วยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 ที่ผ่าน ส่งกระทบต่อรูปแบบการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกิจการนิสิต จึงต้องมีการปรับตัวและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเรียนรู้กระบวนการที่จะช่วยให้บุคลากรเห็นศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ สามารถจัดการกับความท้าทาย มองเห็นโอกาสและทางเลือกในการแก้ปัญหา เรียนรู้เทคนิคการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และออกแบบการพัฒนา Growth Mindset ของทีมร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ที่ได้ดังกล่าวจะตอบใจทยอยประเด็นตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ อีกด้วย ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับ โดยประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 คำถามแรกใน I1-I6 ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้อคำถาม I3 I2 และ I1 ซึ่งได้คะแนน 73.55 75.95 และ 76.91 คะแนน ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อล้วนเป็นประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในให้ยึดหลักมาตรฐาน มีความ



โปร่งใส ปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงเพิ่มความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นการปฏิบัติงานให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) มากกว่าขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)

สำหรับประเด็นตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เน้นหารือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาแนวทางการสื่อความเพิ่มเติม เพื่อสร้างการรับรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของแต่ละส่วนงานและในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ และขั้นตอนในการสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรให้รับทราบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินและงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส คุ่มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ มหาวิทยาลัยมีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อคำถาม I7 I12 และ I8 ซึ่งได้คะแนน 60.36 66.27 และ 79.39 คะแนน ตามลำดับ

นอกจากการวางแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตร Financial Development Journey & Timeline ต่อไปสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เนื่องจาก ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมคนสูงวัย การดำเนินการจัดการวางแผนด้านการเงินทั้งก่อนและหลังเกษียณจึงมีความจำเป็น หลักสูตรจะแบ่งออกเป็น 3 Phase คือ Phase 1 การวางแผนการเงินส่วนบุคคล Phase 2 การเรียนรู้สถานะการเงินของตนเองและการวางแผน และ Phase 3 Advance Courses (4 แขนง) ซึ่งจะจัดโดยจำแนกบุคลากรตามช่วงวัยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี ทั้งนี้ รองอธิการบดี (นางสุภาพร จันทร์จำเริญ) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า หลักสูตร Financial Development Journey & Timeline ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารเพื่อให้คณบดีและผู้อำนวยการนำไปประชาสัมพันธ์กับส่วนงานเรียบร้อยแล้ว ที่ผ่านมามีการจัดกิจกรรมโครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินสำหรับบุคลากรจุฬาฯ ตอนปั้นเงินร้อย เป็นเงินล้าน เมื่อวันที่ 9 และ 15 ธันวาคม 2565 โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์มอบความรู้และแชร์ประสบการณ์เพื่อติดตามดูด้านการเงินและการลงทุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งและทุกสายอาชีพ

อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญอยู่ที่การมอบหมายให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงอย่างสำนักบริหารแผนและการงบประมาณจัดทำสื่อและรายงานฉบับเต็ม เพื่อประชาสัมพันธ์อย่างเปิดเผยต่อบุคลากรภายในและสาธารณชนทั่วไป ผ่านหน้าเว็บไซต์หลักในหัวข้อข้อมูลและสถิติ รวมถึงกระจายข้อมูลที่จำเป็นในเว็บไซต์ของส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง รวมทั้งจัดทำเป็น Dashboard เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร วางแผนตัดสินใจ

ติดตามงาน และนำเสนอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานและสถิติต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในคณะ สถาบัน หน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบข้อมูลได้โดยง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยสื่อสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้เห็นเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน **จุฬาฯ ถือเป็นมหาวิทยาลัยแรกๆ ที่ริเริ่มนำข้อมูลมาใช้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจัง** ทั้งนี้ ทุกคนในมหาวิทยาลัยสามารถเข้ามาดูและเข้ามาใช้งาน Dashboard จุฬาฯ ได้ทุกที่ทุกเวลา ช่วยในการวางแผนการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ตลอดเวลา รวมทั้งช่วยในการติดตามวัดผลงานในช่วงเวลาต่างๆ ว่าเป็นไปเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่อย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดในการวัดผลแบบ OKR

Dashboard ที่จุฬาฯ พัฒนาขึ้นมี 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. **Strategic Dashboards** เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการ นำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย
2. **Analytical Dashboards** เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา
3. **Operational Dashboards** เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. **Information Dashboards** เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้

Dashboard เหล่านี้จะช่วยให้ชาวจุฬาฯ ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย หัวหน้าส่วนงาน คณาจารย์ และบุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อผลักดันจุฬาฯ ให้ก้าวไปข้างหน้าในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนความเท่าเทียมในการรับทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยอย่างถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส ทันเวลา และสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของทางราชการ ทั้งข้อมูลทางการเงิน รายงานประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของมหาวิทยาลัย ง่ายต่อการสื่อสาร แม้ปกติจะมีการรายงานต่อสำนักงบประมาณ แต่เพื่อสร้างการรับรู้และส่งเสริมความเข้าใจให้มากขึ้น บางส่วนส่งกระจายเนื้อหาของแผนการใช้จ่ายผ่านเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ สู่ส่วนงานและบุคลากรภายในอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินและงบประมาณ เช่น รายงานประจำปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี หรือรายงานผลการสอบบัญชีและการเงิน เป็นต้น พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น การจัดทำคู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งปลูกจิตสำนึกสุจริตของบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มุ่งสู่ Enabling Results สนับสนุนเป้าหมายหลัก และเชื่อมประสานกับ SDGs ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การ

Dashboard จุฬาฯ
เครื่องมือวิเคราะห์สถิติเชิงวางแผน ติดตามงาน มองเห็นเป้าหมายและทิศทางขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน

20 Dashboard จุฬาฯ ใน 4 ประเภทเนื้อหา

- Strategic Dashboards
- Analytical Dashboards
- Operational Dashboards
- Information Dashboards

ชาวจุฬาฯ สามารถเข้าใช้งาน Dashboard จุฬาฯ ได้ทุกที่ทุกเวลา
ดูข้อมูล Dashboard จุฬาฯ โดยใช้ CUNET Account login เข้าไปที่ MISDashboard หรือเข้าถึงเว็บไซต์ ผ่านคอมพิวเตอร์ เพียงค้นหาใน Google พิมพ์คำว่า "MISDashboard.chula.ac.th"

📧 ให้อีเมลขอแนะในการปรับปรุงพัฒนา Dashboard ได้ที่ :
ศส.ภค.ดร.วันชัย ตรีระ-ประเสริฐ ผู้ช่วยอธิการบดี จุฬาฯ อีเมล twanchai@chula.ac.th

Chula Communication Center (CCC) | Chulalongkorn University

พัฒนา E-Document Infrastructure เพื่อรองรับการลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Signature) และ 2 ส่วนใหม่ คือ การพัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเชิงปฏิบัติการ Data Gateway กับการวิเคราะห์และปรับกระบวนการทำงาน Re-Process ด้านแผนและงบประมาณ (ไม่ใช่ งบประมาณ)

ฝ่ายการงบประมาณและวิเคราะห์โครงการ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ จุฬาฯ ได้กำหนดเวลา การจัดทำงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เชื่อมกับการทำงานในปีปัจจุบัน ซึ่งการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ได้ดำเนินงานมาจนถึงช่วงปีสุดท้ายของแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2567 นโยบายการจัดสรรงบประมาณจึงมุ่งเน้นเพื่อการปิดช่องว่าง (Gap) ของแผน ยุทธศาสตร์ 3 หมายความว่า (Future Leaders, Impactful Research and Innovation, Sustainability) ตลอดจน ตอบสนองทิศทางและนโยบาย Directions & Policy Review: DPR โดยเฉพาะทิศทางที่ได้กำหนดแนวทางไว้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนในการใช้จ่ายงบประมาณ มุ่งเป้าในการใช้จ่ายงบประมาณที่จะแสดงผลผลิตและ บริการที่ปิดช่องว่างของแผนยุทธศาสตร์ นโยบายและทิศทาง ส่วนงานจึงได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการและงบประมาณเงินรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ผังสรุปปฏิทินการจัดทำงบประมาณเงิน รายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับให้ส่วนงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย/ สำนักงานมหาวิทยาลัย/ศูนย์ในกำกับ รับทราบแนวทางการเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่าย จากงบประมาณเงิน รายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Version 673) และแนวทางการจัดทำข้อเสนอ โครงการและการตั้งงบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Version 673) ทั้งนี้ แบนรายชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบภาพรวมกองทุน E-mail / Link สำหรับส่งแบบฟอร์มและ เอกสารแนบ และ นโยบาย จุดเน้น และแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตาม แผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2567 เพื่อเสนอขอจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่เพียงเท่านั้น ยังขอให้หน่วยงาน/ส่วนงานพิจารณาความสอดคล้องของทิศทางและนโยบายการจัดสรรดังกล่าว เพื่อเป็น แนวทางสำหรับการประมาณการรายจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และมหาวิทยาลัยใคร่ขอเรียนเชิญ หน่วยงานรับฟังการมอบนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.00 – 10.30 น. ผ่านช่องทาง Application Zoom Meeting เพื่อแสดงให้เห็นว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่าง เปิดเผย มีการเผยแพร่อย่างโปร่งใส ชี้แจงที่มาที่ไป มีลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์อย่างแท้จริง



ทั้งนี้ มอบหมายให้คณะกรรมการ**เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ**ให้ข้อมูลความรู้แก่สมาชิกเครือข่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายวิชาชีพการเงิน วิชาชีพการบัญชี วิชาชีพการพัสดุ และวิชาชีพยุทธศาสตร์และแผน เน้นการพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะ Functional Competency ซึ่งโดยรอบเวลาจะมีการพิจารณานโยบายการทำงานร่วมกัน สมาชิกสามารถเสนอโครงการใหม่ และติดตามผลการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ที่ทำร่วมกัน มาทบทวนและประเมินการดำเนินงานมีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice ของกระบวนการงาน แบ่งปันนวัตกรรมของแต่ละหน่วยงาน ผ่านกิจกรรมสานสัมพันธ์ ถือเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องในข้อคำถาม I12 ที่ว่าหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นการสอบถาม/ทักท้วง/ร้องเรียน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ย 66.27 คะแนน (จากเดิมปี 2564 ได้คะแนน 68.09 คะแนน) ซึ่งลดลงเล็กน้อย

นอกจากนั้น ตามที่หน่วยงานภาครัฐต้องได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้ เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกรมบัญชีกลาง และพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินยังเป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุภาครัฐ เพื่อมิให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างจึงมีความจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ลดการถูกร้องเรียน และเพื่อป้องกัน ความเสี่ยงจากการตรวจสอบและข้อสังเกตของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย คณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพการพัสดุจึงมีกำหนดจัดการอบรม **โครงการฝึกอบรม เรื่อง “ข้อสังเกตและข้อตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และการบันทึกสินทรัพย์ในระบบ CU-ERP”** เพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด ในวันพฤหัสบดีที่ 9 มีนาคม 2566 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้อง 212 อาคารมหิตลาธิเบศร ซึ่งจะมีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 300 คน โดยมุ่งวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบสาระสำคัญของการจัดซื้อจัดจ้างและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทราบกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อสังเกตในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบพัสดุฯ หรือระเบียบการเงิน หรือระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ซักถามปัญหาหรือข้อขัดข้อง ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง ตรงตามระเบียบฯ ที่กำหนด และฝึกอบรมบันทึกสินทรัพย์ในระบบ CU-ERP ได้อย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้หารือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารสัญญาภาพและจัดการยานพาหนะ สำนักบริหารระบบภาพและอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงบริการการจองรถผ่านระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน และเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ได้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการใช้ยานพาหนะส่วนกลาง พ.ศ.2566 มีผลให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศ เพื่อให้การบริการใช้ยานพาหนะส่วนกลางมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และได้ประกาศแจ้งข้อปฏิบัติในการชำระค่าธรรมเนียมการใช้ยานพาหนะส่วนกลางโดยทั่วกัน ผ่านทางหน้าเว็บไซต์สำนักบริหารระบบภาพ <http://www.prm.chula.ac.th/new66-04/> และพิจารณาการสื่อสารทำความเข้าใจในขั้นตอนการเบิกยืมอุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศ และเพิ่มเติมกระบวนการประเมินความพึงพอใจและการเปิดรับข้อเสนอแนะตามสถานที่ต่าง ๆ ที่มีบริการให้บริการการปรับปรุงดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประเด็นตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกด้วย เนื่องจากข้อคำถาม I23 ที่สอบถามเกี่ยวกับว่า บุคลากรรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของตนเอง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด หน่วยงานทำคะแนนได้ลดลง 63.93 คะแนน (ปี 2564 ได้ 70.36 คะแนน)

ส่วนข้อคำถาม I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด กับข้อคำถาม I24 มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้เพียง 60.41 และ 70.90 คะแนนตามลำดับนั้น ยังมีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงให้บุคลากรภายในทราบถึงแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย พระราชบัญญัติ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารสินทรัพย์ การควบคุมพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ อีกทั้งต้องเรียนรู้ขั้นตอน เทคนิคในการบริหารสินทรัพย์ การควบคุม และการจำหน่ายทรัพย์สินของทางราชการเพิ่มเติม ต่อเนื่องจนกระทั่งเกิดความเชี่ยวชาญ ในการนี้จึงได้หารือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/ 00968 /2566 เมื่อวันที่ 18

เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนด เรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด โดยได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อทราบและ ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และเน้นย้ำขั้นตอนเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สามารถนำองค์ความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ป้องกันการถูกร้องเรียน รวมถึงทราบถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน อันจะเป็นผลดีต่อการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานต่อไป

อีกทั้งริเริ่มพัฒนา Dashboard ใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย

1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย

2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา

3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้ โดยสนับสนุนงานได้ทั้งประเด็นตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณและประเด็นตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงสามารถรักษาและส่งเสริมค่าเฉลี่ยข้อคำถาม E13 ซึ่งหน่วยงานได้คะแนนในระดับดีมากมาโดยตลอดหลายปีที่ผ่านมาอยู่ที่ 98.95 คะแนนในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ขณะที่เครือข่ายวิชาชีพการบัญชีก็ได้จัดการพัฒนาวิชาชีพการบัญชีในโครงการอบรม "เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี" เพื่อให้ผู้อบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมาตรฐานการบัญชี รวมทั้งได้พัฒนาความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เน้นปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรภายใน โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพการบัญชี ในการจัดทำรายการทรัพย์สินราชการของหน่วยงานไปใช้ประโยชน์ พฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ การยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานเป็นระยะ

ส่วนเครือข่ายวิชาชีพการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชัน S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP โดยขึ้นใช้งานตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2563 หลังจากการใช้งาน ได้มีความต้องการพัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งของงานคือ การพัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ในการบันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงิน

เพื่อให้การดำเนินการบันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงินของส่วนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และให้บริการด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงาน ซึ่งเป็นกลไกหลักของกระบวนการงานดังกล่าว ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทางคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพการเงิน จึงได้จัด **โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมสำหรับบันทึก เอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงินขึ้น** โดยคาดว่าจะมีผู้เข้าร่วมมาจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงาน จำนวนกว่า 100 คน แบ่งเป็น 2 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน (ส่วนงานละ 2 คน) และรุ่นที่ 2 จำนวน 50 คน (ส่วนงานละ 2 คน)

ไม่เพียงเท่านั้น ยังมี **โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ (Newcomers)** โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรใหม่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินหรือที่เกี่ยวข้องที่มีอายุงาน 1-3 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ปฏิบัติงานด้านการเงินได้ถูกระเบียบ ข้อบังคับ และตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับจ่ายเงินได้ถูกต้องครบถ้วน และต่อยอดด้วย **โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินชั้นกลาง** สำหรับเจ้าหน้าที่การเงินที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี และผ่านการอบรมหลักสูตร Newcomers เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินเป็นประจำทุกปี

สำหรับเครือข่ายวิชาชีพแผนและการงบประมาณ มี **“โครงการพี่สอนน้อง เครือข่ายวิชาชีพแผนและการงบประมาณ”** มุ่งเป้ากลุ่มเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนและผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านแผนที่อายุงานไม่เกิน 3 ปี จัดขึ้นเพื่อสร้างพื้นฐานความรู้ของงานให้มีมาตรฐานและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสายงานอย่างมีระบบและเชื่อถือได้ ต่อยอดด้วย **“โครงการเติมพลังความรู้ให้พี่น้องผองเพื่อนงานแผนและการงบประมาณ”** ของกลุ่มเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งผ่านการปฏิบัติงานด้านแผนที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไปจากทุกหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรด้านแผนมีการพัฒนาความคิดด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงาน เกิดการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ พัฒนางานที่เน้นคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการ การทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถเรียนรู้จากบุคลากรทุกระดับและเกิดการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เชื่อมโยงการทำงานของระบบงานต่าง ๆ โดยลดความสูญเปล่า อีกทั้งเป็นเวทีให้สมาชิกร่วมกันกำหนด Development Roadmap ไว้เป็นบรรทัดฐานสำหรับแต่ละงานหรือวิชาชีพ

อย่างคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล และสำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ก็ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายฯ หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ เรื่อง “เทคนิคการวิเคราะห์และเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อการเสนอผลงาน” เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากรและผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการวิเคราะห์ผลงานจากงานประจำสามารถเขียนโครงร่าง การวิเคราะห์งานและคู่มือปฏิบัติงานสำหรับนำไปเป็นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ โดยมี คุณนุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการ มี ดร.จรงค์ศักดิ์ พุมนวน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เป็นวิทยากรในหัวข้อ “เทคนิคการวิเคราะห์และเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อการเสนอผลงาน” ผู้เข้า อบรมประกอบด้วยกรรมการและสมาชิกทุกเครือข่ายฯ วิชาชีพและบุคลากรสายปฏิบัติการที่สนใจ กับกลุ่ม เครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิตจากโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและแนว ทางการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ" วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานของ วิชาชีพกิจการนิสิต ได้ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกิจการนิสิต และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ การเขียนงานวิจัยจากงานประจำ และสามารถนำไปประยุกต์กับการเขียนงานวิจัยประกอบการขอเลื่อนระดับที่ สูงขึ้นของบุคลากร ส่วนนี้สามารถอุดช่องว่างของข้อคำถาม E14 กับ ข้อ E12 ที่ได้คะแนนน้อยติดอันดับ 1 และ 2 ในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาให้หน่วยงานปรับปรุงวิธีการและขั้นตอน การดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นตามกระบวนการ PDCA อย่างต่อเนื่อง



ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ มหาวิทยาลัยยังต้องพัฒนาข้อบกพร่องในระบบการประเมินที่ สะท้อนผลงานได้จริงยิ่งขึ้น โดยต้องมีการพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/การให้ทุนการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ย

น้อย 3 อันดับแรกสุด ได้แก่ ข้อ I15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาคูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ลดลงเล็กน้อยจาก 75.66 เป็น 74.25 คะแนน ข้อ I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด ที่ได้ 74.79 จาก 76.44 คะแนน และข้อคำถาม I13 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ได้ 73.84 จากเดิมที่มี 78.37 คะแนนในปีก่อนนั้น

หน่วยงานได้มีความพยายามหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการสื่อสารความหมายและทำความเข้าใจกับบุคลากร เรื่องหลักเกณฑ์ฯ (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (5) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงเปิดเผยบนเว็บไซต์ของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างเช่น การประชาสัมพันธ์ โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (English for Career Development) รุ่นที่ 2 (วันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 15 พฤษภาคม 2566) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ 200 คน และเชิญชวนบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย/ข้าราชการ/ลูกจ้างเงินนอก ที่เทียบเท่าบุคลากรสายปฏิบัติการ P7 ขึ้นไปอย่างเปิดเผย เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมโครงการ ผ่านทางสมัครอบรมออนไลน์ จนกว่าจะเต็ม บนเว็บไซต์ <https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/> โดยเริ่มสมัครได้ตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป หรือสถาบันภาษา จุฬาฯ ก็ได้เชิญบุคลากรจุฬาฯ เข้าร่วมโครงการอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ แบบเข้มข้น (Intensive Course) อบรมเฉพาะวันเสาร์ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ - 1 เมษายน 2566 เวลา 09.00 - 16.00 น. ค่าลงทะเบียนคนละ 6,000 บาท และหลักสูตรทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Communication Skills for Workplace Success) อบรมเฉพาะวันเสาร์ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ - 25 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 - 16.00 น. ค่าลงทะเบียนคนละ 5,500 บาท ซึ่งได้ประกาศบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่ <https://www.chula.ac.th/news/98826/> เป็นต้น

สำหรับข้อบกพร่องด้านการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ดำเนินการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้นำระบบการจัดทำข้อตกลงล่วงหน้ามาใช้ในการมอบหมายงาน ติดตามงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 ซึ่งกล่าวถึงทั้งหมด 5 เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น หมวด 6 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมวด 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมวด 10 วินัยและการดำเนินการทางวินัย หมวด 11 อุทธรณ์ และรองทุกข์ และหมวด 12 การพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเป็นการปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่าง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาลแล้วนั้น

ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566 หน่วยงานได้ออกแจ้งเวียนระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 และประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ ให้อยู่ภายใต้ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2562-2564 โดยที่เป็นการเห็นสมควรให้มีระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ปรับ ขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงาน มหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึง การ พัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

