



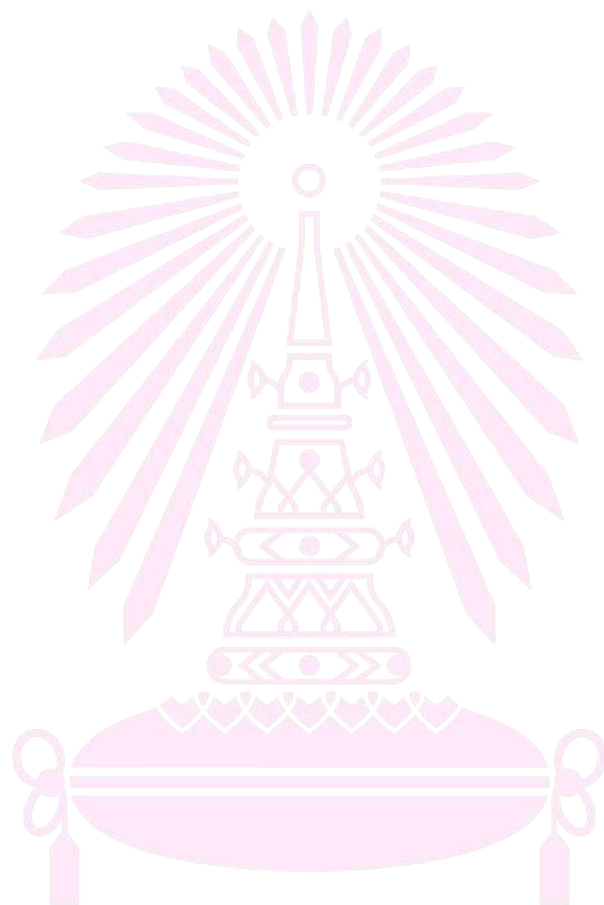
Chula
Chulalongkorn University

การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน**
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

R I S K

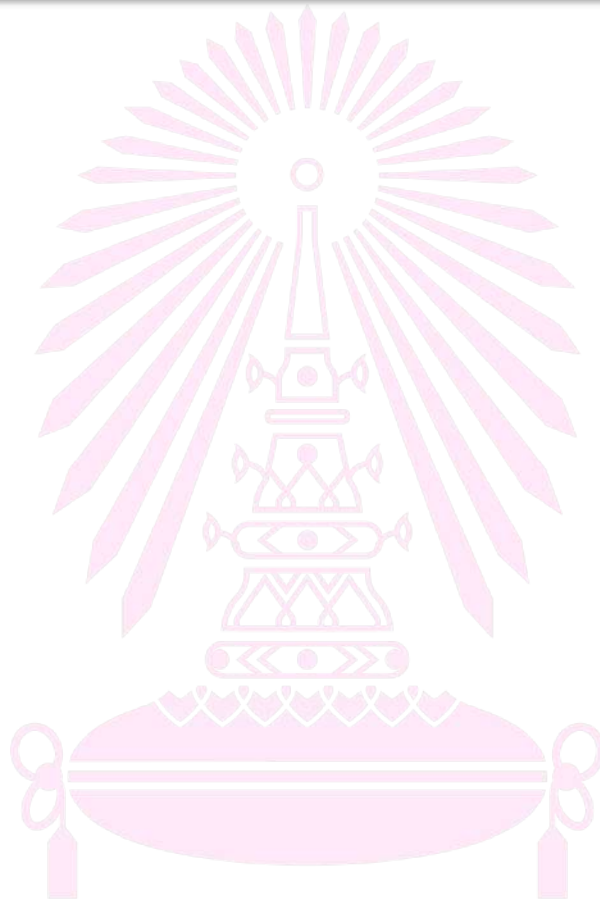
การนำผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ไปสู่การพัฒนาองค์กร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การนำผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ไปสู่การพัฒนา
องค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คำนำ

