

แบบสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....
ประจำปีงบประมาณ 2568.....

รายงานผลการขับเคลื่อนตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยงาน
ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	วันที่ประกาศ	ข้อมูลประกอบ
1.	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 ผ่านระบบ lesspaper.it.chula.ac.th และเว็บไซต์หลัก chula.ac.th ของหน่วยงาน	<p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานในกำกับของรัฐ สรุปรายงานการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้</p> <p>ตามบทบัญญัติ มาตรา 8 (2) และ (6) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยยึดหลักความมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและแสดงถึงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต ได้เผยแพร่ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ “กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งรวมถึงการยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการกระทำความผิด”</p> <p>ทั้งนี้ อ้างถึงมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2563 เห็นชอบแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ กิจกรรมที่ 4 พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ เป้าหมายที่ 1 ข้อที่ 1.1 ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>สอดคล้องตามความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ออกแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี</p>

งบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้ โดยใจความของแนวทางการขับเคลื่อน “นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” มี 3 ขั้นตอนสำคัญ (3 ป.) ดังนี้

1. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน ต้องประกาศฯ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ และลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด (ซึ่งเป็นผู้ประกาศเจตนารมณ์ดังกล่าว) และให้จัดทำประกาศเป็นภาษาอังกฤษ (อย่างน้อย 2 ภาษา) โดยในประกาศฯ อย่างน้อยจะต้องมีข้อความว่า “เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในขณะ ก่อน และหลังการปฏิบัติหน้าที่” และเผยแพร่บน Website หลักของหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ประกาศทุกปีงบประมาณ (แม้ผู้บริหารสูงสุดยังเป็นบุคคลเดิม)

2. ปลุกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร หน่วยงานต้องจัดให้มีกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ปลุกจิตสำนึก และสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด ให้มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

3. ประเมินผล กำกับติดตาม และรายงานผล แต่ละหน่วยงานจะต้องรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรรับทราบ และการรายงานให้ขึ้นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด เมื่อดำเนินการแล้วให้เผยแพร่บน Website หลักของหน่วยงาน โดยให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือผู้ที่รักษาราชการแทนเป็นผู้รับรอง

The image shows two versions of the Chulalongkorn University announcement regarding the No Gift Policy. The left version is in Thai, and the right version is in English. Both documents feature the university's logo at the top and are signed by the President. The Thai version includes specific details about the policy's implementation and the university's commitment to transparency and integrity.

รายละเอียดเพิ่มเติมบนเว็บไซต์ chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th:

<https://www.chula.ac.th/news/209094/> (เวอร์ชันภาษาไทย)

<https://www.chula.ac.th/en/news/209115/> (เวอร์ชันภาษาอังกฤษ)

<https://transparency.chula.ac.th/news/detail/56> (เวอร์ชันภาษาไทย)

<https://transparency.chula.ac.th/news/detail/57> (เวอร์ชันภาษาอังกฤษ)

2. การปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	วันที่ดำเนินการ	รูปแบบการดำเนินการ	ข้อมูลประกอบ
1.	<p>สำนักกฎหมาย และนิติการ สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย</p>	<p>ทยอยออกประกาศ ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น 8 สิงหาคม 2568 30 กันยายน 2568 ผ่านระบบ lesspaper.it.chula .ac.th และ ccla.chula.ac.th</p>	<p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานในกำกับ ของรัฐ สรุปผลการปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม องค์กรตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติ หน้าที่ ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้</p> <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานความ โปร่งใสและธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการ ขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ซื่อสัตย์สุจริตและปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>ในการนี้ สำนักกฎหมายและนิติการได้ดำเนินการ ปรับปรุงและประกาศใช้ชุดข้อบังคับสำคัญหลายฉบับ เพื่อวางรากฐานเชิงสถาบันและกำหนดมาตรฐานความ ประพฤติให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การวางรากฐานจริยธรรมสำหรับบุคลากร: ผ่าน การประกาศใช้ "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่าด้วย จรรยาบรรณของ คณาจารย์ พ.ศ. 2568" (ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568) เพื่อกำกับให้คณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ชอบและ เป็นแบบอย่างที่ดี • การปลูกฝังวินัยและค่านิยมแก่นิสิต: โดย มี "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย วินัยนิสิต พ.ศ. 2568" (ประกาศ ณ วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2568) เป็นกลไกหลักในการ กำกับดูแลให้นิสิตประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเคารพต่อกฎระเบียบของส่วนรวม • การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการตรวจสอบ: มี การปรับปรุง "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2568" (ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568) เพื่อขยายช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียนให้มีความทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย ขึ้น 	<p>รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่:</p> <p>https://ccla.chula.ac.th/Chulalikit/Download?id=PT1BSINrMUZkUGk3RUJdS9IZXpoM3Ru</p> <p>https://ccla.chula.ac.th/Chulalikit/Download?id=PT1nN0dVZmd0K2Fwc2U4UjJbDAvLzF5</p> <p>https://ccla.chula.ac.th/Chulalikit/Download?id=PT1BUm1lNkZONHVcWk5xUWNlM1dEME5Z</p> <p>https://ccla.chula.ac.th/Chulalikit/Download?id=PT1RcS9PN01PeEsrEitiUnpEK2phVURC</p>

			<ul style="list-style-type: none">• การสร้างระบบคุ้มครองและให้ความเป็นธรรม: ผ่าน "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการร้องทุกข์ อุทธรณ์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ อุทธรณ์ ของนิติ ต.พ.ศ. 2568" (ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568) เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการตรวจสอบความโปร่งใสจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรวจสอบได้ตามหลักนิติธรรม <p>การออกข้อบังคับเหล่านี้ไม่เพียงเป็นมาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับนโยบาย No Gift Policy เท่านั้น แต่ยังเป็น การสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ที่เข้มแข็ง เพื่อเปลี่ยนผ่าน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสู่การเป็น "มหาวิทยาลัยแห่งความ โปร่งใส" อย่างยั่งยืน</p> <p>จะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อน No Gift Policy ไม่ใช่เพียง การออกประกาศสั่งการ แต่คือการใช้ ข้อบังคับ จรรยาบรรณคณาจารย์และวินัยนิสิต เป็นเครื่องมือทาง กฎหมายเพื่อรองรับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมี กลไก การร้องเรียนและคุ้มครอง เป็นเกราะป้องกันความโปร่งใส และใช้สิทธิในการอุทธรณ์ เพื่อรักษาความยุติธรรม เมื่อทุก ส่วนเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ จะเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน</p>	
2.	สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ สาย ปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็ม หัวใจให้เป็นจุฬาฯ รุ่นที่ 99-10 จำนวน 3 รุ่น โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 265 คน ปีละ 3 ครั้ง (ระหว่างวันที่ 11-	<p>การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ผ่านการปลูก จิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับบุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568</p> <p>มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่โปร่งใสตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน โดย บูรณาการการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy เข้ากับ หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกสายงาน เพื่อปลูก จิตสำนึกและสร้างค่านิยมร่วมกัน ดั่งมีผลการดำเนินงาน ต่อไปนี้</p> <p>1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ หลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ รุ่นที่ 99-101 เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลัก ตลอดจนบริบท</p>	อ้างอิงจากวารสาร ออนไลน์ HR NEWS CHULA อาทิ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ รุ่น ที่ 99-10 ผ่านวารสาร ออนไลน์ HR NEWS CHULA : ฉบับที่ 153 ประจำเดือนกรกฎาคม 2568 รายละเอียด เพิ่มเติมได้ที่ หน้า 15--16: https://www.hrm.chul