พร้อมกันนั้น ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และค่าใช้จ่ายอื่น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่อง อัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการเพิ่มเติม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และค่าใช้จ่ายอื่น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้มีความรู้ ความสามารถชาว ต่างประเทศมาร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและส่งเสริมความเป็นนานาชาติ โดยหน่วยงานได้ตีตประกาศข้อบังคับ (Rules)/ระเบียบ(Regulation)/ประกาศ (Announcement) ที่เกี่ยวข้องบนเว็บไซต์ของสำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์อย่างเปิดเผย ทั้งนี้ การประเมินมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ เช่น จำนวนรายวิชาการสอนที่มีคุณภาพ ผลงานตีพิมพ์ของงานวิจัย หนังสือหรือตำรา จำนวนนิสิตบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา เงินทุนวิจัยจากแหล่งทุน ภายนอก จำนวนชั่วโมงของงานให้บริการสังคมหรืองานบริหารอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น โดยผลผลิตรายบุคคลต้อง สอดคล้องกับตำแหน่งงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ส่วนปัญหาการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา ดู งาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นทางการนั้น ล้วนมีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้บุคลากรสายวิชาการลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ. 2562 อย่างเป็นทางการ และเปิดเผยผ่านหนังสือเวียนเช่นกัน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยพยายามแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรง โปร่งใส และเป็น ธรรม โดยจะแบ่งผลการประเมินเป็นสองส่วน กล่าวคือ ส่วนแรกพิจารณาผลงานจากเนื้องาน การประเมินจะนำ ผลลัพธ์หรือผลผลิตจากการทำงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ส่วนที่สองพิจารณาจาก พฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ซึ่งในอนาคตการประเมินในส่วนนี้จะประเมินตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย การ ประเมินพฤติกรรมอาจทำได้ โดยการกำหนดกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ถูกประเมินมา

เป็นผู้ทำการประเมินบุคคลดังกล่าว กลุ่มคนดังกล่าวอาจประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่มงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนในระดับตัวชี้วัดน้อยที่สุด ประเด็นแรกเลยคือ ข้อ 130 ต่างจากปีที่แล้ว ซึ่งเป็นข้อ 126 ที่เป็นประเด็นเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ/จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน หน่วยงานต้องเปลี่ยนมาพัฒนาการสร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน หากพบการทุจริตในหน่วยงาน พัฒนาการไม่แตกต่างจากปี 2564 มากนัก คะแนนลดลงเพียง 1.69 คะแนน กล่าวคือ เดิมในปี 2564 ได้ 75.29 ต่อมาปี 2565 ได้ 73.46 คะแนน

ในตัวชี้วัดนี้วัตถุประสงค์หลักมีเพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมีข้อปรับปรุงด้านการสร้างการรับรู้ อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565 ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยได้แจ้งเวียนประกาศฉบับดังกล่าว ใจความสำคัญระบุว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย “ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งรวมถึงการยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการกระทำความผิด (No Gift Policy)” โดยให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ พ.ศ.2563 และขอให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป และเพื่อให้หน่วยงานสามารถติดตามการประเมินผลและการรายงานผลรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้การพัฒนาหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. จึงพร้อมเฝ้าระวัง ติดตาม และจัดทำแผนป้องกันการทุจริตและการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ

ฝ่ายตรวจสอบก็ได้ให้ความเห็นว่าที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบาย ความเห็น และมติของสภามหาวิทยาลัย มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต และกำกับดูแลกิจการที่ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีการสอบทานความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต จากนโยบายการกำกับติดตามความเสี่ยงส่วนงาน โดยมหาวิทยาลัยยังกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง และจัดส่งการรายงานผลทุกระยะ 6 เดือน (มีนาคม) และ 12 เดือน (กันยายน) แล้วสภามหาวิทยาลัยส่งต่อในระดับความเสี่ยงมหาวิทยาลัย เพื่อประเมินและควบคุมให้อยู่ในจุดที่องค์กรยอมรับได้ อีกทั้งพยายามให้ข้อมูลการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น กระทั่งเกิดการรับรู้ รวมไปถึงมีการประเมินเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย พร้อมกับเร่งสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรภายในทั้งในลักษณะการชี้แจงข้อเท็จจริง และกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการ เช่น นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ) มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย แนวปฏิบัติการจัดส่งข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการลาศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรที่มีข้อภาระผูกพันต้องชดใช้ตามสัญญาการศึกษา และสัญญาการรับทุน ฯลฯ ถ้าสุดอยู่ระหว่างออกประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งหน่วยงานมีแผนจะจัดทำสื่อเพื่อสร้างความเข้าใจ เช่น แผ่นพับ Do and Don't ใช้ตอบข้อ O40 (2) กับผลิตภัณฑ์เรียนออนไลน์ ซึ่งอยู่ระหว่างเตรียมการ เพื่อใช้ตอบข้อ O40 (3) ต่อไป โดยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรของจุฬาฯ จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียรและดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของประชาชนและหน่วยงานเป็นสำคัญ

หากเกิดการร้องเรียนหรือพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ก็ได้จัดทำและปรับปรุง **แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ซึ่งระบุถึงแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อันประกอบด้วย (1) รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงานที่รับผิดชอบ และ (4) ระยะเวลาดำเนินการ และ**จัดให้มีและพัฒนาช่องทางการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้รายงาน** เมื่อบุคลากรต้องการแจ้งข้อมูล หรือเบาะแส รวมทั้งเมื่อบุคลากรต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ใช้เป็นมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียน รวมถึงแสดงขั้นตอนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน ผ่านช่องทางอย่างไร้ประณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ ยื่นหนังสือต่อหน่วยงาน หรือสามารถยื่นหนังสือต่ออธิการบดีได้หลายช่องทาง เหล่านี้ล้วนตอบข้อ 130 ที่มหาวิทยาลัยได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต กล่าวถึงประเด็นการพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ว่าบุคลากรสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก (67.77) ติดตามผลการร้องเรียนได้ (65.66) มั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา (69.02) หรือมั่นใจว่าปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (64.74) หรือไม่นั่นเอง

จุดอ่อนในประเด็นนี้นอกจากมหาวิทยาลัยต้องมั่นใจในวิธีการ สิ้นค้า บริการที่เรามอบให้ลูกค้าเช่นกลุ่มบุคลากรภายใน รวมไปถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอื่น ๆ เช่น นิสิต ผู้ปกครอง ผู้เช่า ฯลฯ ในระดับหนึ่งแล้ว การแสดงให้เห็นถึงความสนใจในประเด็นปัญหาทุจริตจากมุมมองของพวกเขาอย่างจริงจัง ก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างหน่วยงานกับคนทำงาน มหาวิทยาลัยอาจต้องฝึกฝนให้ตัวเองเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังอย่างตั้งใจ บ่อยครั้งหน่วยงานอาจเลือกทำเพียงได้ฟัง (Noise) แต่ไม่ได้ยิน (Voice) เราต้องได้ยินสิ่งที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้บอกด้วย

เรื่องบางเรื่องอาจถูกส่งมาจากคำพูด แต่ท่าทาง แววตา น้ำเสียง เราก็ต้องอ่านให้ออกด้วยว่าผู้ส่งสารส่งอะไรมา มหาวิทยาลัยจึงจะแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างตรงจุด และเมื่อออกมาตราการแก้ไขออกไปแล้ว แต่ปัญหาบางอย่างต้องใช้เวลาในการแก้ไขอย่างค่อยเป็นค่อยไป มหาวิทยาลัยหรือฝ่ายบริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะช่วยผู้ร้องเรียนปรับปรุงกระบวนการทำงาน อย่าทำแค่พอมาน แต่ต้องทำให้ดีที่สุดสุดสม่าเสมอ นอกจากนั้น ด้วยธรรมชาติของการทุจริตที่ล้นไหล มหาวิทยาลัยยังต้องหมั่นติดตามผล สอบถามความคืบหน้าต่าง ๆ ว่าปัญหาได้รับการคลี่คลายมากน้อยอย่างไร เทียบได้กับบริการหลังการขาย ส่วนนี้จึงสะท้อนออกมาในคะแนนจากข้อคำถามที่ 129 หน่วยงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใดที่ได้เพียง 67.01 คะแนน และข้อ 128 หน่วยงานของท่าน มีมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต (69.71)/ตรวจสอบการทุจริต (69.54) และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต (69.75) ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ได้ 69.33 คะแนน (ปี 2564 ได้ 77.17 คะแนน) โดยทั้ง 2 ข้อเป็นข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยเป็นอันดับ 2 และ 3 ในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

จากประเด็นการประเมินที่คะแนนเฉลี่ยน้อย ในตัวชี้วัดที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะระหว่างข้อ 125-130 และต้องเร่งแก้ไขนั้น ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักได้จัด **โครงการอบรมสัมมนา Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ ประจำปีงบประมาณ 2566** ขึ้น เพื่อปรับทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรมกับผู้เข้าร่วมในเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) จากทั่วมหาวิทยาลัย โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มความตระหนักในประเด็นการเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างทั่วถึงในทุกส่วนงาน สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานตามระบบราชการ 4.0 หวังปลูกฝังสมรรถนะหลัก

โครงการอบรมสัมมนา

ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส
ของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566

(Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ)

หัวข้อที่ 1 สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์
จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม

28 Feb 2566
เวลา 10.00 – 12.00 น.

วิทยากร :
ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี ทาคุณกรวิสัย
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ZOOM
ลงทะเบียน QR-Code

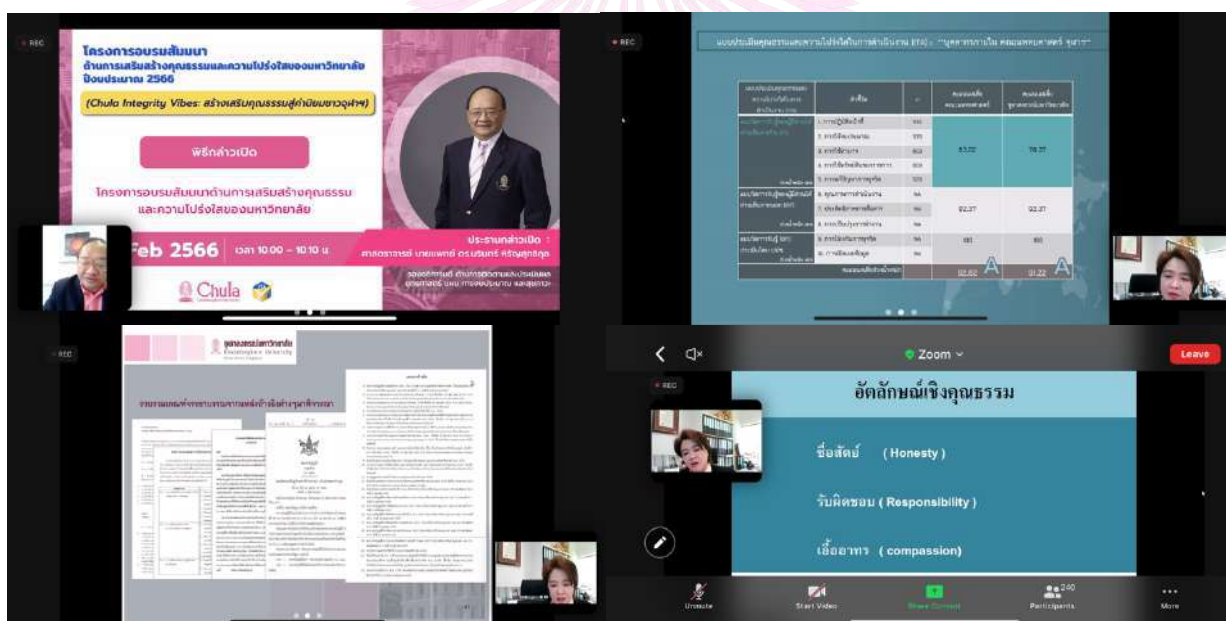
หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ 082-992-0007 (ผู้แทน) 086-416-1566 (องค์กร)

(Core Competencies) ผ่านการมีส่วนร่วม ให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับทราบ เห็นทิศทาง และเข้าใจแนวทางในการทำงานของมหาวิทยาลัย พร้อมปรับการบริหารงานภายในให้โปร่งใส ก้าวสู่ความเป็นเลิศในสังคมไทยและในระดับนานาชาติ เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของมหาวิทยาลัย โดยยึด

ตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 ที่สำคัญสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ถ่ายทอด เผยแพร่สารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในด้วยกัน

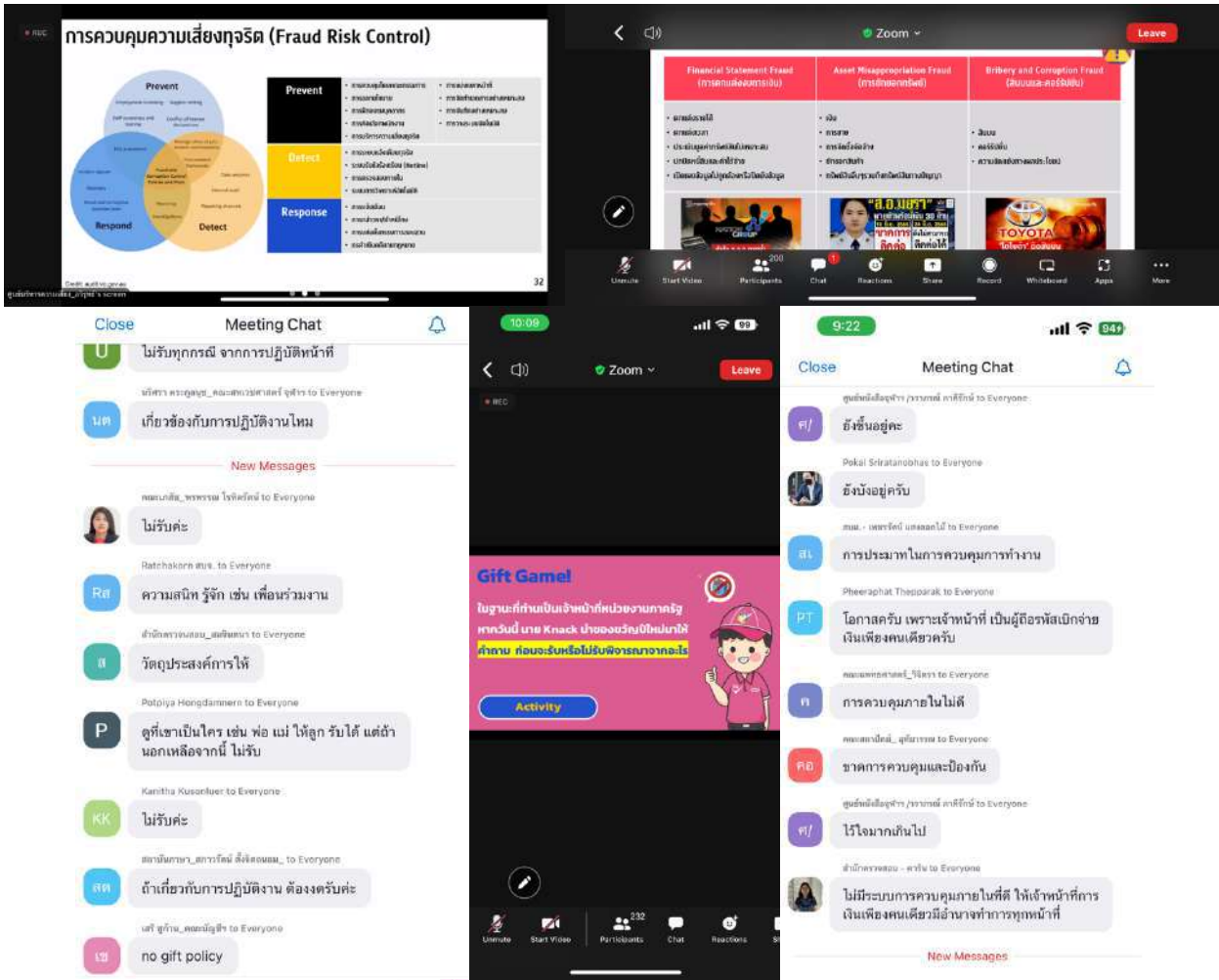
ในการนี้ ได้จัดกิจกรรมเสวนาใน 4 หัวข้อ ได้แก่

1.จัดกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม” โดยวิทยากร ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีวัลย์ และทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ดำเนินโครงการคือวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. โดยสามารถเข้าร่วมประชุมได้ที่ Meeting ID : 947 5536 4418 Password : 164414 มีวัตถุประสงค์ส่งเสริมบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเจตนารมณ์โรงพยาบาล โรงเรียนแพทย์คุณธรรม ภายใต้กรอบแนวคิดอัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน คือ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เอื้ออาทร” สามารถเป็นต้นแบบโครงการที่ดีให้บุคลากรของภาควิชา/ฝ่าย และหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล ซึ่งมีผู้เข้าร่วมรับฟังและสนใจกว่า 260 คน



ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 1

“สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม”



ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 2

“การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566”

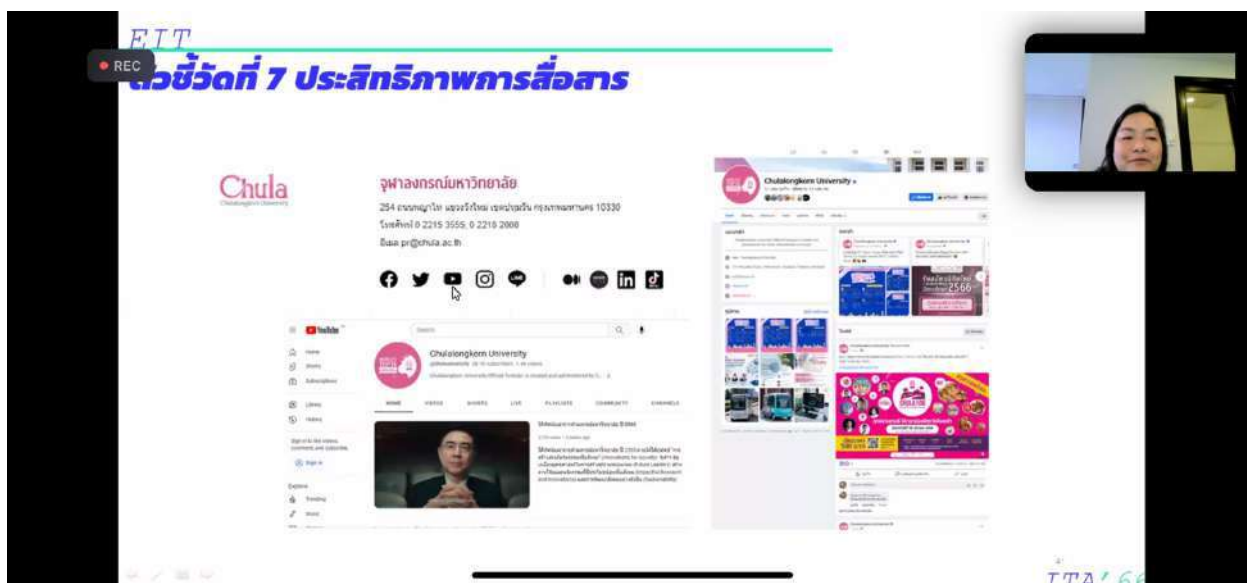


2. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่ 2 “การบริหารความเสี่ยงทุจริตระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566” วิทยากรจากศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ดำเนินโครงการคือวันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น. สามารถเข้าร่วม

ประชุมได้ที่ Meeting ID : 240 448 3778 Password : 232566 มีผู้เข้าร่วมรับฟังและสนใจกว่า 260 คน เพื่อร่วมกันเรียนรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในส่วนงาน สามารถสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงานต่อ อีกทั้งร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผู้แทนมหาวิทยาลัยในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโดยสมัครใจ

3. จัดกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 3 “ITA Clinic : พร้อมลดเสี่ยง-เสี่ยงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy” บรรยายโดย นางสาวชนิดา อาคมวิริยะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบและวิชาการ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มภารกิจป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. มีความรู้ประสบการณ์ที่จะเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพจน์มิชอบมาถ่ายทอดเป้าหมายระดับนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติแก่ประชาคมจุฬาฯ โดยเฉพาะประเด็นประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และขยายความเข้าใจในกรอบการประเมินให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ทุกปีของหน่วยงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ซึ่งมีระบบที่ดีมีมาตรฐาน นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานจะบูรณาการสิ่งที่มีอยู่อย่างไร เพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดความเชื่อมั่น ต่อกลุ่มเป้าหมายได้ตรงความต้องการ ทั้งยังเน้นว่ากลไกที่สำคัญ คือ ผู้บริหารและการขับเคลื่อน การถ่ายทอดเป้าหมาย และการกำหนดผู้รับผิดชอบก็ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ความสำเร็จของการเข้าร่วมการประเมิน ITA โดยได้ดำเนินโครงการแล้วเสร็จไป เมื่อวันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-11.00 น. มีผู้สนใจเข้าร่วมฟังและแสดงความคิดเห็นกว่า 353 คน



ภาพจากกิจกรรมเสวนาในหัวข้อที่ 3

“ITA Clinic : พร้อมลดเสี่ยง-เลี่ยงการทุจริตผ่านนโยบาย No Gift Policy”

4. กิจกรรมสัมมนาในหัวข้อที่ 4 “ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบการศึกษา”

วิทยากร : รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม ร่วมกับดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล และอาจารย์ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย ส่งเสริมบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและเผยแพร่ผลงานวิจัยเชิงสังคม สะท้อนทัศนคติของคนไทยและสังคมไทยที่มีต่อ “คุณธรรม” ในยุคปัจจุบัน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นดังกล่าวแก่บุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ด้วยการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยกลุ่มประชากรไทยในช่วงอายุ 13-60 ปีจากทั่วประเทศ 3 หัวข้อหลัก ได้แก่

หนึ่ง รวบรวมสถานการณ์สำคัญด้านคุณธรรมในปีที่ผ่านมา

สอง ประเมินสถานการณ์คุณธรรมจากดัชนีชี้วัดคุณธรรม 5 มิติ พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ และกตัญญู