ท่ามกลางพลวัตของการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ "หลักธรรมาภิบาล" (Good Governance) และ "ความโปร่งใส" (Transparency) มิได้เป็นเพียงอุดมคติทางรัฐศาสตร์ที่ถูกจารึกไว้ในตำรา หากแต่เป็นรากฐานสำคัญที่สถาบันองค์กรชั้นนำพึงยึดถือและนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่พึงคู่สังคมไทย ตระหนักถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนภาพรวม 91.62 คะแนน โดยจัดอยู่ในระดับ “ผ่านดี” นั้น ถือเป็นภาพสะท้อน (Reflection) ที่มีนัยสำคัญยิ่ง แม้ผลสัมฤทธิ์ในมิติของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และการป้องกันการทุจริตจะอยู่ในระดับดีเยี่ยมก้าวล่วงสู่คะแนนเต็ม 100 คะแนน ทว่าในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ย่อมต้องอาศัยการพินิจพิเคราะห์ "ช่องว่าง" (Gap Analysis) อย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะมิติที่สะท้อนถึงจุดที่ต้องเฝ้าระวัง เช่น การกำกับดูแลการเบี่ยงเบนและใช้ทรัพย์สินของราชการ ช่องว่างของประสิทธิภาพในระบบรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) ผ่าน transparency.chula.ac.th ตลอดจนการขยายพื้นที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานตามภารกิจ เป็นต้น อันเป็นโจทย์ท้าทายที่ต้องเร่งบูรณาการแก้ไขเพื่ออุดช่องโหว่อย่างทันทั่วทั้ง

ด้วยเหตุนี้ "การนำผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ไปสู่การพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568" ฉบับนี้ จึงมิได้เป็นเพียงเอกสารรวบรวมตัวชี้วัดเชิงสถิติ หากแต่เป็น "ยุทธศาสตร์ลายลักษณ์" ที่บันทึกร่องรอยของการทบทวนตนเอง (Self-reflection) การถอดบทเรียน และการกำหนดมาตรการเชิงรุก เพื่อยกระดับกลไกการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การสื่อสารองค์กร ตลอดจนการปลูกฝังอุดมการณ์จริยธรรมและความสุจริตให้หยั่งรากลึกในวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นเข็มทิศนำทางในการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบแห่งความโปร่งใสที่ไม่เพียงสง่างามด้วยผลประเมินที่ประจักษ์ชัด ทว่าเปี่ยมด้วยความไว้วางใจจากประชาคมและสังคม สมดังปณิธานแห่งการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ธำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและคุณธรรมอย่างยั่งยืนสืบไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมษายน 2569

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ส่วนที่ 2 การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร	4
2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ครอบคลุมทั้ง 10 ตัวชี้วัด)	4
2.1.1 การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	7
2.1.2 การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	15
2.2 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	28
ส่วนที่ 3 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	55
3.1 ผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	57
3.1.1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	58
3.1.2 การให้บริการและระบบ E-Service	67
3.1.3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	77
3.1.4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	83
3.1.5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	89
3.1.6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	96
3.1.7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	105
ภาคผนวก	117

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพที่ 1	กลไกเชิงนโยบายและการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย	3
รูปภาพที่ 2	กลไกการขับเคลื่อนและการประสานงานระดับปฏิบัติการโดยคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	3
รูปภาพที่ 3	ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	4
รูปภาพที่ 4	แผนภูมิใยแมงมุม (Spider Chart) ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (จำแนก 10 ตัวชี้วัด)	5
รูปภาพที่ 5	คะแนนผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายเครื่องมือ (IIT, EIT, OIT) ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) และประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กร	6
รูปภาพที่ 6	สถิติผลการคะแนนผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ย้อนหลัง 7 ปี (พ.ศ. 2562 – 2568)	6
รูปภาพที่ 7	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 7 ปี	7
รูปภาพที่ 8	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี	8
รูปภาพที่ 9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี	9
รูปภาพที่ 10	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี	10
รูปภาพที่ 11	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี	11
รูปภาพที่ 12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT Public) ย้อนหลัง 7 ปี	17
รูปภาพที่ 13	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT Survey) ย้อนหลัง 3 ปี	17
รูปภาพที่ 14	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EIT Public) ย้อนหลัง 7 ปี	19