		<p>15 พฤศจิกายน 2567, วันที่ 3-7 มีนาคม 2568 และ วันที่ 21-25 กรกฎาคม 2568)</p> <p>โครงการปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่และ นักวิจัยใหม่</p> <p>หลักสูตร การพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ ใหม่และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 30-31</p> <p>จำนวน 2 รุ่น โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 122 คน</p> <p>ปีละ 2 ครั้ง (วันที่ 12 ธันวาคม 2567, ระหว่างวันที่ 16 - 21 ธันวาคม 2567, และระหว่างวันที่ 14-22 กรกฎาคม 2568)</p>	<p>ของการบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีผลการดำเนินงานที่ สอดคล้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. ปลุกฝังค่านิยมด้านความโปร่งใส: เน้นปลุกฝัง ค่านิยมจรรยา สเสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย โดย ได้สอดแทรกองค์ความรู้และปลูกจิตสำนึกในการ ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่สุจริตตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้า มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร2. สร้างความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของ มหาวิทยาลัย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยึด หลักธรรมาภิบาล3. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยตระหนักถึงเส้น แบ่งที่ชัดเจนระหว่างสินน้ำใจและผลประโยชน์ ทับซ้อน4. กระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหา ความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงาน เพื่อเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการเคารพใน กฎระเบียบ อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน <p>2. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัย ใหม่ รุ่นที่ 30-31 เพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความ เข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. การสร้างมาตรฐานธรรมาภิบาลทาง วิชาการ: ส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความ เข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งสร้าง ความตระหนักรู้และทัศนคติที่ถูกต้องต่อนโยบาย No Gift Policy เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ที่ อาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนและการ วิจัย	<p>a.ac.th/ebook/ebook-153</p> <p>ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ใหม่และนักวิจัย ใหม่ รุ่นที่ 30-31 ผ่าน วารสารออนไลน์ HR NEWS CHULA : ฉบับที่ 153 ประจำเดือน กรกฎาคม 2568 รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หน้า 13--14:</p> <p>https://www.hrm.chula.ac.th/ebook/ebook-153</p>
--	--	--	---	---

2. ส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ ด้านวิจัย ด้านพัฒนานิสิต ภายใต้กรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ต้องทำตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานรัฐ

จากการดำเนินงานทั้ง 2 โครงการ มหาวิทยาลัยสามารถปลูกจิตสำนึกและถ่ายทอดนโยบาย No Gift Policy ให้แก่บุคลากรใหม่รวมทั้งสิ้น 387 คน ซึ่งถือเป็นการวางรากฐานค่านิยมองค์กร (Core Values) ที่เข้มแข็ง ลดความเสี่ยงในการทุจริตประพฤติมิชอบ และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของหน่วยงานในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (ข้อ 2 การปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร) โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่ต้องใช้งบประมาณหรือจัดโครงการใหม่ให้ซ้ำซ้อน



<p>3.</p>	<p>สำนักกฎหมาย และนิติการ สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย</p>	<p>ได้รับอนุมัติจากสภา มหาวิทยาลัย ใน การประชุมครั้งที่ 902 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2568</p> <p>ประกาศเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 ผ่านระบบ lesspaper.it.chula .ac.th และเว็บไซต์ transparency.chu la.ac.th</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประกาศใช้ “ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (Dos & Don'ts)” ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 902 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy โดยมีกลไกการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกจิตสำนึกใน 3 มิติหลัก ดังนี้</p> <p>1. การเปลี่ยน "พฤติกรรมสีเทา" ให้เป็นความโปร่งใสที่ชัดเจน แนวปฏิบัตินี้ถูกออกแบบมาเพื่อลดความสับสนในกรณีที่การตัดสินใจทางจริยธรรมมีความคลุมเครือ (Gray Areas) โดยเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักความซื่อสัตย์สุจริตและการถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <ul style="list-style-type: none">• การปลูกจิตสำนึก: มุ่งเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองคลองธรรม และมีความพร้อมรับการตรวจสอบ• การสร้างวัฒนธรรม: กำหนดให้การปฏิเสธการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพเป็นมาตรฐานปกติที่พึงปฏิบัติ (Dos) และระบุอย่างชัดเจนว่า การนำข้อมูลลับหรือทรัพยากรของส่วนรวมไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts) <p>2. การสร้างกลไกป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) มหาวิทยาลัยใช้แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายรับของขวัญและผลประโยชน์ตอบแทนทุกชนิด ผ่านหลักการที่ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none">• แนวปฏิบัติที่สำคัญ (Dos): ให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายและคู่มือการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเคร่งครัด สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์• ข้อห้ามที่ชัดเจน (Don'ts): ห้ามใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันการตัดสินใจของผู้อื่น	<p>สามารถศึกษาข้อมูลแนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัย (Dos & Don'ts) เพิ่มเติมได้ที่:</p> <p>https://transparency.chula.ac.th/news/detail/72 หรือ</p> <p>https://transparency.chula.ac.th/storage/files/บันทึกเวียน_dos_donts68_69.pdf</p> <p>https://transparency.chula.ac.th/storage/files/Dos&Don'ts2568_2569.pdf</p>
-----------	--	--	---	--