สาม การสำรวจต้นทุนชีวิต 5 พลังหรือ 5 ด้าน อันประกอบด้วย พลังตัวตน พลังครอบครัว พลังสร้างปัญญา/ที่ทำงาน พลังเพื่อนและกิจกรรม และสุดท้ายพลังชุมชนผ่านแนวคิดคุณธรรมร่วมสมัย ซึ่งผลการศึกษาทั้งสามส่วนนี้ สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของคนไทยและสังคมไทยที่มีต่อ “คุณธรรม” ในยุคปัจจุบันได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ทีมวิทยากรหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สถานการณ์และปรากฏการณ์ด้านคุณธรรม และต้นทุนชีวิตในสังคมไทย ที่คณะวิจัยได้ติดตามรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ / สังเคราะห์ จะเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจ ต่อสถานการณ์ด้านคุณธรรมของสังคมไทยที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการเปิด

ประเด็นพูดคุยกันในสังคม เพื่อให้การนิยามความหมายคำว่า “คุณธรรม” สามารถขยายขอบเขตว่าคุณธรรมพื้นฐาน 5 มิติหลัก สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่มีความท้าทาย เปลี่ยนแปลง และหลากหลาย และถือโอกาสการเปิดพื้นที่ในสถาบันอุดมศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลากหลายสถานะ หลากหลายวัย ร่วมคิด ร่วมตั้งคำถาม

นอกจากนั้นสำนักงานมหาวิทยาลัยยังได้ร่วมกันออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผ่นพับ “ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” (ตามเอกสารอ้างอิงในภาคผนวก e) ในลักษณะของ

infographic เพื่อให้ง่ายต่อการสื่อสาร สร้างความเข้าใจและสะดวกต่อการนำไปเผยแพร่ ไม่ว่าจะเป็นการกดแชร์จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน หรือการส่งต่อผ่านกรู๊ปไลน์เครือข่ายภายใน ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนภายในเอกสารชุดเดียว โดยไม่จำเป็นต้องกดเข้าไปอ่านเพิ่มเติมจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล ทำให้การเผยแพร่เป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็วกว่าข้อมูลที่มีแต่ตัวหนังสือ ต้องอ่านจากระเบียบ ประกาศต่าง ๆ โดยภายในมีเนื้อความระบุเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ปีปัจจุบัน ประโยชน์ของการเข้าร่วม เกณฑ์และผลการประเมินฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา มีการชี้แจงนโยบาย ผลงานและมาตรการป้องกันการทุจริตใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย พร้อมระบุหลักการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ค่านิยมหลัก แดงผลการทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เชื่อมไปถึงปีงบประมาณ 2567 แจ้งช่องทางการร้องเรียนทุจริต รวมถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์พร้อมแนบภาพประกอบเป็น QR Code ของมาตรการความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตของจุฬาฯ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การขัดกันระหว่างการใช้ดุลยพินิจ การส่งเสริมความเท่าเทียมและอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และส่งต่อข้อมูลแก่บุคลากรภายในให้ทั่วถึงและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มภายนอกต่าง ๆ ก็สามารถรับทราบถึงการดำเนินการในด้านการร่วมต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยได้

ยังจัดทำบทความ “แนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี” “แนวปฏิบัติในการป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ในมหาวิทยาลัย” ซึ่งจัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ Dos &

Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมให้แก่ประชาคมชาวจุฬาฯ ตอบโจทย์ข้อการประเมินฯ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ 040 การขับเคลื่อนจริยธรรม ส่วน 040 (3) ต่อไป และ **“No Gifts, Entertainment and Hospitality” เผยแพร่บน HR NEWS CHULA 124-126 ระหว่างประจำเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2566** ” ซึ่งจัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางหากบุคลากรลงเลงสงสัย พบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ สามารถสอบถามข้อสงสัยหรือส่งข้อร้องเรียนไปยังช่องทางใดก็ได้บ้าง โดยรวมสื่อเพื่อการเรียนรู้เหล่านี้จะถูกใช้เพื่อชี้แจงความสำคัญของการที่ต้องเข้าร่วมประเมินฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนวทางการนำไปปรับใช้ โดยจุดประสงค์หลักของการจัดทำรวมทั้งการนำเสนอ ก็เพื่อแนะนำวิธีพิจารณาการตัดสินใจในกรณีที่บุคลากรเกิดสงสัยว่า ตนเองกำลังก้าวข้ามเส้นของการกระทำที่ผิดต่อจริยธรรมในระหว่างการปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ เพราะนอกจากบุคลากรจะไม่ควรเสนอรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้บริการแก่นิสิตหรือผู้มารับบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานแล้ว หลายหน่วยงานก็ยังคงคาดหวังถึงการยึดมั่นต่อหลักปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมโดยพื้นฐาน สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคลากรภาครัฐทุกคน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพยายามที่จะสื่อสาร ชวนคิด และประชาสัมพันธ์แก่คณาจารย์และบุคลากรภายในให้เข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างวันที่ 1 มกราคมถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 ซึ่งเป็นช่วงที่ระบบเปิดให้เข้าทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเผยแพร่บทความใน HR NEWS CHULA ออนไลน์ ฉบับที่ 124-126 ระหว่างประจำเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2566 เนื้อหาดังกล่าวถือเป็นความพยายามของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเชื่อมั่นและเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อุดช่องว่างในข้อ 031-033 ประเด็นนโยบาย No Gift Policy หรือข้อ 039-041 ประเด็นมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเฉพาะข้อ 130 ซึ่งต้องการให้หน่วยงานสร้างความเชื่อมั่น ในกรณีที่มีผู้แจ้งร้องเรียนว่าพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน แล้วสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก/สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้/มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา/มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

เน้นย้ำว่ามหาวิทยาลัยได้ให้คำมั่นสัญญาว่า จะรับฟังทุกข้อร้องเรียนอย่างเสมอภาค โปร่งใส และเอาใจใส่ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีกำหนดระยะเวลาสอบสวนอย่างชัดเจนเหมาะสม ความเป็นส่วนตัวของผู้ร้องเรียนจะถูกปิดเป็นความลับ ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งทั้งในระหว่างการสอบสวนและภายหลังการสอบสวน สะท้อนผ่านการประกาศใช้แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้ความรับผิดชอบของศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ส่วนงานและหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสนอเรื่องร้องเรียน ให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสหรือ

เสนอเรื่องร้องเรียนต่อมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีการรับเรื่องร้องเรียน ผ่านช่องทางที่ 1 การยื่นข้อร้องเรียนเป็นหนังสือหรือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (การยื่นต่อหน่วยงาน/การยื่นต่ออธิการบดี) หรือช่องทางที่ 2 การยื่นข้อร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์หรือเว็บไซต์ก็ได้

ส่วนข้อคำถาม 129 ที่มีประเด็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากขึ้นเพียงใดนั้น ทุกปีมหาวิทยาลัยได้มีการวางกลไกการกำกับ ติดตาม และรายงานผลกระทบการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงานให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ผ่านการวางแผนการตรวจสอบประจำปี โดยสำนักตรวจสอบจะทำหน้าที่ให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล สอบทานระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานที่มีระบบควบคุมที่พอเพียง มีระบบความปลอดภัย รวมไปถึงการบริหารด้านการเงินที่ประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบมาตรฐานการรายงานการเงิน ดังนั้น ผลผลิตของงานตรวจสอบภายในจะถูกนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยประการหนึ่งของนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในหน่วยงานมาใช้ปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ส่วนการแก้ไขและปรับปรุง โดยในข้อคำถาม 127 ที่มีประเด็นเกี่ยวกับการแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้มากขึ้นเพียงใด ข้อคำถาม 130 ที่มีประเด็นสอบถามว่า แนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้สะดวก/ติดตามผลการร้องเรียนได้/มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา/ปลอดภัยและไม่มีผลกระทบ และข้อ 031 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น **ศูนย์กฎหมายและนิติการ** สำนักงานมหาวิทยาลัย จะมีการจัดทำรายงานสรุปผลจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะประกาศแจ้งเป็นหนังสือเวียนทั่วทุกส่วนงานและจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยผ่านเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th/index เพื่อให้รับทราบว่าการร้องเรียนที่อยู่ในการดำเนินการ มีการจัดการยุติเรื่องโดยแล้วเสร็จ หรือมีอีกข้อร้องเรียนที่ยังคงอยู่ในระหว่างการดำเนินการต่อ

ต่อจากเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย ในคณะนิติศาสตร์ หัวข้อบริการสังคม หากกดต่อมาที่บริการวิชาการจะพบ **ศูนย์กฎหมายเพื่อประชาชน** ซึ่งมีการให้บริการความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจทางกฎหมาย โดยบุคลากรจากคณะนิติศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในประเด็นสิทธิและหน้าที่ บางส่วนได้จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจทางกฎหมาย โดยศูนย์ฯ ดังกล่าวจะมีเจ้าหน้าที่ประจำ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่วันจันทร์ - วันศุกร์ ระหว่างเวลา 08.00-12.00 น. 13.00-17.00 น. ณ ห้อง 805 ชั้น 8 อาคารเทพทวาราวดี

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ได้สรุปผลการดำเนินงานการแนะนำ ให้คำปรึกษาทางกฎหมายที่ผ่านช่องทางอย่างจดหมาย โทรศัพท์สายตรง และผู้ที่เดินทางมาปรึกษาด้วยตนเองตามรอบเวลาผ่านทางเว็บไซต์ของคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือ www.law.chula.ac.th อีกด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอาศัยกลไกการสนับสนุนจากบุคลากรสายปฏิบัติการและสายวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สิ่งสำคัญจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น กับการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ส่วนนี้มหาวิทยาลัยได้แสดงให้เห็นผู้มาใช้บริการจากภายนอกเห็นการเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นได้มากน้อยแค่ไหน ยกตัวอย่างเช่น ในตัวชี้วัดที่ 8 ด้านการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งได้คะแนนส่วนนี้น้อยสุดจาก 3 ตัวชี้วัดในส่วน External ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่เคยมีแค่ข้อคำถาม E14 E11 E7 และ E6 (เรียงตามคะแนนน้อยสุดมาให้) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีข้อ E12 เพิ่มเข้ามา กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต้องอาศัยทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทั้งนี้ ในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นที่กำลังก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ยังคงต้องการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้งานบริหารของสายปฏิบัติการเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรให้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น แม้การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะดำเนินมาระยะหนึ่งแล้ว วิถีปฏิบัติของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรก็ไม่ได้ันับว่ามีการพัฒนาเติบโตอย่างชัดเจนมากนัก ลึกลงไปในวัฒนธรรมการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานยังคงต้องถูกพุ่มพักและพัฒนาต่อยอดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โครงสร้าง และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่หลายส่วนก็ยังอยู่ในระหว่างการปรับปรุงใหม่ การสร้างความภักดี (Commitment) หรือการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ต่อองค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนประกอบส่วนนี้จะทำให้บุคลากรค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่มหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดแรงขับเคลื่อนให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน ตรงจุด และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนหรือผู้มารับบริการเช่นนี้ติดต่อไป

ภายใต้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จุฬาฯ 3 Key strategies, 12 Key results ในแคมเปญ Leading Futures (ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน) ไปสู่ภาคปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาคน งาน และองค์กร พร้อมทั้งเพิ่มจำนวนการเป็นผู้เชื่อมโยงและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ร่วมผลักดันสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำในการสอนงาน การทำงานเป็นทีม การจัดการกับความคาดหวังจากผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ทั้งพัฒนางานและองค์กรภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และการกำกับกิจการที่ดีได้นั้น นำไปสู่การปรับปรุงตัวชี้วัดที่ 6 ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน โดยมหาวิทยาลัยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนา 2 ส่วน (ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อต่ำกว่า 85 คะแนน) ได้แก่การปิด Gap ตอบโจทย์ ข้อ E3 ซึ่งเกี่ยวกับประเด็นมีการปิดบังหรือ

บิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการ กับข้อ E5 ที่เกี่ยวกับหน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด

ประเด็นความกังขาตามที่กล่าวมาแล้ว ตรงข้ามกับผลการประเมินในส่วน OIT ของมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมากติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี อย่างไรก็ตาม หน่วยงานฯ ไม่ได้นิ่งนอนใจในช่วงปลายปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องหลักธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 โดยให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ พ.ศ.2563 และขอให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป และอีกส่วนที่อยู่ระหว่างดำเนินการต่อ เช่น *การออกประกาศ ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562* ก็จะขยายผลและมีส่วนช่วยเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร ด้วยไม่อาจกำหนดทุกพฤติกรรม ทุกเหตุการณ์ และทุกสถานการณ์ทั้งหมดเช่นกัน

นอกจากนั้น สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาฯ ยังอยู่ระหว่างการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตามการบริหารจัดการสำนักงานภายใต้มาตรฐาน ISO 9001:2015 และ ISO 14001:2015 ทั้งนี้ ได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายในเพื่อขอรับทราบความพึงพอใจ พร้อมข้อเสนอและความคาดหวังจากผู้บริหาร ผ่านแบบสำรวจ เรื่อง “ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงานต่อสำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ประจำปี 2566 ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน QR Code หรือลิงค์ <https://forms.office.com/r/gbijbF2bsA> ถึงวันพุธที่ 12 เมษายน 2566 อีกด้วย

ไม่เพียงเท่านั้นเป็นเวลากว่าหลายปีที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยผ่านเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th/index ในระหว่างปีก็ยังมีมีการเปิดเผยข้อมูลในการตรวจประเมินรวมทั้งยื่นเสนอขอรับรางวัลต่าง ๆ เช่น การประเมิน ITA หรือการคัดเลือกบุคคลและองค์กรดีเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Princess Health Award) ปี 2566 เป็นต้น ทั้งนี้ในระดับหน่วยงานในภาพรวมก็ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบทุกปีบัญชี และมีการรายงานต่อบุคคลภายนอกจะมีรายงานในรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย ที่ขาดไม่ได้คือการสอบถามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการกำกับดูแลที่ดี จัดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยง และกระบวนการควบคุม

ภายในสม่ำเสมออีกด้วย ประเด็นนี้จึงน่าจะมาจากการขาดการสื่อสารและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลายและเป้าประสงค์ที่แตกต่าง

สำหรับข้อ E5 ที่เกี่ยวกับหน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด การริเริ่มจัดโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้กับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น หัวข้อที่ 1 “สร้างเสริมระบบนิเวศเชิงคุณธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จากก้าวแรกสู่ต้นแบบโรงเรียนแพทย์คุณธรรม” โดยวิทยากร ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีรัตน์ และทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการเมื่อวันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. และหัวข้อที่ 4 “ชวนคิด-พินิจเรื่องคุณธรรม-จริยธรรมในสังคมและระบบการศึกษา” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อรุโณทัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม ร่วมกับดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล และอาจารย์ปกรณ์ เลิศเสถียรชัย เมื่อวันอังคารที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 10.00-12.00 น. ให้ลือไปกับการเผยแพร่ซึ่งกำหนดกรอบสมรรถนะหลักหรือ Core Competencies อันพัฒนามาจาก Core Values ของจุฬาฯ นั้น ก็นับว่าหน่วยงานได้พยายามแสดงให้เห็นถึงการมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้คณะกรรมการสภา ผู้บริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

ในส่วนเครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต มีการจัดอบรมและสัมมนาสมาชิกอย่าง *โครงการอบรมหลักสูตร "ทักษะการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง"* จัดให้สมาชิกได้สร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองเท่าทันในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และร่วมเรียนรู้แนวความคิดการพัฒนานิสิตในศตวรรษที่ 21 เปิดโอกาสพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับนิสิตและเยาวชนตามรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560 พร้อมทั้งเรียนรู้การนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนานิสิตในศตวรรษที่ 21 และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาในยุคนี้อย่างรวดเร็ว หรืออย่าง *ในโครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์* ที่หวังให้ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยได้เพิ่มทักษะในการสร้างเสริมบุคลิกภาพ เพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองมีการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งจะสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ และสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อและผู้ที่เกี่ยวข้อง ก็เป็นอีกเวทีร่วมให้บุคลากรภายในพัฒนาทักษะและสามารถในการวางระบบการทำงานของตนเอง เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะการทำงานหรือในโครงการอบรม “กลยุทธ์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต” ในวันอังคารที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น. ที่ห้อง 701 อาคารจามจุรี 10 บรรยายโดย คุณณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง กรรมการผู้จัดการบริษัท Dots Academy ก็มีส่วนช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจต่อกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์

ภายใต้ภาวะวิกฤต สามารถจัดการการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวเชิงลบทั้งในระดับคณะ/ส่วนงาน หน่วยงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันท่วงที รู้จักเครื่องมือในการตรวจสอบข่าวเชิงลบที่มีการเผยแพร่ทาง สื่อมวลชน

การจัดอบรมในหลักสูตรข้างต้นเป็นตัวอย่างโครงการที่จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรจากเครือข่ายวิชาชีพฯ ต่างๆ เข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบในขอบเขตงานของตนเองได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและผลิตผลลัพธ์ด้วยการตัดสินใจของตนเอง เกิดความกล้าที่จะยอมรับและลงมือแก้ไขอย่างทันท่วงที เมื่อพบข้อผิดพลาด ขณะเดียวกันก็จะไม่ลืมหือรักษาข้อมูลสำคัญหรือที่เป็นส่วนบุคคลที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของ มหาวิทยาลัย สามารถร่วมนำเสนอการให้บริการหรือรายงานข้อมูลแก่สาธารณชนตามความเป็นจริงในทางที่เป็น ประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมทั้งดูแลเพื่อนร่วมเครือข่ายฯ ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ แม้ต้องเผชิญกับ อุปสรรค พร้อมๆ กับร่วมต่อต้านการทุจริตหรือการกระทำที่อาจฝ่าฝืนกฎระเบียบและจรรยาบรรณในวิชาชีพของ ตน นานวันก็กลายเป็นปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรม “ซุเซิดคุณธรรม” ในการปฏิบัติต่อผู้มาใช้บริการ ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำที่มงานด้วยกันเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่เป็น Best Practice ของ ตัวอย่างที่ดี

ทั้งนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แสดงเจตจำนงและเน้นย้ำเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัยรายงานเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร รวมถึงปกป้องพนักงานที่อาจถูกกลั่นแกล้ง จากการรายงาน และยืนหยัดในหลักการและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม/มหาวิทยาลัย โดยไม่หวั่นไหว ต่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มคนบางกลุ่ม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมซุเซิด คุณธรรมผ่านการวางระบบการทำงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการเผยแพร่แนวปฏิบัติการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบจากข้อ O27 และข้อ O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน

ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง 3 ส่วน ได้แก่ ข้อคำถาม E6 ซึ่งเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ต้องมีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย ซึ่ง ได้ 81.92 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนน 84.84 คะแนน) ข้อ E7 เกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่ สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน ที่ได้ 82.23 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้คะแนน 84.95 คะแนน) และข้อ E9 หน่วยงานมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ที่ได้ 92.37 คะแนน เฉลี่ยรวมตัวชี้วัดที่ 7 ได้ 82.92 คะแนน (เดิมปี 2564 ได้ 87.51 คะแนน)

แม้คะแนนในตัวชี้วัดดังกล่าวจะมีคะแนนมากกว่า 85 คะแนนตรงตามเป้าหมาย แต่หน่วยงานก็ยังคงมุ่งมั่น พัฒนาการสื่อสารอยู่ตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ในประเด็นการชี้แจงและตอบคำถาม นอกจาก**จัดให้มีการ เปิดเผยข้อมูลด้านต่าง ๆ ทั้ง 43 ข้อ** เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและใช้เป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถ ร่วมรับทราบ ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผ่านหลักเว็บไซต์หลัก เชื่อมโยงสู่ส่วนการเปิดเผย

ข้อมูลสู่สาธารณะในเว็บ transparency.chula.ac.th/ หรือการแสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น

กรณีมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้จัดให้มีระบบ CU NEX Call Center ซึ่งติดต่อได้ตลอด 24 ชั่วโมงที่หมายเลขโทรศัพท์ 02-008-6556

ในช่วงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ยังได้ออกแบบเนื้อหาและจัดทำแผ่นพับ **“ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566”** ส่วน EIT เพื่อใช้สื่อสารความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติที่ดีของจุฬาฯ และยังใช้ตอบประเด็นการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนได้อีกทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้ ตลอดหลายปีที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้พยายามนำเสนอหลายมาตรการที่ช่วยยกระดับความโปร่งใส โดยในช่วงวิกฤตที่ผ่านมาจุฬาฯ พยายามดำเนินกิจกรรมหลายด้าน เพื่อเพิ่มความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง เช่น เตรียมช่องทางรับเรื่องร้องเรียน วางมาตรฐานและขั้นตอนการทำงานการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน วางระบบป้องกันการทุจริต เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ สู่สาธารณะ ผ่านช่องทางออนไลน์ และยังคงดำเนินการจัด **โครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 4 หัวข้อ** รายละเอียดตามที่กล่าวมาแล้วในใบบทก่อนหน้า

กลุ่มเครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต จุฬาฯ มีกำหนดการจัด **“โครงการอบรมหลักสูตร “การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการสื่อสาร”** เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารและวิธีการสื่อสารในแต่ละรูปแบบ พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง และประยุกต์ใช้ความเข้าใจ เรื่องรูปแบบการสื่อสารในการทำงานกับผู้รับบริการเช่นนิสิต และได้วางแผนจัด **“โครงการอบรมหลักสูตร “ทักษะการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง”** เพื่อหวังสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองภายใต้อิทธิพลของศตวรรษที่ 21 และสร้างทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน มุมมองและการรู้เท่าทันต่อสถานการณ์การสื่อสารทุจริตและประพฤตินิคมอบ

ในแนวทางเดียวกัน เครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จุฬาฯ ก็ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์แก่กรรมการเครือข่ายฯ และผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากโครงการอบรมโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานไปใช้งานได้จริง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยโครงการอบรมที่จะจัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วยโครงการอบรม 4 หลักสูตรด้วยกัน ดังนี้