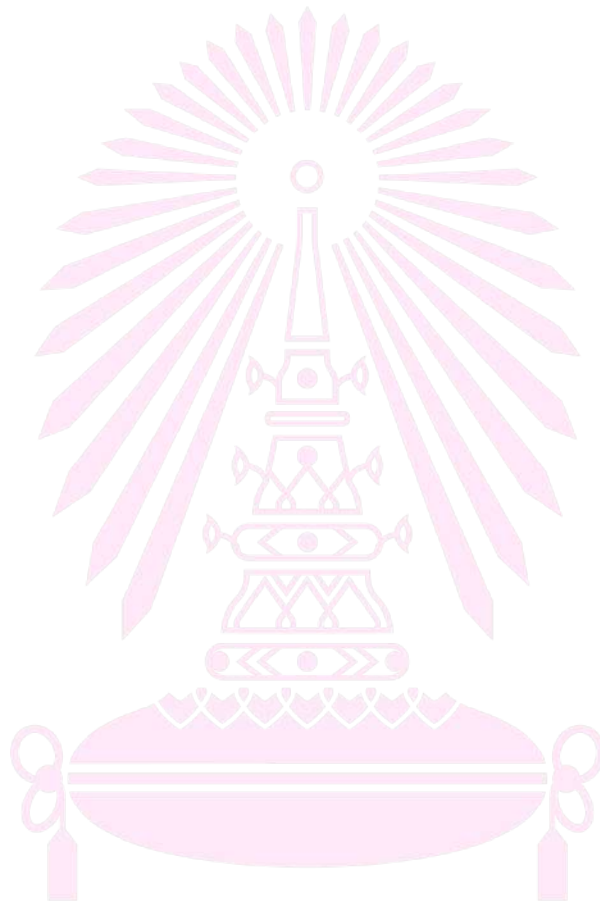
รูปภาพที่ 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อความที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EITSurvey) ย้อนหลัง 3 ปี	19
รูปภาพที่ 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อความที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITPublic) ย้อนหลัง 7 ปี	21
รูปภาพที่ 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อความที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 3 ปี	21
รูปภาพที่ 18 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA รายตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัดระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568	25
รูปภาพที่ 19 แผนภาพวิเคราะห์คะแนนรายข้อความที่เป็นจุดอ่อน (Pain Points) และข้อเสนอแนะจากการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. (NACC)	26
รูปภาพที่ 20 ตารางกรอบแนวทางและมาตรการขับเคลื่อนการพัฒนองค์กรตามผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (Action Plan Matrix)	27



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สรุปรายมาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	28
ตารางที่ 2 สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	58



ส่วนที่ 1 บทนำ

สถานการณ์ความโปร่งใสในระดับชาติและดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ปี 2025 จากรายงานดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ประจำปี 2025 โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) และบทวิเคราะห์จาก KRAC Insights พบว่า สถานการณ์ความโปร่งใสของประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตและความท้าทายอย่างหนัก ประเทศไทยมีคะแนนประเมินลดลงเหลือเพียง 33 คะแนนจาก 100 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 116 ของโลก ซึ่งถือเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดในรอบ 20 ปี ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยร่วงลงมาอยู่ในอันดับที่ 8 ของอาเซียน โดยมีคะแนนตามหลังประเทศสิงคโปร์ (84 คะแนน) บรูไน (63 คะแนน) มาเลเซีย (52 คะแนน) ติมอร์-เลสเต (44 คะแนน) เวียดนาม (41 คะแนน) อินโดนีเซีย (34 คะแนน) และลาว (34 คะแนน) ตามลำดับ ผลประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง ความกังวลต่อความเชื่อมั่นในหลักนิติธรรม และความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับกลไกการตรวจสอบ เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