			<p>เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และห้ามละเลยการปฏิบัติตามมาตรการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>3. การปลูกฝังวัฒนธรรมแบบ "Leading by Example"</p> <p>จากผู้บริหารสู่บุคลากร นโยบาย No Gift Policy ถูกขับเคลื่อนผ่านจริยธรรมเฉพาะที่ครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ นายกสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ จนถึงผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระดับนโยบายและบริหาร: กำหนดให้ผู้บริหารต้องละเว้นการเรียก รับ หรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงต้องไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการนำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน • ระดับผู้ปฏิบัติงานและคณาจารย์: ปลูกฝังค่านิยมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยต้องไม่ใช่ผู้เรียนหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ เพื่อหาประโยชน์แก่ตนเอง <p>การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ประจำปี พ.ศ. 2568 ไม่ได้เป็นเพียงการวางกฎระเบียบ แต่เป็นการ “สร้างเข็มทิศทางจริยธรรม” ที่เป็นรูปธรรม ช่วยบุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิเสธการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรโปร่งใสที่ยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย</p>	
<p>4.</p>	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น.</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้ โครงการ “Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability” ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 เพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมความโปร่งใสให้เข้มแข็งและเป็นรูปธรรม มีกิจกรรมไฮไลท์ที่ส่งเสริมเจตนาธรรมณ์การงดรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้</p> <p>1. การสร้างสัญลักษณ์แห่งความโปร่งใสผ่านงานศิลปกรรม “Chula Mascot Challenge” มหาวิทยาลัยได้จัดประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “CU</p>	<p>“โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)” ดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ถือเป็นโครงการตัวอย่างให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนำไปจัดทำ</p>