โครงการอบรม “กลยุทธ์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต” ในวันอังคารที่ 11 เมษายน 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น. ที่ห้อง 701 อาคารจามจุรี 10 โดยวิทยากร คุณณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง กรรมการผู้จัดการบริษัท Dots Academy เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต สามารถจัดการการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวเชิงลบทั้งในระดับคณะ หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันท่วงที รู้จักเครื่องมือในการตรวจสอบข่าวในเชิงลบที่มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริงในองค์กร

โครงการอบรม Clinic Branding คณะ หน่วยงานต่างๆ คาดว่ามีกำหนดจัดในวันอังคารที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 - 13.00 น. ณ ห้องประชุม 802 ชั้น 8 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา (อาคารจามจุรี 10) บรรยายโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกก์ ภทรธนกุล Chief Brand Officer ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยมีความรู้ในเรื่อง Brand องค์กรที่ถูกต้อง ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง Brand องค์กร สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการสร้าง Brand องค์กรแก่คณะ/ส่วนงาน ตลอดจนในระดับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ

โครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ มีกำหนดจัดช่วงเดือนมิถุนายน 2566 ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ได้เพิ่มทักษะในการสร้างเสริมบุคลิกภาพเพื่อการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ทั้งการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม จะสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ และสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อและผู้ที่เกี่ยวข้อง

โครงการศึกษาดูงานสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (สสปน.) ซึ่งมีกำหนดจัดช่วงเดือนกรกฎาคม 2566 เพื่อให้กรรมการเครือข่ายฯ ประชาสัมพันธ์ได้เปิดโลกทัศน์ในการเยี่ยมชมศึกษาดูงานหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งมีผลงานอันโดดเด่นในด้านการสร้างอุตสาหกรรมการจัดอีเวนต์ทางธุรกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง หวังเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย สามารถถอดช่องว่างในตัวชีวิตที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ไม่ว่าจะป็นข้อ E7 ประเด็นเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน หรือข้อ E9 ที่เป็นประเด็นการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยได้อย่างครบถ้วน ชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น ในปีงบประมาณถัดไป จะยังคงดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการด้านการข่าวและประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต ให้สมาชิกในเครือข่ายฯ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้จริง ในการจัดการด้านการข่าวและประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติของหน่วยงาน เช่นการจัด **โครงการอบรม Crisis Communication Clinic** ภาคต่อไป ใช้ในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์และจัดการกับสถานการณ์ในภาวะวิกฤต รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขอคำแนะนำจากวิทยากรด้านการสื่อสารในภาวะวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรณีที่ต้องชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน

เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ทามกลางการแข่งขันและรูปแบบการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของส่วนงานทั่วมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ส่วนเครือข่ายวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีการจัด **โครงการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อการทำงานวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี** พัฒนาเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ สมาชิกจะมีเวทีพิจารณานโยบายการทำงาน IT ร่วมกัน สามารถเสนอโครงการใหม่ๆ ติดตามผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่หลายส่วนงานรับผิดชอบร่วมกันในระดับมหาวิทยาลัย ทบทวนและประเมินการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน ค้นหา Best Practice ของกระบวนการหรือนวัตกรรมของแต่ละหน่วยงาน ผ่านกิจกรรมสานสัมพันธ์ทุกไตรมาส ตรงกับข้อเสนอแนะที่ ITA ต้องการให้ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้ทันสมัย ซึ่งล้วนต้องพึงพาการผสมผสานทั้งทักษะบุคลากร การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud computing) หลักของส่วนกลาง โครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสาร เพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) จึงจะตอบสนองความคาดหวังผู้มารับบริการได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย เร็วทันใจ

ในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงในข้อ E14 E12 และ E11 โดยข้อ E14 กล่าวถึงให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งเฉลี่ยข้อได้ 77.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 73.94 คะแนน) ข้อ E12 เกี่ยวกับการให้ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ซึ่งเฉลี่ยข้อได้ 82.18 คะแนน (ปี 2564 ได้ 85.19 คะแนน) และข้อ E11 เกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ซึ่งเฉลี่ยข้อได้ 83.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 84.958 คะแนน)

ในส่วนการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น นอกจากการการจัดทำรายงานแสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานของส่วนงานต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต การประเมินผลการใช้บริการหน้าเคาร์เตอร์บริการ หรือการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา (CU-CAS) จากนิสิตจุฬาฯ เป็นต้น รวมถึงการจัดประชุม/สัมมนาถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ตามหน้าเว็บไซต์ของส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัยแล้ว สำนักบริหารกิจการนิสิตก็ยังคงอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผนการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับสโมสรมนิสิต (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น) และ (ร่าง) ข้อบังคับ ว่าด้วยวินัยนิสิต พ.ศ.... (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น) เพื่อนำเสนอเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการบังคับใช้ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย

สโมสรมนีสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ... และร่างข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัยนีสิต พ.ศ...
ต่อไป



ภาพการนำเสนอสิ่งที่ได้ดำเนินการระหว่างการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับสโมสรมนีสิต (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น)



ภาพการนำเสนอสิ่งที่ได้ดำเนินการระหว่างการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัยนีสิต (ประเด็นรับฟังความคิดเห็น)

อีกส่วนหนึ่ง ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จัด **โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future (วันที่ 22, 30 พฤศจิกายน และวันที่ 1 ธันวาคม 2565)** เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ถึง ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ ต่อยอดเพื่อ การวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กรเพื่อแนวทางที่ดีที่สุดในการ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจาก University of Michigan Ross School of Business และ มีศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (SEAC) เป็น ผู้รับผิดชอบเนื้อหาหลักสูตร จัดดำเนินการ ณ SEAC SPACE และ Conrad Bangkok Hotel ส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วม จะประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน ประมาณ 100 คน

เพื่อให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสายวิชาการสามารถร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ เข้าใจถึงการ วางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรได้ แม้ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันทางด้านธุรกิจ การศึกษาในปัจจุบันซึ่งมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การให้บริการอย่างรวดเร็วไม่หยุดยั้ง เพื่อแนวทางที่ดีที่สุดในการ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจจึงมีการจัด **โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ (ระหว่างวันที่ 15 – 23 ธันวาคม 2565)** เพื่อให้ คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้ คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ความเป็นเลิศด้านการ สอนและการพัฒนานิสิต, สู่ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม และสู่ความเป็นมืออาชีพ





เช่นเดียวกัน โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ (ระหว่างวันที่ 13-17 กุมภาพันธ์ 2566) เป็นอีกโครงการที่มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- 1) เน้นปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
- 4) กระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย

เป็นอีกโครงการเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสริมสร้างศักยภาพเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาการเรียนรู้และการเรียนการสอน (New Learning and Teaching Design) เพื่อไปสู่เป้าหมายในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนิสิต และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยจัดดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 18 ธันวาคม 2563 – 18 มีนาคม 2564 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนประมาณ 300 คน สามารถตอบโจทย์ข้อ E12

อีกโครงการมาจากเครือข่ายวิชาชีพบริหารระดับกลางด้านวิชาการ ได้จัด *โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร Learning Design and Delivery for Educators in the New Age* (ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดการเรียนรู้ และการประเมินผลสำหรับการศึกษายุคใหม่ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทั้ง synchronous และ asynchronous learning

สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็มีจัด *ประชุมชี้แจง “แนวทางการดำเนินการของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง”* เมื่อวันที่

พฤษภาคมที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาฯ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และเกณฑ์มาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้บริหารส่วนงานที่กำกับดูแลงานด้านวิชาการ ประธานหลักสูตร คณาจารย์ ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง โดยมี ศ.ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์ รองอธิการบดี ด้านวิชาการและการเชื่อมโยงกับสังคม เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุม รศ.ดร.บัณฑิต ทิพากร ประธานอนุกรรมการด้านการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษาระดับหลักสูตร เป็นวิทยากร มีผู้เข้าร่วมการประชุมในรูปแบบ On-site และ Online จำนวนกว่า 400 คน สามารถเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบการให้บริการการศึกษาที่ดีขึ้นอีกด้วย

อีกส่วนสำหรับประเด็นในข้อ E12 ที่ต้องปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น กับ E11 ที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนงานต่าง ๆ มีการจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน เช่น ผลประเมินเคาน์เตอร์รับบริการผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการศึกษา (บัณฑิตต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้ปกครองต่อคุณภาพบัณฑิต หรือภาพรวมของผู้ใช้บัณฑิตต่อบัณฑิต) จากสำนักงานการทะเบียน หรือผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของสำนักงานวิทยทรัพยากร (หอกลาง) และศูนย์กีฬาฯ ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ หรือโครงการต่างๆ จากศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาฯ ตลอดจนจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ (Walk in/ไปรษณีย์/เว็บไซต์/Call-Center/Mobile Application) การให้คำปรึกษาและแนะนำบริการ การให้บริการหนังสือห้องสมุด การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

รวมทั้งผลดำเนินงานของสำนักงานการทะเบียน ในช่วงปีงบประมาณ 2561 – 2565 และแผนการดำเนินงานต่อไป ในช่วงปีงบประมาณ 2565 – 2569 ตั้งแต่การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ – การลงทะเบียนแบบจัดสรร และการใช้และวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Data Utiltization & Visualization จำนวน & สถานภาพนิสิต, ทุกระดับ ทุกหลักสูตร ทุกชั้นปี แบบ Real Time, การดำเนินการ Data Utiltization & Visualization เชิงคุณภาพด้านวิชาการ ด้านนิสิต และด้านอื่น ๆ เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการปิดตำนาน Regwar, ตัดปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเทคโนโลยี, ป้องกันการซื้อขายรายวิชา, การลงทะเบียนเรียนโดยหรือใช้ AI แนะนำการลงทะเบียนเรียน เป็นต้น

สำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาฯ (PMCU) เองก็ยังคงดำเนินโครงการ Chula : Samyan Smart City ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาพื้นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็ดย่านแห่งนวัตกรรมที่สร้างสรรค์คุณค่าแก่ชุมชนและสังคม ผสานคุณภาพชีวิตและธุรกิจ มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำรงชีวิตที่ดีของคนทุกเพศทุกวัยอย่างยั่งยืน ในส่วน *Smart Governance มีการรับฟังความเห็นของชุมชน ซึ่งคนในชุมชนและผู้ให้บริการสามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นผ่าน QR CODE ที่ติดไว้ตามจุดต่าง ๆ ในพื้นที่* ซึ่งจะส่งตรงถึงผู้บริหาร นับเป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วม

ตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบ เพื่อสร้างความรู้สึกลงในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ในพื้นที่ของจุฬาฯ นอกจากนี้ ยังมีนโยบายเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะและข้อมูลเปิด (Open Data) ที่เปิดให้บุคคลภายนอกเข้าถึงได้อย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ภาคเอกชนและสตาร์ทอัพสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจและเป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอีกด้วย โดยโครงการดังกล่าวล้วนตอบทุกข้อคำถามในหัวข้อที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงานที่มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงโดยเฉพาะข้อ E14

เครือข่ายวิชาชีพห้องสมุดก็มีการพัฒนาวิชาชีพห้องสมุดในกิจกรรม "วันเครือข่ายสารสนเทศห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" Chulalinet Fair ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่จัดขึ้นช่วงเดือนสิงหาคม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้รับบริการและบุคลากรห้องสมุด เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเขียน เป็นเสมือนเวทีรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการให้บริการจากผู้รับบริการ มีการคัดเลือกบุคลากรเครือข่ายเป็น "ผู้ทำงานดีเด่นของวงการห้องสมุด" เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีและชมเชยแก่บุคลากร

โลกหลังวิกฤติโควิด 19 ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนไปตลอดกาล สะท้อนให้เห็นถึงอนาคตที่จะเกิดพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สิ่งนี้นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal ในรั้วสถาบันอุดมศึกษาก็เช่นกัน หลายส่วนงานายเริ่มขยายกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง **หน่วยส่งเสริมสุขภาวะนิสิต จุฬาฯ หรือ Chula Student Wellness** อันเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักบริหารกิจการนิสิต เพื่อผ่อนคลาย ความเครียด ความวิตกกังวลของนิสิตจุฬาฯ ซึ่งเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ มีทำหน้าที่ให้บริการด้านจิตวิทยาและดูแลจิตใจของนิสิตจุฬาฯ รับให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ปรับรูปแบบการให้บริการเป็น Tele-Counseling ให้บริการปรึกษาเฉพาะทางออนไลน์สำหรับนิสิตเป็นพิเศษ สามารถนัดหมายล่วงหน้าได้ที่ wellness.chula.ac.th ให้บริการตั้งแต่การให้บริการการ

Chula
Chulalongkorn University

หน่วยส่งเสริมสุขภาวะนิสิต (Chula Student Wellness)
ครบครันให้บริการเพื่อนิสิตจุฬาฯ

MindSpace
• แหล่งรวมบทความเพื่อดูแลใจตนเอง ทำแบบทดสอบเช็คสุขภาพใจ
บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Full service counseling) ใช้เวลา 45 - 90 นาที
• เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.30 - 17.00 น.

Mind Talk
• สำหรับผู้ที่อยากคุยปรึกษาแต่มีเวลาน้อย บริการปรึกษาออนไลน์เบื้องต้น
ใช้เวลา 20 นาที
• เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 07.00 - 18.30 น.

Mind Hotline
• สำหรับผู้ที่ต้องการผู้รับฟังเบื้องต้น บริการสายด่วนเชี่ยวชาญจิตใจ
โดยนักจิตวิทยาผ่านทางไลน์
• เปิดทุกวัน เวลา 19.00 - 22.30 น.

Counseling (Full service)
• สำหรับผู้ที่อยากคุยปรึกษาปัญหาหนัก ซ้ำซ้อน บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
(Full service counseling) ใช้เวลา 45 - 90 นาที
• เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.30 - 17.00 น.

Mind Workshop
• รวมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางใจ โดยนักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสุขภาพจิต มีกิจกรรมทุกเดือน สำหรับนิสิต อาจารย์ และบุคลากรจุฬาฯ
• สมัครได้ที่ <https://chula.wellness.in.th>

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โทร.0-2218-0540 , 08-5042-2626 Facebook: [chulastudentwellness](https://www.facebook.com/chulastudentwellness)

ปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยนักจิตวิทยาการปรึกษา และบริการตรวจรักษาสุขภาพจิตโดยจิตแพทย์ จัดหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจุบันเปิดให้บริการด้านต่างๆ แก่นิสิตจุฬาฯ ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหา และเยียวยารักษา โดยมีนักจิตวิทยาและจิตแพทย์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาที่พร้อมจะพูดคุยกับนิสิตผู้มาปรึกษาทุกคน บริการดังต่อไปนี้

- MindSpace

เว็บแอปพลิเคชันรวมบริการทางด้านจิตใจ สำหรับทุกคนที่อยากมีพื้นที่ในการดูแลใจตนเอง

รูปแบบ : แหล่งรวมบทความเพื่อดูแลใจตนเอง การทำแบบทดสอบเช็คสุขภาพใจ รวมถึงบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Full service counseling) เป็นกระบวนการแบบเต็มที่ใช้เวลาประมาณ 45 – 90 นาที

เปิดให้บริการ : วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น.

นัดหมายได้ที่ Mind Appointment : <https://chula.wellness.in.th>

รวมบทความสุขภาพทางจิตใจ : <https://chula.wellness.in.th/article>

- Mind Talk

สำหรับผู้ที่ยากคุยปรึกษาแต่มีเวลาน้อย ผู้ที่ไม่เคยเจอนักจิตวิทยามาก่อน อยากมีผู้รับฟังและชวนมองวิธีรับมือจัดการที่ทำได้ในเบื้องต้น

รูปแบบ : บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาออนไลน์เบื้องต้น ในเวลา 20 นาที

เปิดให้บริการ : วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 07.00 – 18.30 น.

นัดหมายได้ที่ Line: Chula Mind Cafe' : <https://bit.ly/LineCUSW>

- Mind Hotline

สำหรับผู้ที่ต้องการผู้รับฟังเบื้องต้นเมื่อเจอปัญหาหนักใจ

รูปแบบ : บริการสายด่วนเยียวยาจิตใจให้บริการ โดยนักจิตวิทยาผ่านทางไลน์

เปิดให้บริการ : ทุกวัน เวลา 19.00 – 22.30 น.

- Counseling (Full service)

เหมาะสำหรับคนที่อยากคุยปรึกษาปัญหาที่มีความหนัก ซับซ้อน และต้องการพื้นที่และเวลาในการทำงานร่วมกันกับนักจิตวิทยา

รูปแบบ : บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Full service counseling) เป็นกระบวนการแบบเต็มที่ใช้เวลาประมาณ 45 – 90 นาที

เปิดให้บริการ : วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น.

นิสิตสามารถกดเพิ่มเป็นเพื่อนเพื่อใช้บริการและดูรายละเอียดข้อมูลบริการเพิ่มเติมที่ Line: @cusw <https://bit.ly/LineCUSW>

– Mind Workshop

รวมกิจกรรมเชิงส่งเสริมสุขภาพทางใจและดูแลเยียวยาใจตนเอง โดยนักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตในแขนงต่างๆ ซึ่งมีกิจกรรมในทุกเดือน สำหรับนิสิต อาจารย์ และบุคลากรจุฬาฯ สมัครได้ที่ : <https://chula.wellness.in.th>

ในระดับมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยงได้ออกแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีการหารือกับสำนักบริหารกิจการนิสิต และศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (SHE) ถึงนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพของ



มหาวิทยาลัย โดยจะต้องมี Zero Violence, Zero Harassment และ Zero Discrimination เกิดความพยายามจะสำรวจปัญหาในมหาวิทยาลัยในเรื่องความรุนแรงที่เป็นต้นกำเนิดให้เกิดความเกี่ยวข้องปัญหาทางสุขภาพจิตและเกิดความรุนแรงให้ด้านต่าง ๆ ต่อมา ในการนี้ จุฬาฯ เองก็เป็นประธาน

เครือข่าย Thailand University Network Health Promotion สุขภาพทางจิตใจ โดยทุกมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการร่วมกันต่อไป

นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยยังได้พยายามผลักดันงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การดูแลสุขภาพของนิสิตและบุคลากร เช่น เฝ้าระวังรายการความเสี่ยงข้อ 8-DS อันตรายจากการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย และติดตาม KRI (3) Zero commits suicide ซึ่งมีมาตรการจัดการต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2566 มุ่งเน้นนโยบายและโครงการที่ผลักดันให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพิ่มบทบาทในการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพทางจิตของนิสิต เช่น ขยายระยะเวลาอบรมกลุ่มอาจารย์ใหม่เป็น 1 วัน และพิจารณาการเพิ่ม Incentive เช่น คิดจำนวนชั่วโมงการให้คำปรึกษา/ดูแลนิสิต หรือพิจารณาการต่อสัญญาเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

ขณะเดียวกัน ศูนย์บริหารความเสี่ยงก็ได้จัดทำแบบสำรวจ “CU Risk management center survey 2023” เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายผู้ประสานการขับเคลื่อนและการบริหารความเสี่ยง (Risk Champion) ผู้บริหารที่กำกับการบริหารความเสี่ยง และผู้เกี่ยวข้องชาวจุฬาฯ อื่น ๆ ทั่วหน่วยงานแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน และสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยสอบถามบุคลากรภายในกว่า 300 คน ระหว่างวันที่ 17 มกราคม - วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลการสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงในระดับ

มหาวิทยาลัยและส่วนงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และจัดทำรายงานผลการสำรวจหาแนวทางพัฒนาและรับมือกับความเสียงด้านต่าง ๆ ต่อไป

โดยทั่วไป มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับวิชาชีพ ด้วยการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกด้านวิชาชีพ เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการพัฒนาระบบ Competency และ Individual Development Plan (IDP) จึงก่อตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการทั้ง 18 เครือข่าย ซึ่งจะมีกำหนดการประชุมตามรอบเวลาหรือวาระความจำเป็น มีวัตถุประสงค์สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพในสายปฏิบัติการ กำหนด Occupational Development Roadmap ไว้เป็นบรรทัดฐานสำหรับแต่ละงานหรือวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผลิตผลงานที่เน้นคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และเชื่อมโยงการทำงานของระบบงานต่าง ๆ โดยมีขอบข่ายภาระหน้าที่ ตั้งแต่การสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการให้รวดเร็วและทั่วถึง เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร จัดให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ใช้เป็นช่องทางสื่อสารและสร้างความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบขององค์กร สามารถเร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาในแต่ละงานได้อย่างทันท่วงที และที่สำคัญร่วมปฏิบัติตามนโยบายและร่วมพัฒนาการดำเนินงานที่เอื้อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใส

ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะการทำงานให้เกิดมีคุณธรรมและความโปร่งใสภายในการดำเนินการของหน่วยงานให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคคล รวมถึงการพัฒนาระบบงาน จะทำให้ทราบทิศทางในการส่งเสริมพัฒนาการทำงาน ภายใต้แนวทางป้องกันและก่อร่างภูมิคุ้มกันในการต่อต้านทุจริต ทราบว่าควรต้องเพิ่มการฝึกอบรมด้านไหนเพิ่มเติม มีข้อบกพร่องในการให้บริการจุดใดจากการรับฟังความคิดเห็นจากหลายภาคส่วนด้วยความเคารพซึ่งกัน ควรส่งเสริมนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีรูปแบบใดที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรและลดโอกาสเกิดการทุจริตได้พร้อมกัน ตลอดจนพัฒนาทิศทางของแผนการฝึกอบรมระยะยาว (Training Road Map) เพื่อต่อยอดการเพิ่มคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมีระบบ ระเบียบ กระบวนการ ตลอดจนลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ติดตามผลได้จริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์หลายด้านต่อองค์กร รวมไปถึงการวางแผนด้านการสืบทอดตำแหน่ง และการวางผังโครงสร้างการทำงานที่ยั่งยืนและคุ้มค่าต่อไป

อย่างไรก็ดี ผลการประเมินฯ ในปีที่ผ่านมามีแนวโน้มตรงตัวในทุกตัวชี้วัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงต้องพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง พัฒนาและจัดเก็บค่าตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมถึงนำระบบรวบรวมข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์และเชื่อถือได้ใช้สนับสนุนการส่งเสริมมาตรการเพื่อการป้องกันทุจริตฯ ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจะส่งเสริมกลไกในการให้ความร่วมมือทั้งในระนาบ

เดียวกันและในแนวดิ่ง ระหว่างสถาบันการศึกษาด้วยกัน และองค์กรภายนอก ผ่านการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการสนับสนุนและหลีกเลี่ยงการทับซ้อนของช่องว่างความเสี่ยงการทุจริต เพื่อแบ่งปันและสร้างแนวปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้นเป็นลำดับจากการถอดบทเรียนภายในหน่วยงาน

ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ O42 ของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (3)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	ประเด็นการประเมิน	การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อน	ส่วนงานรับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ
ประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อคำถาม O12	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงรายละเอียดขององค์ประกอบด้านข้อมูลที่ต้องแสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี - สอบทานข้อมูลที่เปิดเผยว่ามี ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ซึ่งต้องมีรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ และที่สำคัญ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566)
ข้อคำถาม O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงรายรายละเอียดขององค์ประกอบด้านข้อมูลที่ต้องแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมส่งบันทึกมอบหมายอย่างเป็นทางการ - สอบทานข้อมูลที่เปิดเผยว่ามี ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ซึ่งต้องมีรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนา 	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566)

ข้อคำถาม O30

	<p>ทรัพยากรบุคคล (2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น ที่สำคัญ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ</p> <p>- เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565</p> <p>- กำชับเรื่องขอบเขตกำหนดส่งข้อมูล OIT ให้รวดเร็วขึ้น โดยขยับให้ส่งภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 แต่ต้องไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566 เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ มีเวลาเพิ่มเติมแก้ไข และรวบรวมในระบบ ITAS ทันท่วงทีสิ้นเดือนเมษายน 2566</p>		
<p>ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 83.07 คะแนน (ปี 2564 ได้ 84.58 คะแนน)</p>	<p>- ศูนย์บริหารความเสี่ยงดำเนินการปรับแก้ไข เพิ่มเติมให้ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่บนหน้าเว็บ transparency.chula.ac.th แยกต่างหาก จากช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>- ต้องสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงข้อมูลข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน chula.ac.th ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน</p>	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง</p>	<p>ภายในวันศุกร์ที่ 7 เมษายน 2566 (ไม่เกินวันพุธที่ 12 เมษายน 2566)</p>

3.2 ตัวอย่าง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน

สำหรับการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ต้องแสดง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน และต้องเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 นั้น

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

ทั้งนี้ แบบวัด EIT เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบจำนวน 15 ข้อคำถาม ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ในรูปแบบออนไลน์บนระบบ ITAS ตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อส่วนงาน/หน่วยงานที่ประเมินเป็นประจำทุกปี


ส่วนงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าทำแบบวัด EIT ได้ตลอดช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2566 ซึ่งจะเป็นช่วงที่สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดระบบ ITAS เพื่อเก็บข้อมูลจากทั่วประเทศ เชิญชวนนิสิต นิสิตเก่า และผู้ที่เคยติดต่อกัน หรือรับบริการจากจุฬาฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน 2566 ผ่านหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (<https://www.chula.ac.th/news/107856/>) ให้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ ได้ที่ <https://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio> และสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โทร.08-6416-1566 หรือ 0-2218-0267

ตลอดหลายปีที่ผ่านมาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการหลายมาตรการเพื่อใช้ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส โดยในช่วงวิกฤตที่ผ่านมาจุฬาฯ ได้ดำเนินกิจกรรมหลายด้านอย่างต่อเนื่อง เช่น เตรียมช่องทางรับเรื่องร้องเรียน วางมาตรฐานและขั้นตอนการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน วางระบบป้องกันการทุจริตเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ สู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์ จัดกิจกรรม Chula Integrity Vibes 2023 , Talk of Integrity 2023 และสร้างเครือข่าย CU ITA Agent เป็นต้น

ข่าวสารจุฬา

เชิญชวนผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับจุฬาฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ

📅 15 มีนาคม 2566 📍 ขวัญเด่น
📄 ผู้เขียน เมธาพร โสภกิจวัฒนา



ขอเชิญท่านผู้รับบริการหรือมาติดต่อ

ตามภารกิจกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สำหรับบุคคล นิตยบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ


ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ


🌐 www.transparency.chula.ac.th
 📧 itac_center@gmail.com
 ☎️ โทร. 02-218-0267

ดาวน์โหลดแบบสำรวจ
ของหน่วยงานภายนอก
(ITA) ได้ที่...

<http://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio>

📅 **ตั้งแต่ 1 ม.ค. ถึง 30 มิ.ย. 2566**





Chula Communication Center (CCC)
Chulalongkorn University

ขอเชิญ นิสิต นักศึกษา และผู้ที่เคยติดต่อกับงาน พริบบริการจากจุฬาฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน 2566

ตลอดหลายปีที่ผ่านมาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีหลายมาตรการที่ใช้ยกระดับความโปร่งใส โดยในช่วงวิกฤตที่ผ่านมาจุฬาฯ ได้ดำเนินกิจกรรมหลายด้านเพื่อพัฒนา โปร่งใสอย่างยั่งยืน เช่น เสริมช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน วางมาตรฐานและขั้นตอนการทำงานอย่างเท่าเทียมกับ ภาวะรับมือกับการทุจริต เปิดเครือข่ายสำคัญต่างๆสู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์ จัดกิจกรรม Chula Integrity Vibes 2023, Talk of Integrity 2023 และสร้างหรือจ้าง CU ITA Agent เป็นต้น

เชิญเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ ได้ที่ <https://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio>

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โทร 08-6416-1566 หรือ 0-2218-0267

- อื่นๆ
- 

เสวนาวิชาการ "นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน"
 - 

ผลการแข่งขัน "Chinnovate Hackathon 2022" 3 ทีมเป็นธุรกิจเกี่ยวกับอาหารในตลาดสหรัฐ
 - 

Workshop: "Urban Green Infrastructure" ออกแบบพื้นที่สีเขียวในเมืองยั่งยืน ที่จุฬานาน 100 ปี จุฬาฯ
 - 

จุฬาฯ จัดงาน CU JOB & HIGHER EDUCATION FAIR ระหว่างวันที่ 20 - 23 มีนาคม 2566
 - 

วิภา จุฬาฯ จับมือภาคเอกชน ผลักดันคดีอื้อ แก่ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน
 - 

บัณฑิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาฯ พบ "หลักชัยกับเป้าหมายมุ่งรุ่ง" ยึดมั่นพื้นที่เป้าหมายมุ่งเป้าถึงพลังสร้างปรากฏการณ์

ขอเชิญท่านผู้รับบริการหรือมาติดต่อ

ตามภารกิจกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สำหรับบุคคล นิตยบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ

ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาฯ

🌐 www.transparency.chula.ac.th
 📧 itac_center@gmail.com
 ☎️ โทร. 02-218-0267

ดาวน์โหลดแบบสำรวจ
ของหน่วยงานภายนอก
(ITA) ได้ที่...

<http://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio>

📅 **ตั้งแต่ 1 ม.ค. ถึง 30 มิ.ย. 2566**





หมายเหตุ:

เมื่อส่งแบบสำรวจ ITAS ให้ระบบจะให้ท่านทราบผล 15-30 วัน ขอแจ้งไว้ล่วงหน้า
 ผลลัพธ์ที่ส่งมาจะส่งเจ้าหน้าที่ดูแลข้อมูล รับผิดชอบดูแลเรื่องความเป็นส่วนตัว
 ไม่เปิดเผยผลและรายชื่อผู้ตอบ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

☎️ โทร. 086-416-1566
 ☎️ โทร. 082-992-0007 หรือ 02-218-0267
 การส่งอีเมลหาสำนักงาน ITAS จะได้รับแจ้งทางอีเมลทันที กรุณาตรวจสอบอีเมลเป็นประจำ

🌐 www.transparency.chula.ac.th
 📧 itac_center@gmail.com
 ☎️ โทร. 02-218-0267




เชิญชวนนิสิต นิสิตเก่า และผู้
ที่เคยติดต่อกับงาน หรือรับ
บริการจากจุฬาฯ ร่วมเป็นส่วน
หนึ่งในการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสของจุฬาฯ
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 30
มิถุนายน 2566 ผ่านหน้า
เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
(<https://www.chula.ac.th/news/107856/>) ให้เข้าร่วมการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสของ
จุฬาฯ ได้
ที่ <https://itas.nacc.go.th/go/eit/jehbio> และสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติม โทร.08-
6416-1566 หรือ 0-2218-0267

ส่วนที่ 4

บทสรุป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้ สอดคล้องและบูรณาการ จึงมีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 ขึ้นและกำหนดให้มี คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเป็นหน่วยกำกับดูแล และให้คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ

ไม่เพียงเท่านั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ยังปรากฏ ประเด็นที่เชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไม่ว่าจะเป็นมาตรา 59 ที่ระบุว่า “รัฐ ต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐ ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของ รัฐหรือเป็นความลับของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสาร ดังกล่าวได้โดยสะดวก ไปสู่การปฏิบัติ” หรือมาตรา 63 ที่ให้ “รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ ประชาชน ถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและขจัดการทุจริต และประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งมีกลไก ในการส่งเสริมให้ประชาชน รวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ”

เป็นเวลากว่า 10 ปีที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) การประเมิน ITA ได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาที่หน่วยงาน ภาครัฐจะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ผลลัพธ์อันเป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นได้ จากผลการประเมิน ITA ในปีที่ผ่านมา ๆ มา โดยเฉพาะค่าคะแนนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะทางเว็บไซต์ของแต่ละ หน่วยงานที่มีทิศทางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในแง่การเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐ การ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ และการป้องกันการทุจริต อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA จะมีทิศทางและแนวโน้มที่ดีขึ้นตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่า “เป้าหมาย” ตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบแล้ว ก็ยังถือว่ายังไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่วางไว้ได้

หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจึงจำเป็นต้องตื่นตัวในการติดตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในหน่วยงานฯ ทุกปี เนื่องจากหากได้รับทราบข้อมูลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดทั้ง 10 ด้านของ

หน่วยงาน จะสามารถนำมาศึกษาและวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อยของระบบการบริหารงาน กระทั่งทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้วางไว้เป็นแนวทางชี้ไปในภาพรวม และยังสามารถปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานต่อไปอย่างยั่งยืน เท้าทันต่อความซับซ้อนของสถานการณ์คอร์รัปชัน และหากมองให้ลึกลงไปแล้ว ตัวชี้วัดของหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ควรต้องถูกออกแบบให้เชื่อมประสานกับค่าคะแนนดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างพร้อมเพรียง

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้เสนอแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประพตติมิชอบ ระยะที่ 2 พ.ศ.2566-2570 กับที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ประเทศไทยจึงมีเครื่องมือสำหรับให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพตติมิชอบ (พ.ศ.2561 - 2580) ไปสู่การปฏิบัติ โดยแผนปฏิบัติฯ ฉบับดังกล่าว มีเป้าหมาย 2 ระดับ ได้แก่ เป้าหมายภาพรวมกับเป้าหมายภายใต้แผนย่อย

เป้าหมายภาพรวม คือ กำหนดให้ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพตติมิชอบ” โดยรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องก็ต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการอนุญาต อัตราการเกิดคดีทุจริตมีแนวโน้มลดลง ประชาชนต้องมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับการทุจริต ส่งผลให้การรับรู้ของนานาประเทศเกี่ยวกับการทุจริตของประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดภาพรวมที่กำหนดไว้ในปี 2566 CPI ไทยควรอยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 อีกส่วนควรมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) (ที่ 85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 และขยับสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อไป

ขณะที่เป้าหมายภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพตติมิชอบระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย 2 แผนย่อย 3 เป้าหมาย และ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) **แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพตติมิชอบ** ประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ 2 เป้าหมาย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ **เป้าหมายที่ 1 ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต** มี 3 ตัวชี้วัด อาทิ ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ปี 2566 ร้อยละ 80, ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมใน การต่อต้านการทุจริตและประพตติมิชอบ เช่น ปี 2566 ร้อยละ 60, ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เช่น ปี 2566 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 84 และ**เป้าหมายที่ 2 คดีทุจริตและประพตติมิชอบลดลง** มี 7 ตัวชี้วัด อาทิ ตัวชี้วัดที่ 2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง เช่น ปี 2566 ร้อยละ 10 ตัวชี้วัดที่ 2.2 จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง หรือตัวชี้วัดที่ 2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง เป็นต้น

2) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ 1 คือ เป้าหมายที่ 3 การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ 20 และตัวชี้วัดที่ 3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไตสวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

ส่วนใหญ่เป็นการขับเคลื่อนเป้าหมายในเชิงการปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตเป็นสำคัญ สอดรับกับการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในระดับประเทศที่ทุกหน่วยงานจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น นำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น ส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

ในการนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานเฉพาะที่ต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ถือเป็นการยกระดับและต้องเอาจริงเอาจังในเป้าหมายที่ 3 เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย ก้าวหน้าและมีธรรมาภิบาล โดยยึดตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.2561-2580

ไม่ว่าจะเป็นการขับเคลื่อนส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ออกประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม การจัดประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ตลอดจนการมีมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ที่พร้อมติดตั้งปลูกฝังค่านิยม “ซื่อสัตย์คุณธรรม” ตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) เน้นประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและป้องปรามอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังเล็งเห็นถึงการเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการข้อมูลข่าวสารให้สามารถนำไปประมวลผลและสร้างความเชื่อมโยงบนพื้นฐานการบูรณาการร่วมกันในอนาคต เพื่อพลิกโฉมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government)

ถือเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ โดยในช่วงที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานเชิงนโยบาย (Policy) หลายประการ อาทิ การก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) การประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การจัดทำและประกาศใช้แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ

มิชอบ มาตรการการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต (Fraud Risk) ภายในมหาวิทยาลัยให้ได้มากที่สุด

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเชิงปฏิบัติการ (Operation) อาทิ การเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยผ่านเว็บไซต์ Transparency.chula.ac.th การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เช่น Chula Dashboard (เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผนและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ) ระบบ Chula TUN-T (ระบบรับฟังปัญหาและติดตามการแก้ไขปัญหาที่ชาวจุฬาฯ และผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว) เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมและงานจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมทั้งในและระดับนานาชาติ

เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงานและตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและบรรลุนิยามทัศน์ของการเป็น “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยสนับสนุนให้มีการสื่อสารความเข้าใจระหว่างหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีส่วนในการเพิ่มมูลค่าต่อแบรนด์

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของหน่วยงาน

จากการประมวลสภาพประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องเร่งแก้ไขและประเด็นซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ร่วมกับผลจากการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งอ้างอิงมาจากข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัดทั้ง 10 ตามรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วในบทก่อนหน้า ผสานกับข้อสรุปจากการศึกษาการสำรวจความคิดเห็นเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ที่มาจากตัวแทนของทุกส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากที่ประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ระดมความคิดเห็นร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน

สังเกตได้ว่าการจะบรรลุเป้าหมายสู่ความเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างสมดุล มีองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ในที่นี้สามารถสังเคราะห์เป็นรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานและส่วนงาน โดยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานประกอบสร้างจากทั้งรูปแบบเชิงโครงสร้าง (Structural Model) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Processing Model) ซึ่งทั้ง 2 ส่วนต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังต่อไปนี้

ส่วนรูปแบบเชิงโครงสร้าง (Structural Model) เป็นแบบแผนที่ฝ่ายบริหารต้องกำหนดไว้เป็นองค์ประกอบหลักให้ชัดเจน เมื่อจะดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

หน่วยงาน รูปแบบเชิงโครงสร้างจะเป็นองค์ประกอบรวมที่ต้องบูรณาการซึ่งกันและเชื่อมโยงสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม หลายองค์กรอาจมีรูปแบบที่แตกต่าง ในกรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีคณะ/ส่วนงาน หลากหลายระดับ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการส่วนงานจึงอาจเริ่มต้นจากปัจจัยข้อใดก่อนก็ได้ ตาม ความพร้อมและความเหมาะสมของต้นทุนที่ไม่เท่ากันในระดับหน่วยงาน

อย่างไรก็ดี แบบแผนองค์ประกอบดังกล่าวเป็นเพียงรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสองค์กร ในเชิงสมมุติฐานที่จะนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาองค์กรคุณธรรมจริยธรรมในเบื้องต้น มีองค์ประกอบรายละเอียด โดยสังเขป ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การประกาศและพัฒนานโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับมหาวิทยาลัย
- องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัย
- องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงหรือถอดประสบการณ์จากต้นแบบ
- องค์ประกอบที่ 4 การนำแผนนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามบริบทและสภาพแวดล้อม
- องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลคุณภาพและติดตามการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในระดับ มหาวิทยาลัยและส่วนงาน
- องค์ประกอบที่ 6 การขับเคลื่อนและการขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

อีกส่วนเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการ (Processing Model) หมายถึง แบบแผนขององค์ประกอบที่ต้อง ร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบในระยะยาว บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้ด้าน การปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ ควบคู่กับความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถนำปรัชญาหรือแนวทาง ดังกล่าวมาวางอยู่บนหลักการความคิดที่เป็นเหตุผลและประพฤติปฏิบัติได้จริง นำพาให้เกิดผลสำเร็จของการ กระทำที่มีกลายเป็นภูมิคุ้มกัน เกิดการป้องกันปัจจัยเสี่ยงในระดับภาพรวมของคณะ/ส่วนงาน

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินฯ ในปีที่ผ่านมา นั้น แรงแปลกดันจากฝ่ายบริหารในแต่ละ ส่วนงาน ผนวกรวมกับความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ทักษะ เครื่องมือเทคโนโลยี หรือเทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ อาทิ การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ หรือเครือข่ายด้านคุณธรรมและความโปร่งใส การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้พื้นฐานด้านกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุ เป็นต้น ล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้น การขับเคลื่อนรูปแบบเชิงกระบวนการในการสร้าง เสริมจริยธรรม การเลือกใช้เครื่องมือแต่ละชนิดจึงมีความสำคัญ หน่วยงาน/ส่วนงานต้องมีแนวทาง มีความรู้ความ เข้าใจอย่างแท้จริงและดำเนินการให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย เพื่อประกอบสร้างให้เกิดผลของพฤติกรรมที่ในระดับ มหาวิทยาลัยวางแม่แบบไว้ อีกทั้งต้องบูรณาการเครื่องมือต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ไม่เป็นการบังคับหรือ กัดดัน

ทั้งนี้ รูปแบบเชิงกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการไปแล้วใน ปีงบประมาณก่อนหน้าและโดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับมหาวิทยาลัย ขยายผลตั้งแต่ระดับบริหารสู่ระดับปฏิบัติงาน เช่น นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม หรือนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน เป็นต้น

- การสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือเจตคติที่ดีต่อแนวนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย เร่งให้เกิดแรงบันดาลใจหรือคุณค่าหลักขององค์กร (Core Value) ร่วมกัน

- แลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงจากหน่วยงาน/ส่วนงานต้นแบบทั้งจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา ภายใต้ความร่วมมือของผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

- ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย โดยใช้เครือข่ายฯ วิชาชีพการเรียนรู้ 18 เครือข่าย เป็นฐานกระจายองค์ความรู้และต่อยอดการดำเนินงาน

- ประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยอาศัยการสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน มีเวทีแลกเปลี่ยนมุมมอง ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ต่อเนื่อง

- ถ่ายทอดบทเรียนรูปแบบเชิงนโยบายและรูปแบบเชิงกระบวนการที่ผ่านมาจากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ต่อไป

ตามที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางขับเคลื่อนที่กระชับ ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมแก่ประชาคมชาวจุฬาฯ ทั้งการร่วมกันเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และมีมาตรฐานเป็นสากล หวังให้หน่วยงานเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ป้องกัน ป้องปราม และขจัดความทับซ้อนหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถรังสรรค์ทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศไทยที่นอกจากจะมีความสามารถด้านวิชาการโดดเด่น มีทักษะที่ทันสมัย มีจิตสาธารณะ และมีความเป็นผู้นำแล้ว หน่วยงานยังสามารถบุกเบิกบูรณาการองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนและการวิจัย สร้างผลงานวิชาการและวิจัยในระดับนานาชาติ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยแห่งชาติในระดับโลกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริตและประพฤติมิชอบ นำสังคมไทยไปสู่การกำกับดูแลที่ดีอย่างยั่งยืน

จึงขอเสนอแนวทางและนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติสำหรับการดำเนินกิจกรรมขององค์กรในการร่วมแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

4.1 ปลุกฝังและหล่อหลอมหลักการสิทธิและเสรีภาพ ตลอดทุกช่วงชีวิตให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม การเปิดเผยข้อมูลจะกระทำมิได้เลย หากประชาชนยังไม่เข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักสิทธิและเสรีภาพ นานมาแล้วที่ประเทศสหรัฐอเมริกาบัญญัติให้ความคุ้มครองหลักเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of

Expression) ไว้ในรัฐธรรมนูญและศาลสูงสุดได้วางบรรทัดฐานไว้ว่า เสรีภาพดังกล่าวนี้เป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในระบบตลาดเสรี (Free Market of Ideas) ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ เข้าใจ และตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูล ในสังคมอุดมปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องมากที่สุด การปิดกั้นการใช้เสรีภาพดังกล่าวจึงไม่อาจจะกระทำได้ เช่นเดียวกันประเทศไทยรับเอาแนวคิดดังกล่าวเข้ามาพร้อม ๆ กับการล้มลुकคฤคานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย