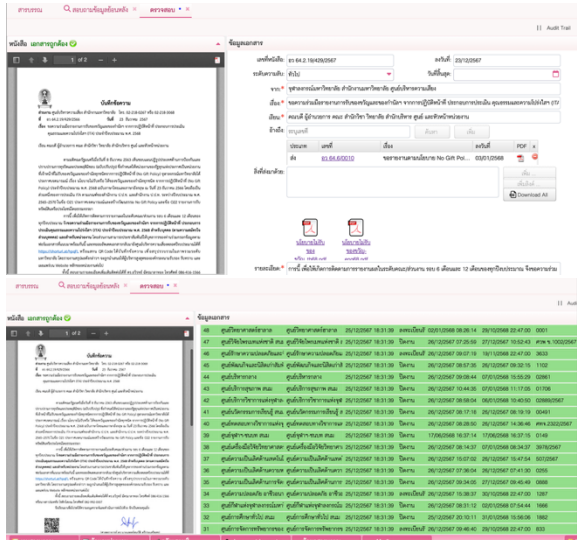
		<p>ผ่าน https://transparency.chula.ac.th/news</p> <p>วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2568 จัดพิธีปิดโครงการอบรมสัมมนา “Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดี ให้เกียรติเป็นประธานในพิธี แสดงความยินดีพร้อมมอบโอวาทแก่คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ในเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) มีผู้เข้าร่วมจำนวนกว่า 260 คน และถัดมา มีพิธีมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ส่วนงานต้นแบบด้านความโปร่งใสและคุณธรรม” เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2568 ภายใต้โครงการ “Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability”</p>	<p>Good Gift Mascot (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส) เพื่อเปลี่ยนนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กลายเป็นภาพลักษณ์ที่เข้าถึงง่ายและจดจำได้ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none">• วัตถุประสงค์เชิงวัฒนธรรม: เพื่อเปิดพื้นที่ให้นิสิตและบุคลากรสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับ "ของขวัญที่ดีที่สุดคือความโปร่งใส" ผ่านงานออกแบบ สอดคล้องกับประกาศ No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568• ผลลัพธ์: เกิดสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะของจุฬาฯ เพื่อใช้ในการรณรงค์รับของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ ช่วยลดบรรยากาศความอึดอัดใจในการปฏิเสธ และสร้างทัศนคติเชิงบวกว่า การไม่รับของขวัญคือความภาคภูมิใจ <p>2. การสร้างอัตลักษณ์ชาวจุฬาฯ ผ่านสื่อสร้างสรรค์:</p> <p>กิจกรรม "Chula Ethics: Our Code, Our Way" มหาวิทยาลัยได้จัดประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์เพื่อถ่ายทอด "วิถีแห่งจริยธรรม" ตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความโปร่งใส</p> <ul style="list-style-type: none">• การเชื่อมโยงนโยบาย: เนื้อหาในวิดีโอมุ่งเน้นการสะท้อนวิถีปฏิบัติของผู้นำสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ที่ยึดมั่นในความสุจริตและการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด• การขยายผล: คลิปวิดีโอที่ได้รับรางวัลถูกนำไปใช้ เป็นสื่อรณรงค์หลัก (Main Campaign) เพื่อย้ำเตือนถึง "ตัวตนของชาวจุฬาฯ" ที่เห็นคุณค่าของความถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน สร้างพลังทางสังคม (Social Sanction) และแรงกระตุ้นเชิงบวกในการปฏิบัติตามกฎหมาย <p>3. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Incentive & Recognition) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการเป็นต้นแบบด้านความโปร่งใส มหาวิทยาลัยได้จัดพิธีมอบโล่เกียรติยศและรางวัลผลงานชนะเลิศให้แก่ผู้สร้างสรรค์สื่อที่สะท้อนอุดมการณ์ No Gift Policy ได้ดี</p>	<p>แนวทางหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและยกระดับคะแนนผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวด ออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย โข้วผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์หลังประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนันทูทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และจัดกิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวด สร้างสรรค์สื่อ ขวอนนิสิต และบุคลากรจุฬาฯ ประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์ "Chula Ethics: Our Code,</p>
--	--	--	---	--

		<p>ในที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 8/2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 พร้อมถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ ZOOM</p>	<p>เยี่ยม โดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ให้เกียรติมอบรางวัลในวาระ "พิธีมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ส่วนงานต้นแบบด้านความโปร่งใสและคุณธรรม" ภายใต้โครงการ “Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability” ที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 8/2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 พร้อมถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ ZOOM</p> <ul style="list-style-type: none">• นัยสำคัญเชิงบริหาร: การมอบโล่เกียรติยศเปรียบเสมือนการประกาศเกียรติคุณว่า "ความโปร่งใสคือความสำเร็จที่ควรค่าแก่การยกย่อง" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากระบบอุปถัมภ์สู่ระบบธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน <p>กิจกรรมทั้งหมดภายใต้โครงการ <i>Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability</i> ไม่เพียงแต่เป็นการดำเนินงานให้ครบตามหลักเกณฑ์ 3 ป. เท่านั้น แต่เป็นการ “สร้างพฤติกรรมร่วม” ของคนทุกระดับในมหาวิทยาลัย ทำให้การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ไม่ใช่เพียงคำสั่งจากบนลงล่าง แต่เป็น “วิถีปฏิบัติ (Way of Life)” ของชาวจุฬาฯ อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคะแนน ITA และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</p>  <p>Learning Innovation Center</p> 	<p>Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา เป็นระยะเวลากว่า 5 เดือน (มกราคม – พฤษภาคม 2568) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>อ้างอิงจากข่าวสารและกิจกรรม : จากเว็บไซต์ https://transparency.chula.ac.th/news/detail/67 หรือ https://transparency.chula.ac.th/news/detail/70 อีกส่วนเผยแพร่ผ่านวารสารออนไลน์ HR NEWS CHULA: ฉบับที่ 151 ประจำเดือน พฤษภาคม 2568 รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หน้า 20-21: https://www.hrm.chula.ac.th/ebook/ebook-151</p>
--	--	---	---	---