จะเห็นได้ว่า สิทธิและเสรีภาพของประชาชนและสื่อสารมวลชน (Freedom of Press) ในการวิพากษ์วิจารณ์และเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน (Fundamental Rights) ที่แสดงถึงความ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันสิทธิและเสรีภาพก็เป็นสิ่งบ่งชี้ว่า ประเทศหรือหน่วยงานนั้นให้ความสำคัญในการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่จะต้องยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะในการบริหารรัฐกิจ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนับเป็นกิจการด้านการศึกษาเพื่อบริการสาธารณะ (Public Service) ย่อมต้องมีความอดทนต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน ซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยและสื่อสารมวลชนในการตรวจสอบกระบวนการทำงานดังกล่าวเช่นเดียวกัน

ในการนี้ เพื่อชี้แนะและขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก เพิ่มบทบาทในเวทีวิชาการ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้เป็นฐานขยายเครือข่ายการต่อต้านทุจริต และเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสอดแทรกหลักการที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ ในกระบวนการการเรียนการสอนและกระบวนการทางสังคม ผ่านหลักสูตรรายวิชาและกิจกรรมของโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อาจเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ในระดับบุคคล กลุ่มคน และประเทศ โดยชี้ให้เห็นว่าการคอร์รัปชันจะเกิดผลกระทบต่อตัวพวกเขาโดยตรงอย่างไร จำลองสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากสังคมรอบตัวที่เขายู่ เพื่อสร้างบรรยากาศและจิตสำนึกให้เกิดค่านิยม วิธีคิดและทัศนคติที่ดีให้ผู้เรียนยึดถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่จะไม่ทุจริต ไม่คอร์รัปชัน ในทุกโอกาส ทุกสถานที่

รวมทั้งแสดงให้เห็นว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอีกสถาบันหนึ่งทางสังคมที่เป็นต้นแบบ พร้อมสร้างค่านิยมร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชัน ไม่ให้เกิดขึ้นในทุกระดับของสังคมไทย โดยร่วมมือกับเครือข่ายมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาภาคต่อต้านคอร์รัปชันอย่างยั่งยืนในส่วนการศึกษา ให้แตกหน่อกับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม เช่นโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต หรือเรียกสั้น ๆ ว่า CAC (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption) ของภาคธุรกิจเอกชน

4.2 ปกป้องพื้นที่และสิทธิพลเมืองและส่งเสริมสถาบันหรือหน่วยงานตรวจสอบและกำกับดูแล ในระดับประเทศมองว่า องค์กรภาคประชาสังคมและสื่อสารมวลชนต้องสามารถตรวจสอบการทุจริตได้เพิ่มเติม นอกเหนือจากข้อมูลที่ภาครัฐได้ประกันการเข้าถึงโดยพื้นฐานแล้ว ในกรณีสถาบันการศึกษา อาจหมายรวมถึงการเปิดโอกาสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งจากภาคนิสิตนักศึกษา เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศของการเฝ้าระวัง การเปิดโปง และการร่วมกันต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม

(CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ในระดับส่วนงานก็ถูกสนับสนุนให้ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายต่อต้านการคอร์รัปชันตั้งแต่ระดับส่วนงาน/คณะ เรื่อยไปถึงระดับสถาบันการอุดมศึกษาด้วยกัน เพื่อให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างโปร่งใส เปิดรับการตรวจสอบ และสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น การเปิดโอกาสดังกล่าว รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ชุมชนใกล้เคียงมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้เช่าพื้นที่ห้างร้านค้า เครือข่ายมหาวิทยาลัยยั่งยืนแห่งประเทศไทย (SUN Thailand) ตลอดจนประชาชนที่มารับบริการต่าง ๆ เป็นต้น

ยิ่งบรรยากาศภายในหน่วยงานแข่งขัน ผู้นำหรือฝ่ายบริหารมีทัศนคติปฏิเสธการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ พร้อมกับยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานที่สามารถควบคุมความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยอมรับการมีส่วนร่วม และตรวจสอบได้จริงจังก่อเนื่องมาเท่าไร จะแสดงให้เห็นผลของการป้องปรามและแจ้งเตือนถึงกลไกในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ของทางมหาวิทยาลัยอย่างรอบด้าน จะไม่เปิดโอกาสให้เกิดการคอร์รัปชันขึ้นโดยง่าย นอกจากนี้ ยังหมายถึงกลวิธีในการสื่อสารและการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นทิศทางเดียวกันในเรื่องของบรรณดัจจุฬาฯ แก่ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของคณะ สถาบัน สู้สังคมภายนอกอื่นๆ ร่วมด้วย

4.3 เพิ่มความโปร่งใสในการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ ส่วนนี้นอกจากมหาวิทยาลัยต้องปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลที่ทันสมัย เร่งพัฒนาเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เปิดใช้งานการตรวจสอบแบบเรียลไทม์ เพื่อให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและสัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเผยแพร่และสะสมข้อมูลการประมูลและการจัดซื้อจัดจ้างในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเชื่อมโยงข้อมูลที่รวดเร็วและครบถ้วน อย่างการพัฒนาแอปพลิเคชัน CU NEX สำหรับนิสิตและแอปพลิเคชัน CUNEX STAFF สำหรับบุคลากรจุฬาฯ มีระบบการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) หรือการมีเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) แล้ว

ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและมีส่วนร่วมให้มากขึ้นนั้น ต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่จำเป็นของหน่วยงาน รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายและการประเมินผลในการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งยังต้องเสริมสร้างศักยภาพของผู้ดูแลระบบการเงินของหน่วยงานต่างๆ ให้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เท่าทัน เช่นจัดอบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ เพื่อเน้นย้ำ สร้างความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นระยะ เช่น การจัดทำคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางการยืมพัสดุ สำหรับหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกสุจริตของบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเรื่องหลักเกณฑ์

ระเบียบ แนวทางการใช้จ่าย พร้อมกำกับถึงโทษจากการทุจริตทั้งทางวินัย ทางอาญา และทางละเมิด ตามประกาศ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้มีการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารเว็บไซต์ ระบบบริหารจัดการรายได้ (CU e-Receipt) พัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ด้านบัญชีการเงิน พัฒนาระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) ให้สามารถบริหารจัดการข้อมูล การเบิกจ่ายเงินของมหาวิทยาลัย และเชื่อมโยงข้อมูลในทุกระบบที่มหาวิทยาลัยใช้งานอยู่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนการบูรณาการข้อมูลในทุกระดับชั้น สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทำงานและมุ่งไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยเชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้ครบวงจร เป็นระบบต่อเนื่องกันทั้งในส่วนที่เป็นโครงการตาม ยุทธศาสตร์และกิจกรรมหลักที่เป็นงานประจำ ร่วมด้วยการปรับปรุงระเบียบในการจัดซื้อจัดจ้างให้กระชับ รัดกุม โปร่งใส และเกิดการถ่วงดุล ไม่เปิดช่องว่างให้มีการทุจริตได้โดยง่าย ด้วยการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีของหน่วยงาน ติดตั้งกลไกการตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดและชัดเจน พร้อมเผยแพร่ ออกสู่สาธารณะเป็นปกติ

ในระดับส่วนงานกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการทุกรายโครงการ/กิจกรรมและการ จัดทำรายงานวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะและ กำกับติดตามความก้าวหน้าโครงการ รายงานผลการดำเนินการต่ออธิการบดี ปีละ 2 ครั้ง ในเดือนเมษายนและ เดือนตุลาคมของทุกปี

ในอนาคตมหาวิทยาลัยกำลังเร่งส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงานด้านการเงินที่สนับสนุนการให้ข้อมูล เชิงวิเคราะห์แก่ส่วนงาน และเพิ่มขีดความสามารถของส่วนงานในการนำข้อมูลทางบัญชี เช่น รายงานสัญญาณ เตือนภัย (Warning signs) รายงานต้นทุนทางตรงรายหลักสูตรมาวิเคราะห์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรักษาวินัยการเงินการคลังและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ ายงบประมาณภาครัฐให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความ คุ้มค่าของการดำเนินการ รวมทั้งต้องพัฒนาให้มีกลไกการใช้ข้อมูล เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเกิดความสอดคล้องกับ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานอีกด้วย

การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2564 – 2567) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” มีพันธกิจ (Mission) ในการสร้างและพัฒนาคน สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม และชั้นนำขับเคลื่อนสังคมไทยและสังคมโลก ทั้งยุทธศาสตร์ “สร้างคน” และ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” จึงเป็นที่มาของโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชี ของ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ซึ่งทำงานร่วมกับศูนย์วิเคราะห์รายได้เพื่อปฏิบัติการลงทุน และศูนย์

จัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย พัฒนาระบบและกระบวนการบริหารจัดการด้านการเงิน เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รองรับสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) และมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับงานให้มากขึ้น (Digital Transformation) หวังให้มหาวิทยาลัยปรับตัวในยุคดิจิทัล และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยเป็นการทำงานในลักษณะของการประสานงานข้ามศาสตร์ ระหว่าง 3 ส่วนงาน ได้รับการประสานและสนับสนุนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากศูนย์การจัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารกลาง และสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ นำเทคโนโลยีและวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงานทางการเงิน/การบัญชี/การพัสดุ เพื่อให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงการบริหารสภาพคล่องทางการเงินของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มผลตอบแทน และสร้างความยั่งยืนแก่มหาวิทยาลัย พร้อมกันนั้นในระยะเวลารวม 4 ปีข้างหน้า (เริ่มต้นเดือนตุลาคม พ.ศ.2564 สิ้นสุดเดือนกันยายน พ.ศ.2567) ต้องพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากร (Future leaders) ให้มีสมรรถนะที่ทันต่อการรองรับนโยบายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งจะเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทำให้การบริหารจัดการทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ มีความคล่องตัวมากขึ้น การรับ-จ่ายของทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยจะเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่า 80% ตลอดโครงการ (4ปี) และมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับงานให้มากขึ้น นอกจากนั้น การบริหารสภาพคล่องทางการเงินของสำนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้รับผลตอบแทนสูงสุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ถือเป็นเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทั้งในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ การวิเคราะห์รายได้และการจัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย ทั้งส่วนความรู้ ประสบการณ์ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงขึ้นตามลำดับ

กล่าวคือหน่วยงานภาครัฐยังจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง “ระบบ” “กระบวนการ” และ “คน” ที่เกี่ยวข้อง กับงานสนับสนุน โดยเฉพาะด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็งานด้านการเงิน งานด้านการบัญชี งานด้านการพัสดุ งานด้านการลงทุน รวมถึงพัฒนาการให้บริการ Shared Services และการจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว มีคุณภาพ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญทันต่อการรองรับนโยบายเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

4.4 ปรับปรุงและรวมศูนย์ธรรมาภิบาลข้อมูลข่าวสารให้เกิดความโปร่งใส ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และทันต่อเหตุการณ์ สืบเนื่องมาจากจุดอ่อนด้านการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มผู้มารับบริการและโดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรภายในของหน่วยงาน เพื่อให้การทุจริตคอร์รัปชันกระทำได้อย่างขึ้น ขณะเดียวกันก็รักษาความลับของทางราชการ หน่วยจะต้องมีการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนเป็นกรอบในการบริหารจัดการข้อมูล จึงเป็นที่มาของการแต่งตั้งนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อบรรเทาความกังวลเรื่องการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงาน และแต่งตั้ง

คณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ขึ้น เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564 เพื่อรองรับการปฏิบัติงานงานเอกสารในรูปแบบใหม่ พัฒนาการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบและครอบคลุมทุกหน่วยงานภายใน ตลอดจนแก้ไขเพิ่มเติม หรือออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ จะต้องสร้างกลไกในการสื่อสารคลังข่าวสารที่มีหลากหลายให้อยู่ในกระแสการรับรู้ และสามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยกับผู้ร้องเรียนและประชาชนได้ ในกรณีเกิดการสอบถาม

หน่วยงานควรจะต้องมีระบบบริหารจัดการข้อมูลที่อยู่ในการควบคุมหรือครอบครองของหน่วยงาน เนื่องจากธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐเป็นกรอบในการกำกับดูแลและการบริหารจัดการ รวมทั้งกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ในอนาคตจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่อาจต้องมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการเปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใส จึงเป็นที่มาให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเริ่มนำข้อมูลจากหน่วยงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงานคณะ สถาบัน มาทำการวิเคราะห์ (Data Analytic) จัดทำเป็น Dashboard เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร วางแผนตัดสินใจ ติดตามงาน และนำเสนอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานและสถิติต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลได้โดยง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยสื่อสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้เห็นเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน ถือเป็นมหาวิทยาลัยแรกที่ริเริ่มนำข้อมูลมาใช้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจังอีกด้วย

ในอีกด้าน หน่วยงานอาจมอบหมายหรือกำหนดให้มีหน่วยงาน/เครื่องมือเทคโนโลยีอื่น ๆ รองรับคำร้องเรียนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อจัดการรายงานสารสนเทศภายในองค์กร ตลอดจนแจ้งข่าวสารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานอื่น ๆ และสาธารณชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงรับ-ส่งเอกสารทั่วไปเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยอาจต้องกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวที่ให้สอดคล้องกับกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจในการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยการกำหนดขั้นตอน รูปแบบ และกลไกต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกชุดข้อมูลในการเปิดเผย การควบคุมคุณภาพของข้อมูล วิธีการและช่องทางในการเปิดเผยข้อมูล ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูล และแนวทางการนำข้อมูลไปใช้ต่อในการสร้างประโยชน์ โดยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและประชาชนในการเข้าถึงข้อมูล เป็นต้น

เพราะมากไปกว่าการเปิดเผยข้อมูล คือการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐาน ซึ่งในปัจจุบันมีการกำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล สร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล เพื่อให้ผู้ที่ต้องการนำข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐไปใช้งานต่อทั้งหน่วยงานภาครัฐเองหรือภาคประชาชน สามารถใช้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสร้างคุณประโยชน์ได้จริง จึงได้มีประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่องการกำหนดธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ลงในราชกิจจานุเบกษาแล้วว่า ต้องมีการกำหนด

มาตรฐาน มีการควบคุม และพัฒนาคุณภาพของข้อมูล ให้ข้อมูลภาครัฐมีความถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รวมทั้งตัวข้อมูลต้องสามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และบูรณาการใช้ประโยชน์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องมีการจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้มีความชัดเจน มีคำอธิบายชุดข้อมูลดิจิทัลของภาครัฐ และมีบัญชีข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

4.5 วิเคราะห์และทบทวนประเด็นของข้อมูลที่มหาวิทยาลัยควรเปิดเผยให้เป็นรูปแบบเดียวกันบนเว็บไซต์ของส่วนงาน นอกเหนือจากการต้องเปิดเผยข้อมูล (Open Data) ตามกำหนดมาตรฐานแล้ว ปัญหาที่ตามมาคือการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานให้มีมาตรฐาน อาจพิจารณาจาก 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ มหาวิทยาลัยอาจต้องคำนึงถึงรายละเอียดที่เพียงพอ ข้อมูลนั้นควรมีรายละเอียดเพียงพอที่จะทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยข้อมูลกับการไม่เปิดเผยข้อมูลต่อผู้ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล นอกจากนี้ ควรระมัดระวังในการเปิดเผยข้อมูลที่มีรายละเอียดมากเกินไป ซึ่งอาจทำให้ผู้ใช้ข้อมูลต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจกับชุดข้อมูลที่ได้รับ ซึ่งจะลดความสำคัญของข้อมูลที่นำเสนอหรือเป็นประโยชน์ลง

การสอบทานการเปิดเผยข้อมูล ยึดวิธีปฏิบัติทั่วไปของการให้ข้อมูลที่ว่า ข้อมูลใดถ้าละเอียดหรือไม่เปิดเผยแล้ว จะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลหลงผิดหรือเข้าใจผิด แสดงว่าข้อมูลนั้นมีความสำคัญ ข้อมูลที่สำคัญและเพียงพอจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการตัดสินใจของผู้ใช้ ข้อมูลนั้นจึงควรเปิดเผยให้ผู้ใช้ข้อมูลรับทราบ เรียกว่าหลักการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ

ประเด็นที่ 2 คือ สารสำคัญ ข้อมูลควรมีสารสำคัญเพียงพอที่จะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเข้าใจในข้อมูลชุดนั้นได้ โดยอาจพิจารณาถึงต้นทุนในการจัดทำข้อมูลและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ข้อมูลนั้นเป็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น การเปิดเผยข้อมูลในงบการเงิน ก็ควรเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจของหน่วยงาน อย่างการแสดงตัวเลขในงบการเงิน มีข้อมูลเพิ่มเติมข้อมูลอื่นที่เกี่ยวกับรายงานการเงิน และข้อมูลอื่นที่อยู่นอกรายงานทางการเงิน ตามมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 1 (ปรับปรุง 2561) เรื่องการนำเสนองบการเงินได้กำหนดว่า งบการเงินที่สมบูรณ์ประกอบด้วย งบแสดงฐานะการเงิน (Statement of Financial Position) งบกำไรขาดทุน และกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ (Statement of Comprehensive Income) งบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของผู้ถือหุ้น (Statement of Changes in Equity) งบกระแสเงินสด (Statement of Cash Flow) และหมายเหตุประกอบงบการเงิน (Notes to Financial Statements) เป็นต้น

นอกจากนั้น อาจอาศัยหลักการเปิดเผยข้อมูลตามที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ใช้สามารถตีความหมายของข้อมูลนั้นได้ พิจารณาจากหลักการ 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ความเพียงพอ การเปิดเผยข้อมูลต้องเพียงพอ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือทำให้เข้าใจผิด (2) มีความถูกต้อง โดยข้อมูลที่เปิดเผยจะต้องมีความเป็นจริง จึงจะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเข้าใจถึงส่งผลกระทบต่อประชาชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม รวมทั้ง (3) ต้องมีความครบถ้วน การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะทุกรายการที่เกี่ยวข้องต้องครบถ้วน แต่ไม่ควรมากเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เนื่องจาก

ทำให้ข้อมูลหมดความสำคัญ และทำให้เกิดความยากลำบากในการตีความ สุดท้าย (4) ควรคำนึงถึงความมีสาระสำคัญจึงจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นการใช้จ่ายเงินภาษีหรือการกำหนดนโยบายสำคัญของมหาวิทยาลัย เป็นต้น จนในที่สุดก่อให้เกิดระบบนิเวศของข้อมูลเปิด อันหมายถึงข้อมูลที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) พร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ (Availability and Access) (2) นำมาใช้ใหม่และเผยแพร่ได้ (Re-use and Redistribution) และ (3) ทุกคนสามารถใช้ข้อมูลได้โดยไม่มีข้อจำกัด (Universal participation) นำไปสู่การสร้างความโปร่งใส การสร้างมูลค่าทั้งทางสังคมและเชิงธุรกิจ และการสร้างการมีส่วนร่วมต่อไป

อีกส่วนหนึ่ง ในกรณีหน่วยงานขนาดใหญ่ ย่อมมีผลงานในกำกับหลากหลายเป็นจำนวนมาก เพื่อประหยัดต้นทุนในการดำเนินการและความสอดคล้อง ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจสนับสนุนการออกแบบโครงสร้างของเว็บไซต์หรือลักษณะและจำนวนของข้อมูลที่ผลงานของมหาวิทยาลัยควรเปิดเผยให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้แนวทางการพัฒนา Server Network หรือ Software ที่จำเป็นต่าง ๆ ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ อาทิ การติดตั้งระบบ Firewall ที่ Data Center เพื่อรักษาความปลอดภัยของระบบงานต่าง ๆ ที่อยู่ใน Data Center การพัฒนาระบบ Data Analytics เพื่อตรวจจับความผิดปกติของ Network Traffic ที่เกิดขึ้นจากการโจมตีโดยอัตโนมัติ หรือการติดตั้ง NextGen Firewall ที่ Gateway ของมหาวิทยาลัย เพื่อป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้นร่วมด้วย

4.6 สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาหรือยกระดับทักษะ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีสมรรถนะหลัก หรือ Core Competencies ซึ่งเป็นกรอบสะท้อนแนวปฏิบัติหรือพฤติกรรมการทำงานร่วมกันที่ทางมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากรนำไปใช้พัฒนาตนเองและหน่วยงาน เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในสังคมไทยและระดับนานาชาติ อันประกอบด้วย “น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นความเป็นเลิศ ชูเชิดคุณธรรม และคิดและทำเพื่อสังคม” เล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ รวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันได้ นอกเหนือจากการเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการให้บริการของหน่วยงานแล้วนั้น

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรภายในได้เรียนรู้มุมมองและทักษะใหม่ ๆ ต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม การเข้าอบรมอาจจะไม่สามารถสร้างเสริมสมรรถนะด้านการต่อต้านทุจริตได้เลย หากบุคลากรไม่มีการลงมือปฏิบัติหรือมีมาตรวัดที่ชัดเจน เช่น การประเมินผลติดตาม จนปรากฏเป็นพฤติกรรมที่สม่ำเสมอและบังเกิดผลลัพธ์ที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็นส่วนช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ ของบุคลากรในทีมได้ด้วยการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับและการโค้ช มีกิจกรรม หลักสูตรและการอบรมต่าง ๆ ที่