				
<p>5.</p>	<p>ศูนย์สื่อสาร องค์กร สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย</p>	<p>เผยแพร่ตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 2567 ผ่านเว็บไซต์หลัก และช่องทางสื่อ สังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน</p>	<p>การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านสื่อสร้างสรรค์: กรณีศึกษาภาพยนตร์สั้น "ของขวัญแทนใจ (Heartful Gift)"</p>  <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเชิงรุกในการสร้าง บรรทัดฐานใหม่ทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรด้านความ ยั่งยืน ผ่านการดำเนินโครงการผลิตสื่อสร้างสรรค์ใน รูปแบบภาพยนตร์สั้นรณรงค์ เพื่อสื่อสารยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยสู่นิสิต บุคลากร และสังคมในวงกว้าง โดยมี รายละเอียดการดำเนินงานเชิงระบบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม (Strategic Communication for Behavioral Change) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ เลือกใช้ "ภาพยนตร์สั้นแนวละครล้อเลียน (Parody)" เป็น เครื่องมือหลักในการสื่อสาร โดยเน้นการเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายคนรุ่นใหม่ (Gen Z) ผ่านช่องทางสื่อสังคม 	<p>อ้างอิงจากข่าวสารจุฬาฯ : https://www.chula.ac.th/news/188664/</p> <p>ติดตามสาระความรู้ และไลฟ์สไตล์ในรั้วจุฬาฯ เพิ่มเติมได้ที่</p> <p>https://www.tiktok.com/@chulalongkornuniversity</p> <p>https://www.facebook.com/ChulalongkornUniversity</p>

			<p>ออนไลน์ (TikTok) ซึ่งเป็นการปรับรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (Modernized Public Relations) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างการจดจำในเชิงบวก</p> <p>2. การปลูกฝังค่านิยม “No Gift” สู่ "Good Gift" ภายใต้แนวคิดหลัก "Good Gift: ใจคือของขวัญที่ดีที่สุด" มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการรณรงค์ให้เกิดกระบวนการคิดแบบ “ยั่งยืน” “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม” ในวาระแห่งการเฉลิมฉลอง โดยมีจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ 2 ประการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none">• การส่งเสริมวัฒนธรรมการให้ที่เกิดประโยชน์สูงสุด (Practical Giving): สนับสนุนการมอบของขวัญที่มีความหมาย และสามารถนำไปใช้งานได้จริง เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็น• การสร้างจิตสำนึกรักษ์โลก (Environmental Consciousness): บูรณาการแนวคิดการลดขยะ (Zero Waste) เช่น การรณรงค์ให้นำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในพื้นที่มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติปกติ (Normalizing Sustainable Practices) <p>3. การบูรณาการความร่วมมือและการสร้างมาตรฐานระดับสากล การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ (Synergy) โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ศิษย์เก่า และนิสิตปัจจุบัน เพื่อร่วมกันผลิตผลงานที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นสื่อรณรงค์ แต่ยังเป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันต้นแบบด้านการสร้างสรรค์สังคม</p> <p>ดังนั้น โครงการ "ของขวัญแทนใจ (Heartful Gift)" จึงมิใช่เพียงการผลิตสื่อเพื่อการแสดงความยินดี แต่คือ "นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร" ที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตสำนึก โดยเปลี่ยนจากธรรมเนียมการเฉลิมฉลองในรูปแบบเดิม สู่การ</p>	
--	--	--	--	--