นำมาใช้ในการพัฒนาจะส่งเสริมให้พฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละด้านของสมรรถนะที่ยังปรากฏไม่ครบถ้วนนั้น ได้ปรากฏเป็นที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการจัดทำระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานสมรรถนะ และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP เพื่อให้มีแนวทางในการใช้เครื่องมือสำหรับพัฒนาพนักงานและแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาพนักงาน และให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาพนักงานรายบุคคลได้อย่างชัดเจน เห็นผลลัพธ์ พร้อมยกระดับทักษะความรู้ความสามารถและคุณธรรมแก่บุคลากรชาวจุฬาฯ โดยเฉพาะการพัฒนาจุดอ่อนในตัวชี้วัดที่ 1 ถึง 5 นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการทั้ง 18 เครือข่ายมีหน้าที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ “เชิดชูคุณธรรม” แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามสายงานของตนอีกทางหนึ่งด้วย

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การติดตาม รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ผสมกับการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จะก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน/ส่วนงาน และมีส่วนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นของประชาคมชาวจุฬาฯ ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูลและสนับสนุนสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการเปิดเวทีประเด็นพูดคุยแลกเปลี่ยนกันภายในหน่วยงาน/ส่วนงาน เพื่อให้การนิยามความหมายของคำว่า “คุณธรรมและความโปร่งใส” ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ขยายขอบเขตอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการน้อมรับนโยบายจากภาครัฐเพียงฉาบฉวย ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความท้าทาย เปิดกว้างทางความรู้ความคิด พร้อมกับเคารพในสิทธิความเท่าเทียมกัน

การเปิดพื้นที่หรือเปิดโอกาสให้ผู้คนหลากหลายสถานะ หลากหลายช่วงวัย ได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตั้งคำถาม และร่วมกันให้นิยามความหมายคุณธรรมและความโปร่งใส จึงน่าจะเป็นโอกาสอันดีที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น การตรวจสอบและถ่วงดุล และเป็นคุณธรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมได้ตั้งแต่ในระดับปฏิบัติ ตลอดจนยกระดับองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นนี้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอระดับนโยบายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อไป

ภาคผนวก

- a. O34 รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

[https://transparency.chula.ac.th/storage/files/FraudRiskMngReportITA2023_Contents\(Final\)\(Approved\)-2_compressed.pdf](https://transparency.chula.ac.th/storage/files/FraudRiskMngReportITA2023_Contents(Final)(Approved)-2_compressed.pdf)

- b. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

- c. O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบรอบ 6 เดือนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : [https://transparency.chula.ac.th/storage/files/ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ2566\(รอบ6เดือน\)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.pdf](https://transparency.chula.ac.th/storage/files/ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ2566(รอบ6เดือน)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.pdf)

- d. แผนการฝึกอบรมบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :

https://drive.google.com/file/d/1tjclKWWHPMBUI9J_Ewy6cwBaSzPX1K8k/view?usp=share_link

e. แผ่นพับปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม สู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566




Chula ITA
การดำเนินการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในภาคราชการ
และห้องทำงานเรือนทรงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

Integrity & Transparency Assessment (ITA) 2023

ปลูกฝังค่านิยมชาวจุฬาฯ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ “ชูเชิดคุณธรรม” คิดและทำเพื่อสังคม



ทำความรู้จัก ITA
Integrity & Transparency Assessment

ITA คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประโยชน์ของ ITA ต่อจุฬาฯ
เพื่อที่บุคลากรได้รู้ถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร สามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาระบบปฏิบัติงานอย่างสอดคล้อง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและภารกิจที่เพื่อคุณประโยชน์สาธารณะและเป็นรากฐานการสุจริต และเพิ่มขีดความสามารถและขีดจำกัดการบริการ หรือ CPI ของประเทศให้ประจักษ์ชัด

เครื่องมือการประเมิน ITA

<p>30% ประเภทเครื่องมือ</p> <p>คณะกรรมการประเมิน ITA ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITI)</p> <p>30 องค์กรท่าน</p> <p>ประเมินการประเมิน</p> <p>ผลดี 1 • ความโปร่งใส • ความน่าเชื่อถือ • ความคุ้มค่า • ความพึงพอใจของบริการ • ความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>ผลดี 2 • ความคุ้มค่า • ความโปร่งใส</p> <p>ผลดี 3 • ความคุ้มค่า</p>	<p>30% ประเภทเครื่องมือ</p> <p>คณะกรรมการประเมิน ITA ประกอบด้วย 15 หน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITI)</p> <p>15 องค์กรท่าน</p> <p>ประเมินการประเมิน</p> <p>ผลดี 1 • ความน่าเชื่อถือ • ความคุ้มค่า • ความพึงพอใจของบริการ • ความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>ผลดี 2 • ความคุ้มค่า • ความโปร่งใส</p> <p>ผลดี 3 • ความคุ้มค่า</p>	<p>40% ประเภทเครื่องมือ</p> <p>คณะกรรมการประเมิน ITA ประกอบด้วย 13 หน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITI)</p> <p>13 องค์กรท่าน</p> <p>ประเมินการประเมิน</p> <p>• ความน่าเชื่อถือ • ความคุ้มค่า</p>
---	---	--



ใครบ้าง ?
ที่ประเมิน ITA ให้จุฬาฯ

IIT บุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ราชการ ตามคำสั่งในตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งหรือตำแหน่งอื่น (สำหรับหน่วยงานของรัฐ) 1 คน. (2565)	EIT บุคคล หน่วยงาน หน่วยงาน หรือ หน่วยงานของรัฐที่มี หน้าที่ราชการ หรือ หน้าที่งานราชการอื่น ในหน่วยงานของรัฐ	OIT เป็นการนำเอาข้อมูลในรายงาน ITI, ข้อมูลผลการประเมิน Website ของหน่วยงาน
--	---	--

ผลการประเมิน ITA

ภาพรวมของประเทศไทย
หน่วยงานที่เข้าร่วมทั้งหมด: 8,303 หน่วยงาน
ยื่นขอประเมิน 86 หน่วยงาน (ประเมิน ITA)

ผลการประเมิน ITA ปี 2565
เฉลี่ยได้คะแนน: 87.57 คะแนน

อยู่ในระดับ A จำนวน 5,855 หน่วยงาน
คิดเป็นร้อยละ: 70.52 ที่ หน่วยงานที่ประเมิน

ซึ่งในถึงประมาณ 2566 ตั้งเป้าให้หน่วยงานภาครัฐ
จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 84 ผ่านเกณฑ์การประเมิน



ผลการประเมิน ITA ภาพรวมของจุฬาฯ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มีพัฒนาการในเชิงบวกตามลำดับ

ปี 2563: 91.22 (A 2563)	ปี 2564: 91.08 (A 2564)	ปี 2565: 87.46 (A 2565)	ปี 2566: 2566 (อยู่ในมือคุณ)
-------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------

คะแนนปี 2565: 87.46

ผลการประเมิน ITA จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2565

จุฬาฯ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ยื่นขอประเมินโดยหน่วยงานราชการในเชิงบวกต่อเนื่อง

ประเภทเครื่องมือ

IIT: 79.69	EIT: 86.16	OIT: 94.25
------------	------------	------------

นโยบาย

การป้องกันการทุจริตของจุฬาฯ

มหาวิทยาลัยเป็นบริหารและขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่เน้นประสิทธิภาพ-สิทธิพล โปรงใส ตรวจสอบได้ ซึ่งรวมถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการทุจริต และส่งเสริมความ

“ซูเซ็ดคุณธรรม”

สร้างความตระหนักรู้และให้ประชาชนตระหนักถึงผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และ-ศิษย์ร้อย ได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

ชาวจิต: เป็นมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560

แนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย-บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยอมให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ขององค์กร-การให้บริการ-การศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัย โดยยึดมั่นในคุณธรรมของมหาวิทยาลัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบของมหาวิทยาลัย โดยมี ความสำเร็จที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และทางรอดของคนที่เกี่ยวข้องจากผลกระทบ-การทุจริต

แนวทางการปฏิบัติผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และ-นิสิต

1. ครอบคลุมนโยบายและมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัย
2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กับการสร้างผลลัพธ์เพื่อพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และ-นวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 1 Future Leaders: ผู้นำพัฒนาอนาคต
- 2 Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 3 Sustainability: การพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลลัพธ์หลัก

สร้างบัณฑิตที่สืบทอดรุ่นที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ Skill ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อเศรษฐกิจและ-สังคม สันติสุขของประชาคมอาเซียน “สังคมอุดมปัญญา”

มีบัณฑิตที่พร้อมในการพัฒนาสังคมไทยและ-สังคมโลก

พัฒนาภาคีความร่วมมือทางวิชาการและ-นานาชาติ ส่งเสริมการวิจัยความรู้ในระดับนานาชาติ (เชื่อมโยงทุกภาคส่วน)

สร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการ เป็นมิตรและ-กึ่งวิชาการ ปรับการบริหารงานตามโมเดลที่มุ่งสู่สังคมอุดมปัญญา และ-ประสิทธิภาพ ชาญฉลาด (Chulia Well-being)

Innovations for society

Key Strategies
Future Leaders
Impactful Research & Innovation
Sustainability

Key Objectives

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

12 Keys Results

5 เป้าหมาย

ปี 2024

ปี 2024

3

4

5

B Enabling Results

A

C

SDGs Priority

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

12 ผลงานเด่นของจุฬาฯ

เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



Smart City & Smart Mobility



Smart Education



Smart Health



Smart Agriculture



Smart Industry



Smart Environment



Smart Society



Smart Governance



Smart Infrastructure



Smart Energy



Smart Urban



Smart Culture

แนวทางการแจ้งข้อมูลร้องเรียนการทุจริต

มาตราคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

มาตราการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

มาตราการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

มาตราการร้องเรียนการทุจริต

มาตราการป้องกันการฉ้อโกง

มาตราการตรวจสอบการใช้อำนาจ

นโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

มาตราการป้องกันการลิดรอนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

มาตราการสร้างความโปร่งใสในการบริหาร

มาตราการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม

มาตราการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต

มาตราการตรวจสอบการใช้อำนาจ

มาตราการป้องกันการลิดรอนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

10 หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

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

ข้อมูล: แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระเบียบหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

แนวทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน

ช่องทางแจ้งข้อมูลร้องเรียนการทุจริต

Chulalongkorn University

Website: transparency.chula.ac.th

ช่องทาง การรับทราบข่าวสาร และข้อมูลสำคัญของจุฬาฯ

ข่าวสารและความคิดเห็นจากจุฬาฯ

<https://www.chula.ac.th/news>

สรุปประเด็นสำคัญของพารามิเตอร์จากจุฬาฯ

<http://www.council.chula.ac.th/resolution>

ข้อมูลการใช้จ่ายของงบประมาณประจำปี

ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปี

สารสนเทศด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย

<https://www.cla.chula.ac.th>

ประกาศเชิญจัดจ้างภายในมหาวิทยาลัย

<https://www.procurement.chula.ac.th>

ช่องทาง รับทราบข่าวสาร ผ่าน Social Media



เตรียมตัว

พบกับเว็บไซต์รูปแบบใหม่

ครบครันด้วยข้อมูลสำคัญ

ที่จุฬาต้องการเปิดเผยต่อประชาคม และสาธารณชน

transparency.chula.ac.th




จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปฏิทินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566

- 1

เตรียมการประเมิน

ส.ค. 2565 – ม.ค. 2566

 - เสนอพร้อมปฏิทินและคู่มือการประเมิน
 - ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ
 - วางแผนและจัดเตรียมข้อมูลการประเมิน ITA
 - นำรายชื่อข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน/ภายนอก
- 2

ดำเนินการประเมิน

ม.ค. 2566 – มิ.ย. 2566

 - เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT ผ่าน QR Code หรือ URL
 - เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด EIT ผ่าน QR Code หรือ URL
 - สอบแบบวัด OIT ผ่านระบบ ITAS ช่วง เม.ย.
- 3

ประมวลและประกาศผลการประเมิน

ก.ค. 2566 – ส.ค. 2566

 - ประมวลผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมินโดยสำนักงบประมาณ ป.ป.ช. ช่วง ก.ค.
 - สำนักงบประมาณ ป.ป.ช. ทดสอบและนำเสนอผลการประเมิน
 - ประกาศและเผยแพร่รายการข้อดีตามรายงานและประเมินระบบ ITAS

ขอเชิญคณาจารย์และบุคลากร

ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2565)

ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬา

ตั้งแต่ 1 ม.ค. ถึง 30 มิ.ย. 2566





ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้ที่...

<https://itas.nacc.go.th/go/itjehbio>



1. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ
2. กรอกแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
3. กรอกแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (OIT) และแบบวัดความรู้ (EIT)
4. ส่งแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดความรู้ (EIT) ผ่าน QR Code
5. ส่งผลการสำรวจแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (OIT) และแบบวัดความรู้ (EIT) ผ่านระบบ ITAS

หมายเหตุ:

สำนักงานส่งเสริม ITAS และระบบจะส่งใบประกาศนียบัตร 10x15 ซม. และเกียรติบัตรให้แก่นักวิชาการและบุคลากรที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาเป็นรายคน โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ

สิ่งนี้ 1) สามารถขอสิทธิ์กำหนดและตั้งระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาได้ตั้งแต่วันที่ 30 มิ.ย. 2566

สอบถามเพิ่มเติม
 ดร. อรุณรัตน์ 086-416-1566
 คุณอรุณรัตน์ 082-992-0007 หรือ 02-218-0267

คณะกรรมการคณาจารย์และบุคลากรจะส่งรายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬา

เว็บไซต์: www.transparency.chula.ac.th
 อีเมล: cait@center@chula.ac.th
 โทร: 02-218-0267



ขอเชิญท่านผู้รับบริการหรือมาติดต่อ

ตามภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ

ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬา





ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ได้ที่...

<http://itas.nacc.go.th/go/eitjehbio>



ตั้งแต่ 1 ม.ค. ถึง 30 มิ.ย. 2566

หมายเหตุ:

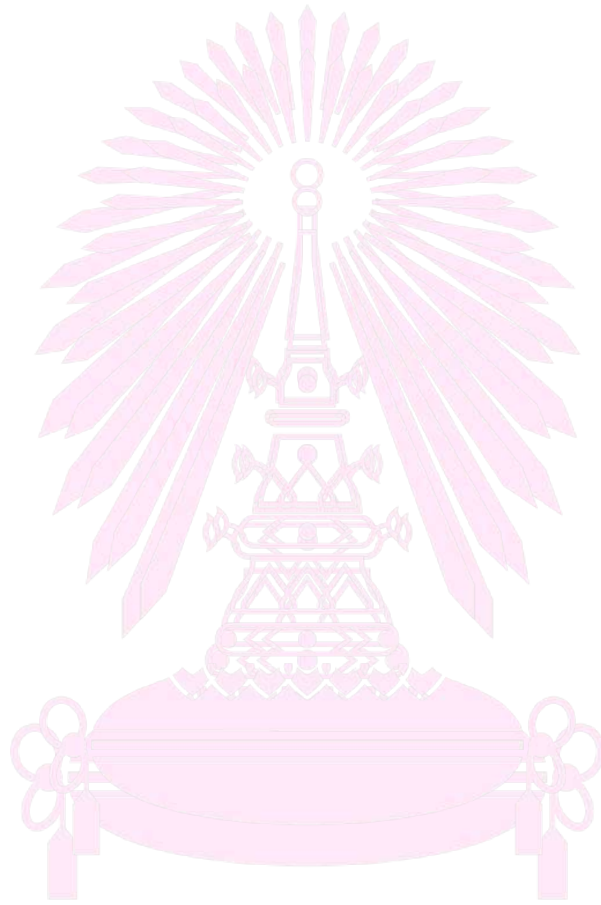
เมื่อท่านเข้าสู่ระบบ ITAS แล้วระบบจะทำการสุ่มการสุ่ม 10x15 ซม. และเกียรติบัตรให้แก่นักวิชาการและบุคลากรที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจุฬาเป็นรายคน โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ


สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
 ดร. อรุณรัตน์ 086-416-1566
 คุณอรุณรัตน์ 082-992-0007 หรือ 02-218-0267

การดำเนินการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานของ-สื่อสารกิจจอบริษัท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เว็บไซต์: www.transparency.chula.ac.th
 อีเมล: cait@center@chula.ac.th
 โทร: 02-218-0267







**ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 2 ชั้น 2 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330**

[HTTPS://TRANSPARENCY.CHULA.AC.TH](https://transparency.chula.ac.th)

02-218-0267 หรือ 02-218-3068

CURISKCENTER@GMAIL.COM

รายงานผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรมและสัมมนา

สำหรับเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ

ประจำปีงบประมาณ 2566

ข้อมูล ณ วันที่ 27 เมษายน 2566 10:49

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คงจ.ต่อหัว
1 การพัฒนาวิชาชีพบริหารจัดการระดับกลางด้านบริหาร												
3.2.1	การประชุมคณะกรรมการฯ	36.00	36	108,000.00								
75154225	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 12 ตุลาคม 2565				3.00	35	35	0.00	8,655.00	8,655.00	247.29	
75154930	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 2/2566 9 พฤศจิกายน 2565				3.00	34	34					

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น
75155358	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 8 ธันวาคม 2565				3.00	18	18	0.00	10,478.00	10,478.00	582.11
75155817	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 4/2566 วันที่ 13 มกราคม 2566				3.00	32	32	0.00	17,548.00	17,548.00	548.38
75156136	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 5/2566 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566				3.00	35	35	0.00	7,931.00	7,931.00	226.60
75156364	โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหาร จัดการงานตรวจสอบระบบงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และประชุมคณะกรรมการเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพ บริหารจัดการระดับกลาง ด้านบริหาร ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 8 มีนาคม 2566				3.00	36	38	0.00	12,960.00	12,960.00	360.00

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผนดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75156854	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบริหาร จัดการระดับกลาง ด้านบริหาร (CUGM) ครั้งที่ 7/2566 วันที่ 20 เมษายน 2566						4.00	0		0.00	6,578.00	6,578.00	#Div/0!	
รวมรายการ	0 / 1	12 / 7	200.00	36.00	36	108,000.00	22.00	190	192	0.00	64,150.00	64,150.00	337.63	43,850.00
3.2.2	โครงการการบรรยายพิเศษด้านระบบงานและการ บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง			9.00	9	45,000.00								
75155644	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ทักษะการ ให้ความช่วยเหลือนิสิตและบุคลากรในภาวะ วิกฤติ : หลักสูตรผู้กำกับสถานการณ์” วันอังคารที่ 27 ธันวาคม 2565						3.00	60		0.00	31,229.00	31,229.00	520.48	
รวมรายการ	1 / 1	3 / 1	300.00	9.00	9	45,000.00	3.00	60		0.00	31,229.00	31,229.00	520.48	13,771.00
รวมกลุ่ม	1 / 2	15 / 8	500.00	45.00	45	153,000.00	25.00	250	192	0.00	95,379.00	95,379.00	381.52	57,621.00
2 การพัฒนาวิชาชีพบริหารระดับกลางด้านวิชาการ														
3.3.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	35,000.00								
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	35,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น
3.3.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	25,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	250.00	3.00	3	25,000.00							
3.3.3	การบรรยาย New normal for health education			3.00	3	20,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	250.00	3.00	3	20,000.00							
3.3.4	การอบรมเรื่อง "การจัดการเรียนการสอนออนไลน์"			3.00	3	20,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	250.00	3.00	3	20,000.00							
3.3.5	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การประกันคุณภาพหลักสูตร" และ "การขอรับรองมาตรฐานหลักสูตรในระดับนานาชาติ"			800.00	800	20,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	250.00	800.00	800	20,000.00							
รวมกลุ่ม	4 / 0	8 / 0	1,250.00	821.00	821	120,000.00							

3 การพัฒนาวิชาชีพการเงิน

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น
3.4.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	44,000.00							
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	44,000.00							
3.4.2	การประชุมสมาชิกประจำปี			3.00	3	50,000.00							
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	50,000.00							
3.4.3	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ (Newcomers)			9.00	9	25,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	500.00	9.00	9	25,000.00							
3.4.4	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินสำหรับ เจ้าหน้าที่การเงินชั้นกลาง			9.00	9	25,000.00							

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครึ่ง/ประมาณการต่อหัว)		การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)				การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)
			ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผนดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว	
75156419	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งาน โปรแกรมสำหรับบันทึก เอกสารการเงินและพิมพ์หลักฐานการเงิน รุ่นที่ 1 วันที่ 13, 15 มีนาคม 2566					13.00	50		0.00	19,336.00	19,336.00	386.72	
75156514	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งาน โปรแกรมสำหรับบันทึก เอกสารการเงินและพิมพ์หลักฐานการเงิน รุ่นที่ 2 วันที่ 17, 20 มีนาคม 2566					13.00	50		0.00	17,867.50	17,867.50	357.35	
รวมรายการ	1 / 2	1 / 2	500.00	9.00	9	25,000.00	26.00	100	0.00	37,203.50	37,203.50	372.04	-12,203.50
รวมกลุ่ม	2 / 2	7 / 2	1,500.00	33.00	33	144,000.00	26.00	100	0.00	37,203.50	37,203.50	372.04	106,796.50
4 การพัฒนาวิชาชีพการบัญชี													
3.5.1	การประชุมคณะกรรมการฯ					12.00	12	70,000.00					
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	70,000.00							
3.5.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี					3.00	3	37,500.00					
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00							

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว	
3.5.3	โครงการอบรม "เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี"	3.00	3	67,500.00									
75156991	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หลักสูตร "การใช้งานโปรแกรมบันทึกบัญชีและตัดรายการระหว่างกัน" วันที่ 21,27 เมษายน 2566				13.00	80							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	450.00	3.00	3	67,500.00	13.00	80					
รวมกลุ่ม	1 / 0	6 / 0	950.00	18.00	18	175,000.00	13.00	80					
5 การพัฒนาวิชาชีพการพัสดุ													
3.6.1	การประชุมคณะกรรมการฯ	12.00	12	45,000.00									
75155955	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพการพัสดุ ครั้งที่ 1/2566 วันศุกร์ที่ 20 มกราคม 2566				3.00	45			0.00	16,200.00	16,200.00	360.00	
รวมรายการ	0 / 0	4 / 1	250.00	12.00	12	45,000.00	3.00	45	0.00	16,200.00	16,200.00	360.00	28,800.00
3.6.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี	3.00	3	37,500.00									

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.6.3	หลักสูตร แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเพื่อป้องกันจุดเสี่ยงจากการตรวจสอบและข้อสังเกตของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน			3.00	3	20,000.00								
75156417	โครงการฝึกอบรมเรื่อง “ข้อสังเกตและข้อตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และการบันทึกสินทรัพย์ในระบบ CU-ERP” วันที่ 9 มีนาคม 2566						6.50	300		0.00	69,345.50	69,345.50	231.15	
รวมรายการ	1 / 1	1 / 1	200.00	3.00	3	20,000.00	6.50	300		0.00	69,345.50	69,345.50	231.15	-49,345.50
3.6.4	หลักสูตร รวมตัวเพื่อสร้างพลังอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน			3.00	3	20,000.00								
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	200.00	3.00	3	20,000.00								
3.6.5	หลักสูตร การเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านพัสดุภาครัฐ สำหรับน้องพัสดุมือใหม่			3.00	3	20,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	200.00	3.00	3	20,000.00								
รวมกลุ่ม	3 / 1	8 / 2	1,100.00	24.00	24	142,500.00	9.50	345		0.00	85,545.50	85,545.50	247.96	56,954.50
6 การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรสถานที่และยานพาหนะ														
3.7.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	59,000.00								
75155711	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพอาคารสถานที่และยานพาหนะ ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 15 ธันวาคม 2565						3.00	38	38					
75156641	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพอาคารสถานที่และยานพาหนะ ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566						3.00	35	35					
75157003	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพอาคารสถานที่และยานพาหนะ ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 26 เมษายน 2566						3.00	0						
รวมรายการ	0 / 0	4 / 2	250.00	12.00	12	59,000.00	9.00	73	73					

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
3.7.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี และการบรรยายเรื่องการให้ความรู้เกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้าเบื้องต้น และมาตรฐานความปลอดภัยของสถานี อัดประจุรถยนต์ไฟฟ้า	3.00	3	20,000.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	200.00	3.00	3	20,000.00						
3.7.3	โครงการฝึกอบรมซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศอินเวอร์เตอร์ (Inverter) และระบบ VRV (Variable Refrigerant Volume)	4.00	4	30,000.00								
75156503	โครงการฝึกอบรมซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศระบบ VRV (Variable Refrigerant Volume) รุ่นที่ 1 วันที่ 28 มีนาคม 2566				8.00	29	29	0.00	11,000.00	11,000.00	379.31	
75156504	โครงการฝึกอบรมซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศระบบ VRV (Variable Refrigerant Volume) รุ่นที่ 2 วันที่ 29 มีนาคม 2566				8.00	29	29	0.00	11,000.00	11,000.00	379.31	

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
รวมรายการ	1 / 2	1 / 2	600.00	4.00	4	30,000.00	16.00	58	58	0.00	22,000.00	22,000.00	379.31	8,000.00
รวมกลุ่ม	1 / 2	6 / 4	1,050.00	19.00	19	109,000.00	25.00	131	131	0.00	22,000.00	22,000.00	167.94	87,000.00
7 การพัฒนาวิชาชีพโสตทัศนศึกษา														
3.8.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	33,000.00								
75155805	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพ โสตทัศน ศึกษา ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 12 มกราคม 2565						3.00	18	18	0.00	4,470.00	4,470.00	248.33	
รวมรายการ	0 / 0	4 / 1	250.00	12.00	12	33,000.00	3.00	18	18	0.00	4,470.00	4,470.00	248.33	28,530.00
3.8.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	25,000.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	25,000.00								
3.8.3	หลักสูตรการปฏิบัติงานวิชาชีพ โสตทัศนศึกษา			18.00	18	144,000.00								
รวมรายการ	3 / 0	3 / 0	1,600.00	18.00	18	144,000.00								
รวมกลุ่ม	3 / 0	8 / 1	2,100.00	33.00	33	202,000.00	3.00	18	18	0.00	4,470.00	4,470.00	248.33	197,530.00

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผนดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
8	การพัฒนาวิชาชีพบุคคล											
3.9.1	การประชุมคณะกรรมการฯ	12.00	12	50,000.00								
75154859	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 28 ตุลาคม 2565				2.00	45	45	0.00	8,850.00	8,850.00	196.67	
75155780	โครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคล หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ เรื่อง เทคนิคการวิเคราะห์ และเขียนคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อการเสนอผลงาน วันที่ 30 มกราคม 2566				15.00	761	761	0.00	66,500.00	66,500.00	87.39	
75155781	โครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคล หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ฝึก ปฏิบัติเขียนคู่มือปฏิบัติงาน วันที่ 2 มีนาคม 2566				6.00	32	32	0.00	48,550.00	48,550.00	1,517.19	

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)			
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว		
75155804	โครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคล หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ฝึก ปฏิบัติงานวิเคราะห์ วันที่ 3 มีนาคม 2566				6.00	37	37	0.00	48,550.00	48,550.00	1,312.16			
75156855	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 9 พฤษภาคม 2565				2.00		50							
รวมรายการ	0 / 3	4 / 5	250.00	12.00	12	50,000.00	31.00	875	925	0.00	172,450.00	172,450.00	197.09	-122,450.00
3.9.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี				3.00	3	37,500.00							
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.9.3	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำและปรับใช้ Skills Matrix				15.00	15	90,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	5 / 0	600.00	15.00	15	90,000.00								
3.9.4	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Growth & Agile Mindset				6.00	6	54,000.00							

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)		การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)
			ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น	

รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	900.00	6.00	6	54,000.00							
-----------	-------	-------	--------	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

3.9.5	กาอบรม เรื่อง Effective Digital Literacy for Working From Home			6.00	6	36,000.00							
-------	--	--	--	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	600.00	6.00	6	36,000.00							
-----------	-------	-------	--------	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

รวมกลุ่ม	3 / 3	12 / 5	2,600.00	42.00	42	267,500.00	31.00	875	925	0.00	172,450.00	172,450.00	197.09	95,050.00
----------	-------	--------	----------	-------	----	------------	-------	-----	-----	------	------------	------------	--------	-----------

9 การพัฒนาวิชาชีพวิจัยและเครือข่ายนานาชาติ

3.10.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	35,000.00							
--------	----------------------	--	--	-------	----	-----------	--	--	--	--	--	--	--

รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	35,000.00							
-----------	-----	-------	--------	-------	----	-----------	--	--	--	--	--	--	--

3.10.2	การประชุมสมาชิกเครือข่าย ประจำปี			3.00	3	37,500.00							
--------	----------------------------------	--	--	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00							
-----------	-----	-------	--------	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

3.10.3	โครงการบรรยายพิเศษ"แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจลงตรา (VISA)"			6.00	6	70,000.00							
--------	--	--	--	------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น
รวมรายการ	1 / 0	2 / 0	350.00	6.00	6	70,000.00							
3.10.4	โครงการการสัมมนาเรื่อง การมีส่วนร่วมของจุฬาฯ ในระดับนานาชาติ			3.00	3	53,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	530.00	3.00	3	53,000.00							
3.10.5	โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสืบค้นข้อมูล ทุนวิจัยและการบริหารการจัดเก็บข้อมูล บน ฐานข้อมูล Sponsored Programs Information Network (SPIN)			3.00	3	40,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	1,000.00	3.00	3	40,000.00							
รวมกลุ่ม	3 / 0	9 / 0	2,380.00	27.00	27	235,500.00							
10 การพัฒนาวิชาชีพห้องสมุด													
3.11.1	การประชุมคณะกรรมการประสานงานระหว่าง ห้องสมุดในมหาวิทยาลัย			12.00	12	45,000.00							

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75155818	ประชุมคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย ห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 24 มกราคม 2566			3.00	10	28	0.00	1,002.00	1,002.00	100.20				
75156185	ประชุมคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย ห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566			3.00	31	10	0.00	1,950.00	1,950.00	62.90				
75156864	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายห้องสมุด 3/66 วันที่ 25 เมษายน 2566			4.00	30									
รวมรายการ	0 / 0	4 / 3	250.00	12.00	12	45,000.00	10.00	71	38	0.00	2,952.00	2,952.00	41.58	42,048.00
3.11.2	การประชุมสมาชิกเครือข่าย ประจำปี			3.00	3	37,500.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.11.3	โครงการหลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่			9.00	9	45,000.00								
รวมรายการ	3 / 0	3 / 0	250.00	9.00	9	45,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)	การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
		ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
3.11.4	หลักสูตรเฉพาะกิจ	4.00	4	30,000.00								
75156592	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการภาษาอังกฤษเพื่อการนำเสนอผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรห้องสมุด (English & Academic Presentation for Library Professional) ระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน – 11 กันยายน 2566				30.00	30						
75156621	English for Library Staff 1 ระหว่าง วันที่ 3 เมษายน – 1 มิถุนายน 2566				30.00	25						
75156645	English for Library Staff 2 ระหว่าง วันที่ 4 เมษายน – 30 พฤษภาคม 2566				30.00	25						
75156922	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “สร้าง Content บนโลกออนไลน์ให้โดนใจกับหลักการ Digital Content Marketing” วันที่ 12 พฤษภาคม 2566				3.00	60						
75156939	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับงานห้องสมุดด้วย Canva” รุ่นที่ 6 วันที่ 30 พฤษภาคม 2566				3.00	30						
รวมรายการ	2 / 0	2 / 0	250.00	4.00	4	30,000.00	96.00	170				

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว
3.11.5	โครงการศึกษาดูงาน			5.00	5	20,000.00								
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	500.00	5.00	5	20,000.00								
3.11.6	กิจกรรม "วันเครือข่ายสารสนเทศห้องสมุดใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" Chulalinet Fair (กิจกรรมต่อเนื่อง)			6.00	6	67,500.00								
75156242	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของ บุคลากรเครือข่ายห้องสมุดจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยกับห้องสมุดมหาวิทยาลัย ต่างประเทศ : Universitas Indonesia Virtual Library Tour and Experience Sharing วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566						6.00	66	66	0.00	4,529.00	4,529.00	68.62	
รวมรายการ	1 / 1	1 / 1	450.00	6.00	6	67,500.00	6.00	66	66	0.00	4,529.00	4,529.00	68.62	62,971.00
3.11.7	โครงการหลักสูตรชั้นกลาง			20.00	20	50,000.00								
	- การอบรมภาษาอังกฤษ													
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	1,000.00	20.00	20	50,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
รวมกลุ่ม	8 / 1	13 / 4	2,950.00	59.00	59	295,000.00	112.00	307	104	0.00	7,481.00	7,481.00	24.37	287,519.00
11 การพัฒนาวิชาชีพแผนและงบประมาณ														
3.12.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	48,000.00								
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	48,000.00								
3.12.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	37,500.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.12.3	โครงการพี่สอนน้อง เครือข่ายวิชาชีพแผนและ งบประมาณ (ออนไลน์)			3.00	3	6,000.00								
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	200.00	3.00	3	6,000.00								
3.12.4	โครงการเติมพลังความรู้ให้พี่น้องผองเพื่อนงานแผน และงบประมาณ (ออนไลน์)			3.00	3	6,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)		การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว
75156379	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพแผนและการงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 (หัวข้อ : เรื่องเล่าจากคน แผนเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX) วันอังคารที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เวลา 13.30 - 15.30 น.						2.00	91	91	0.00	6,000.00	6,000.00	65.93	
รวมรายการ	1 / 1	1 / 1	200.00	3.00	3	6,000.00	2.00	91	91	0.00	6,000.00	6,000.00	65.93	0.00
รวมกลุ่ม	2 / 1	7 / 1	900.00	21.00	21	97,500.00	2.00	91	91	0.00	6,000.00	6,000.00	65.93	91,500.00
12 การพัฒนาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ														
3.13.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	42,000.00								
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	42,000.00								
3.13.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	37,500.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.13.3	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการทำงาน วิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ			12.00	12	40,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)		การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว
75155915	โครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพเทคโนโลยี สารสนเทศ หลักสูตร อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้งานโปรแกรม SPSS วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566						3.00	22	22	0.00	13,191.00	13,191.00	599.59	
75156754	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การอบรมให้ความรู้ การใช้งาน Google App Sheet วันที่ 12, 15 พฤษภาคม 2566						14.00	0						
75156754.1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง ให้คำปรึกษาความ คืบหน้าโครงการ หลังจากอบรมการใช้งาน Google App Sheet วันที่ 29 พฤษภาคม 2566						7.00	0						
รวมรายการ	1 / 1	4 / 1	50.00	12.00	12	40,000.00	24.00	22	22	0.00	13,191.00	13,191.00	599.59	26,809.00
รวมกลุ่ม	1 / 1	9 / 1	550.00	27.00	27	119,500.00	24.00	22	22	0.00	13,191.00	13,191.00	599.59	106,309.00
13 การพัฒนาวิชาชีพบริหารคุณภาพองค์กร														
3.14.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	41,000.00								
รวมรายการ	/ 0	4 / 0	250.00	12.00	12	41,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น
3.14.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	37,500.00							
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00							
3.14.3	การวินิจฉัยขององค์กร : การปรับเปลี่ยนเพื่อความเป็น เลิศขององค์กร			3.00	3	80,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	1,000.00	3.00	3	80,000.00							
3.14.4	โปรแกรมพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับทักษะอนาคต : Future Skills development and Digital Transformation			6.00	6	40,000.00							
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	500.00	6.00	6	40,000.00							
รวมกลุ่ม	2 / 0	7 / 0	2,000.00	24.00	24	198,500.00							
14 การพัฒนาวิชาชีพสารบรรณ													
3.15.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	50,000.00							

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)					งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้		รวมทั้งสิ้น	คชจ.ต่อหัว
75155819	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพสารบรรณ ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 20 มกราคม 2566						3.00	23	23	0.00	12,485.00	12,485.00	542.83	
รวมรายการ	0 / 0	4 / 1	250.00	12.00	12	50,000.00	3.00	23	23	0.00	12,485.00	12,485.00	542.83	37,515.00
3.15.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี			3.00	3	37,500.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.15.3	โครงการทำลายเอกสาร รุ่น 2			108.00	108	37,500.00								
รวมรายการ	1 / 0	3 / 0	250.00	108.00	108	37,500.00								
3.15.4	โครงการอบรมสารบรรณมืออาชีพ รุ่น 3			108.00	108	37,500.00								
รวมรายการ	1 / 0	3 / 0	250.00	108.00	108	37,500.00								
3.15.5	สัมมนาปัญหาและอุปสรรค LessPaper ครั้งที่ 2			108.00	108	37,500.00								
รวมรายการ	1 / 0	3 / 0	250.00	108.00	108	37,500.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
รวมกลุ่ม	3 / 0	14 / 1	1,250.00	339.00	339	200,000.00	3.00	23	23	0.00	12,485.00	12,485.00	542.83	187,515.00

15 การพัฒนาวิชาชีพบริการวิจัยและบริการวิชาการ

3.16.1 การประชุมคณะกรรมการฯ 12.00 12 45,000.00

รวมรายการ / 0 4 / 0 250.00 12.00 12 45,000.00

3.16.2 การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี 3.00 3 37,500.00

รวมรายการ 1 / 0 1 / 0 250.00 3.00 3 37,500.00

3.16.3 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของสมาชิกเครือข่าย
ประจำปี Tranformative learning 8.00 8 37,500.00

รวมรายการ 1 / 0 1 / 0 250.00 8.00 8 37,500.00

รวมกลุ่ม 2 / 0 6 / 0 750.00 23.00 23 120,000.00

16 การพัฒนาวิชาชีพประชาสัมพันธ์

3.17.1 การประชุมคณะกรรมการฯ 12.00 12 40,000.00

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75155957	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพ ประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566						1.00	39	39					
75156365	ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพ ประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 1 มีนาคม 2566						3.00	40	39	0.00	9,000.00	9,000.00	225.00	
รวมรายการ	0 / 0	4 / 2	250.00	12.00	12	40,000.00	4.00	79	78	0.00	9,000.00	9,000.00	113.92	31,000.00
3.17.2	การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี						3.00	3	3					
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	250.00	3.00	3	37,500.00								
3.17.5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ Canva ในการ ผลิตสื่อ เพื่องานประชาสัมพันธ์						6.00	6	6					
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	300.00	6.00	6	27,000.00								
4.17.3	โครงการอบรม Crisis Communication Clinic						6.00	6	6					

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75156637	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“กลยุทธ์ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต” วันที่ 11 เมษายน 2566						3.00	55		0.00	26,633.20	26,633.20	484.24	
รวมรายการ	1 / 1	1 / 1	250.00	6.00	6	22,500.00	3.00	55		0.00	26,633.20	26,633.20	484.24	-4,133.20
4.17.4	โครงการ Clinic Branding คณะ หน่วยงานต่างๆ			3.00	3	22,500.00								
75156950	โครงการอบรมหลักสูตร “Clinic Branding คณะ หน่วยงานต่าง ๆ ความสำเร็จของจุฬาฯ ใน ระดับนานาชาติ” วันที่ 2 พฤษภาคม 2566						3.00	0						
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	250.00	3.00	3	22,500.00	3.00	0						
รวมกลุ่ม	3 / 1	8 / 3	1,300.00	30.00	30	149,500.00	10.00	134	78	0.00	35,633.20	35,633.20	265.92	113,866.80
17 การพัฒนาวิชาชีพทะเบียน														
3.18.1	การประชุมคณะกรรมการฯ			12.00	12	36,000.00								
75154931	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพทะเบียน ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 25 ตุลาคม 2565						2.00	43	43	0.00	10,820.00	10,820.00	251.63	

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผนดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75155676	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพทะเบียน ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 5 มกราคม 2565						3.00	42	42	0.00	12,120.00	12,120.00	288.57	
75157004	การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพทะเบียน ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 27 เมษายน 2566						2.00	0						
รวมรายการ	0 / 0	4 / 2	250.00	12.00	12	36,000.00	7.00	85	85	0.00	22,940.00	22,940.00	269.88	13,060.00
3.18.2	การพัฒนางานและพัฒนาคน งานรับเข้านิติคดีใหม่			6.00	6	50,000.00								
รวมรายการ	/ 0	1 / 0	500.00	6.00	6	50,000.00								
3.18.3	การพัฒนางานและพัฒนาคน งานสถานภาพการเป็นนิติคดี			3.00	3	50,000.00								
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	500.00	3.00	3	50,000.00								
3.18.4	การพัฒนางานและพัฒนาคน งานผู้สำเร็จการศึกษา			3.00	3	50,000.00								

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)		
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว	
รวมรายการ	1 / 0	1 / 0	500.00	3.00	3	50,000.00									
รวมกลุ่ม	2 / 0	7 / 2	1,750.00	24.00	24	186,000.00	7.00	85	85	0.00	22,940.00	22,940.00	269.88	163,060.00	

18 การพัฒนาวิชาชีพกิจการนิสิต

3.19.1 การประชุมคณะกรรมการฯ 12.00 12 40,000.00

75156586 การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน
เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพกิจการนิสิต
ครั้งที่ 1/2566
วันพุธที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 11.00 – 14.00
น. 2.00 26 26 0.00 6,000.00 6,000.00 230.77

75156587 การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยน
เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพกิจการนิสิต
ครั้งที่ 2/2566
วันพฤหัสบดีที่ 30 มีนาคม 2566 เวลา 11.00 –
14.00 น. 0.00 0 0 0.00 6,446.00 6,446.00 0.00

รวมรายการ 0 / 0 4 / 2 250.00 12.00 12 40,000.00 2.00 26 26 0.00 12,446.00 12,446.00 478.69 27,554.00

3.19.2 การประชุมสมาชิกเครือข่ายประจำปี 6.00 6 25,000.00

กลุ่มกิจกรรม	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม (จำนวนหลักสูตร/ครั้ง/ประมาณการต่อหัว)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (แผน)			การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ทำได้)						งบฯ คงเหลือ (เฉพาะ งบฯรายได้)	
				ชั่วโมง	คน	งบฯ รายได้	ชั่วโมง	เข้าร่วม	ผ่าน	งบฯ แผ่นดิน	งบฯ รายได้	รวมทั้งสิ้น		คชจ.ต่อหัว
75155451	โครงการการใช้งานระบบพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล CUDSON สำหรับเจ้าหน้าที่ วันจันทร์ที่ 14 พฤศจิกายน 2565 เวลา 10.00 – 12.00 น.						1.75	18	18	0.00	2,920.00	2,920.00	162.22	
รวมรายการ	0 / 1	1 / 1	250.00	6.00	6	25,000.00	1.75	18	18	0.00	2,920.00	2,920.00	162.22	22,080.00
3.19.3	โครงการอบรมหลักสูตร " ทักษะการรับมือกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง"			3.00	3	25,800.00								
75156588	โครงการอบรมหลักสูตร “Growth Mindset for Transformation” วันพุธที่ 29 มีนาคม 2566 เวลา 11.00 – 17.00 น.						0.00	0		0.00	19,926.00	19,926.00	0.00	
รวมรายการ	1 / 1	1 / 1	430.00	3.00	3	25,800.00	0.00	0		0.00	19,926.00	19,926.00	0.00	5,874.00
3.19.4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร " การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานและแนวทางการเขียนงานวิจัย จากงานประจำ"			9.00	9	51,600.00								
รวมรายการ	2 / 0	2 / 0	860.00	9.00	9	51,600.00								
รวมกลุ่ม	3 / 2	8 / 4	1,790.00	30.00	30	142,400.00	3.75	44	44	0.00	35,292.00	35,292.00	802.09	107,108.00
รวมทั้งสิ้น	47 / 16	158 / 38	26,670.00	1,639.00	1,639	3,056,900.00	294.25	2,505	1,713	0.00	550,070.20	550,070.20	219.59	2,506,829.80