			<p>เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy</p>	
<p>6.</p>	<p>ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับ สำนักกฎหมาย และนิติการ สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย</p>	<p>วันที่ 23 ธันวาคม 2567 ผ่านระบบ lesspaper.it.chula.ac.th</p>	<p>แจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เวอร์ชันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) และบันทึกข้อความขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 โดยทุกส่วนงานรับทราบ และเร่งสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป</p> <p>มหาวิทยาลัยยังคงเดินหน้าสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ด้วยการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย "No Gift Policy" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นทางการ นโยบายดังกล่าวลงนามโดยอธิการบดี ศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร เพื่อสนับสนุนธรรมาภิบาลในองค์กร และยกระดับการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>"No Gift Policy" มีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพื่อป้องกันการทุจริตในทุกรูปแบบ โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และส่งเสริมความเข้าใจผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม สัมมนา และการเผยแพร่นโยบายให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ</p> <p>สาระสำคัญที่ต้องรู้:</p> <ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ • หากจำเป็นต้องรับเพื่อรักษาความสัมพันธ์ (มูลค่าเกิน 3,000 บาท) ต้องรายงานภายใน 30 วัน • กิจกรรมภายใน เช่น จีบของขวัญปีใหม่ในหมู่บุคลากร สามารถจัดได้ภายใต้กรอบที่เหมาะสม 	

			<p>นโยบายนี้ต่อยกย่ำพาลงกรณมหาวิทยาลัยในฐานะผู้นำที่มุ่งมั่นสร้างองค์กรที่โปร่งใส ไร้อทุจริต และเป็นแบบอย่างในระดับชาติ</p> 	
--	--	--	--	--

3.รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

ของขวัญและของกำนัลที่ได้รับ	จำนวน (ครั้ง)
ผู้ให้ของขวัญ	
1) หน่วยงานภาครัฐ	ไม่พบการรายงาน
2) หน่วยงานภาคเอกชน	ไม่พบการรายงาน
3) ประชาชน	ไม่พบการรายงาน
4) อื่นๆ	ไม่พบการรายงาน
รับในนาม	
1) หน่วยงาน	ไม่พบการรายงาน
2) รายบุคคล	ไม่พบการรายงาน
การดำเนินการเกี่ยวกับของขวัญที่ได้รับ	
1) ส่งคืนแก่ผู้ให้	ไม่พบการรายงาน
2) ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน	ไม่พบการรายงาน
3) อื่นๆ โปรตรระบุ	ไม่พบการรายงาน

หมายเหตุ : หน่วยงานได้แจ้งเวียนบันทึกข้อความภายในให้ทุกส่วนงานรับทราบและเปิดช่องทางรับแจ้งการดำเนินการ ตามบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/429/2567 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ จึงขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคล (ตามความสมัครใจส่วนบุคคล) และสำหรับหน่วยงาน โดยส่วนงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้

บุคลากรร่วมกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบ และทยอยอัปเดตเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยงตลอดปีงบประมาณ
ทั้งนี้ ได้สรุปรวบรวมผลติดตามการรายงานฯ อย่างเป็นขั้นตอน พร้อมมีหลักฐานยืนยัน หากไม่มีการตอบกลับภายในวันที่ 30
กันยายน 2568 จะถือว่ายืนยันไม่มีการรายงานการรับของขวัญและของกำนัล ฯ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

4. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงาน

จากการประมวลผลผ่านมุมมองวัฒนธรรมองค์กร พบว่าอุปสรรคสำคัญไม่ได้เกิดจากความเจตนาละเลย แต่เกิด
จากความทับซ้อนเชิงโครงสร้างและค่านิยม รายละเอียดดังนี้

- ความท้อทายในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมรากลึก (Cultural Inertia): สถาบันการศึกษามีวัฒนธรรม "ศิษย์-อาจารย์" และการแสดงความกตัญญูต่เวทีตามวาระโอกาส ซึ่งเป็นค่านิยมเชิงบวกในสังคมไทย การเปลี่ยนผ่านสู่ความเข้าใจว่า "การรับของขวัญคือมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่" จึงต้องใช้เวลาในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรแยกแยะระหว่าง "สินน้ำใจส่วนตัว" และ "การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย"
- ความลักลั่นในการสื่อสารระดับหน่วยงานย่อย (Communication Gaps): เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหารสูง (Decentralized Organization) การทำให้เจ้าหน้าที่ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารคณาจารย์ ไปจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ—มีความเข้าใจในเจตนารมณ์ที่ "ตรงกัน" ในระยะเวลาอันสั้นนั้นทำได้ยาก อาจเกิดการปฏิบัติตามเพียงเพื่อให้ครบถ้วนเชิงเอกสาร (Paperwork Compliance) มากกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมในเชิงคุณภาพ

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของหน่วยงานต่อนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้การดำเนินงานตามหลัก 3 ป. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยไม่กระทบต่อขวัญกำลังใจและ
สัมพันธภาพอันดี หน่วยงานขอเสนอแนวทางเพิ่มเติม ดังนี้

- การยกระดับการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ (Transforming Symbolism)
 - ควรส่งเสริมให้มีการ "ส่งต่อความปรารถนาดีผ่านช่องทางดิจิทัล" หรือ "บัตรอวยพรแบบอิเล็กทรอนิกส์" แทนการมอบวัตถุ เพื่อให้ยังคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมการให้เกียรติ แต่สอดคล้องกับนโยบาย No Gift Policy
 - จัดทำ Standard Operating Procedure (SOP) หรือคู่มือปฏิบัติแบบง่าย (Infographic) ที่ระบุสถานการณ์ตัวอย่างที่พบบ่อยในรั้วมหาวิทยาลัย เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลและสร้างมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เช่น "ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (Dos & Don'ts)" เป็นต้น
- การสร้างค่านิยม "ความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่" (Intrinsic Motivation)
 - แทนที่จะเน้นเพียงการคาดหวังหรือการรายงานผลตามแบบฟอร์ม ควรเปลี่ยนเป็นการยกย่องหน่วยงานย่อยหรือบุคคลที่มีธรรมาภิบาลดีเยี่ยม เพื่อสร้างวัฒนธรรมการยอมรับ (Social Recognition) ว่าการปฏิบัติงานโดยไม่รับของกำนัล คือ ความมีอาชีพและเป็นเกียรติของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

- การกำหนดแนวทางบริหารจัดการกรณี "เสี่ยงไม่ได้" (Mitigation Protocol)
 - ในกรณีที่ได้รับของขวัญโดยไม่คาดหมายหรือเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ/สถาบันควรมีระบบ "กึ่งกลาง" หรือ "ผู้รับบริจาคเพื่อสาธารณประโยชน์" ที่ชัดเจน โดยให้มีการลงทะเบียนและนำไปแจกจ่ายเป็นทุนการศึกษาหรือบริจาคให้หน่วยงานการกุศลในนามสถาบัน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผลประโยชน์ส่วนตนให้กลายเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างโปร่งใส
- การบูรณาการเข้ากับระบบประเมินผลการทำงานปกติ (Integrated Evaluation)
 - ควรรวมนโยบาย No Gift Policy ให้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดด้านจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแบบปกติ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการนโยบายนี้ไม่ใช่ "ภาระเพิ่มเติม" แต่เป็น "ส่วนหนึ่งของมาตรฐานงาน" ที่ต้องทำโดยปกติ

.....การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวในระยะยาว ควรเน้นที่การ "สร้างความเข้าใจ" มากกว่าการ "สร้างความหวาดกลัว" โดยให้ความสำคัญกับขั้นตอนที่ 2 (ปลูกจิตสำนึกฯ) เป็นหัวใจหลัก เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริงจากใจบุคลากร (Engagement) ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืน มากกว่าการบังคับด้วยกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว

ผู้รายงานและกำกับดูแล

ลงชื่อ.....

(นายโกโคย ศรีรัตโนภาส)

ผู้ช่วยอธิการบดี

รองประธานคณะกรรมการด้านความโปร่งใส

และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์สมบัติ ตรีประเสริฐสุข)

รองอธิการบดี

ประธานคณะกรรมการกำกับดูแล

ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย

หัวหน้าหน่วยงาน รับทราบและรับรอง

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร)

อธิการบดี