การขับเคลื่อนความโปร่งใสผ่านผลการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. 2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่ามกลางภาพรวมของประเทศที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านความโปร่งใส จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตระหนักถึงบทบาทสำคัญในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ที่ต้องเป็นต้นแบบและสนับสนุนการยกระดับภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของชาติ มหาวิทยาลัยได้ใช้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีผลคะแนนประเมิน ITA ภาพรวมอยู่ที่ 91.62 คะแนน จัดอยู่ในระดับ "ผ่านดี" ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ถึง 2.63 คะแนน และเป็นคะแนนสูงสุดในรอบ 5 ปี โดยมหาวิทยาลัยสามารถทำคะแนนได้ 100 คะแนนเต็ม ในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการพัฒนาเชิงบวกอย่างชัดเจนในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ซึ่งได้คะแนนสูงถึง 95.74 คะแนน

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ประจำปี 2568 พบประเด็นความเสี่ยงที่มหาวิทยาลัยต้องเฝ้าระวังและเร่งพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งได้คะแนนต่ำสุดที่ 76.06 คะแนน ที่สะท้อนปัญหาวัฒนธรรมองค์กรและระบบการควบคุม จึงจำเป็นต้องระบุขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินให้ชัดเจนไว้ในคู่มือและกำกับดูแลไม่ให้นำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่คะแนนผันผวนและลดลงมาอยู่ที่ 79.93 คะแนน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน จึงต้องทบทวนแนวปฏิบัติและเพิ่มช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและรักษาความลับได้อย่างรัดกุม รวมถึงตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (83.35 คะแนน) ที่ควรเพิ่มการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์และกรอบการรายงานตามเกณฑ์ OIT (o25 และ o26) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อยกระดับการบริหารงาน ลดช่องโหว่ความเสี่ยง และรักษามาตรฐานความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง

รายงานฉบับนี้จึงถูกออกแบบและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยครอบคลุมองค์ประกอบข้อมูลการพัฒนาองค์กรที่สำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

- **ส่วนที่ 1: การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร (ข้อ ๐25)** รายงานจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างครอบคลุมทั้ง 10 ตัวชี้วัด เพื่อนำผลวิเคราะห์วิจารณ์เชิงลึกดังกล่าวไปกำหนดเป็นแผนการดำเนินงานในปี 2569 โดยระบุรายละเอียดครบถ้วน ได้แก่ (1) มาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงหรือรักษามาตรฐาน (2) การวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ITA ที่สอดคล้องกับมาตรการ (3) ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ (4) ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ และ (5) ผู้รับผิดชอบ
- **ส่วนที่ 2: รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อ ๐26)** เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา รายงานฉบับนี้จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ที่ได้ดำเนินการสำเร็จแล้วไปแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยนำเสนอรายละเอียดอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ (2) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ (4) ผู้รับผิดชอบ (5) ผลการดำเนินการในระดับผลผลิต (Output) และ (6) ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ (Outcome/Result)

รายงานฉบับนี้มุ่งหวังให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการรับรู้สถานะของหน่วยงาน และร่วมกระตุ้นให้คณะและส่วนงานนำกระบวนการ PDCA มาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อันจะช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและความเชื่อมั่นต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในระดับชาติต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและกระบวนการดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยจึงได้วางระบบบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง ผ่านกลไกประสานพลังสองระดับที่ได้รับปรับปรุงคำสั่งและประกาศแต่งตั้งขึ้นใหม่เมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย **“คณะกรรมการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย”** ซึ่งทำหน้าที่หลักในการเสนอแนะทิศทางเชิงนโยบาย วางกรอบมาตรการ และตรวจสอบประสิทธิภาพเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้สอดคล้องกับมาตรฐานธรรมาภิบาล ควบคู่ไปกับ **“คณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย”** ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในแต่ละส่วนงานอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนประสานติดตามและรายงานผลความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด

การดำเนินงานของกลไกทั้งสองระดับมีความเชื่อมโยงกันอย่างระบบ โดยมีรองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์สมบัติ ตีระประเสริฐสุข) ปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งประธานกรรมการและประธานคณะทำงาน โครงสร้างการบริหารจัดการที่ไร้รอยต่อนี้เองที่เป็นแกนหลักสำคัญในการร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่างความเสี่ยง (Gap Analysis) จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการออกแบบมาตรการและกิจกรรมเพื่ออุดช่องโหว่และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่จะนำเสนอในหัวข้อถัดไป



คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ ๒๕๔๔ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ตามที่ได้มีคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์อมรรโกทัย ประเสริฐสุข) | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์นโยบายและวิจัย (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๘. รองผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา (ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ) | คณะกรรมการ |

ให้นี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ)
อธิการบดี



ประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย

ตามที่ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๐ กำหนดหลักการให้สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งในการจัดทำประมวลจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕ วรคณัง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพคุณธรรม ความดีที่มีต่อสังคมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทางคุณธรรม การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำที่ถูกต้องและเหมาะสม และความดีที่มีต่อสังคมในการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการรับทราบและปฏิบัติตามอย่างจริงจัง บรรลุพันธกิจด้วยกระบวนการที่โปร่งใส และส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมที่ดีภายในองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย เห็นสมควรแต่งตั้งให้มีผู้เป็นและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วิฑูรย์ วัฒนกิจ | ที่ปรึกษา |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.พอลกฤษณ์ แสงมณี | ที่ปรึกษา |
| ๓. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์อมรรโกทัย ประเสริฐสุข) | ประธานกรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณาส จันทน์หอม) | กรรมการ |
| ๕. ศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและนิติการ | กรรมการ |
| ๗. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์ (นายวิฑูรย์ วัฒนกิจ) | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์ (นายวิฑูรย์ วัฒนกิจ) | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและนิติการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารความเสี่ยง | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและนิติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารความเสี่ยง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอแนะในการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย

-๒-

๒. เสนอแนะกรอบแนวทาง มาตรการ กลไกและวางระบบเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งในประเทศและระดับสากล

๓. เสนอแนะแนวปฏิบัติที่ดี ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม เพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยมหาวิทยาลัย

๔. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการการธรรมาภิบาลและจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในหน่วยงานด้านต่าง ๆ

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย โดยมีการแต่งตั้งตำแหน่งคณะกรรมการที่ผู้แต่งตั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ วัฒนกิจ)
อธิการบดี

รูปภาพที่ 1 กลไกเชิงนโยบายและการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการกำกับดูแลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย

รูปภาพที่ 2 กลไกการขับเคลื่อนและการประสานงานระดับปฏิบัติการโดยคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ครอบคลุมทั้ง 10 ตัวชี้วัด)



รูปภาพที่ 3 ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ภาพรวมสถิติตัวชี้วัด: จุดแข็ง จุดพัฒนา และแนวโน้ม

เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกผลคะแนนทั้ง 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลัง 7 ปี) พบพัฒนาการและสัญญาณที่ควรให้ความสนใจในหลายมิติ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่รักษาระดับสูงสุดได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 10) และการเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดที่ 9) ซึ่งทั้งสองตัวชี้วัดรักษาคะแนน **100 คะแนนเต็ม** มาโดยตลอดทุกปี (ยกเว้นปี 2565 ที่ตัวชี้วัดที่ 9 ลดลงเหลือ 88.50 คะแนนก่อนกลับสู่ 100 คะแนนในปีถัดมา) ความสม่ำเสมอดังกล่าวสะท้อนถึงระบบการเปิดเผยข้อมูลและกลไกป้องกันการทุจริตที่แข็งแกร่ง

ตัวชี้วัดที่มีพัฒนาการก้าวกระโดดอย่างมีนัยสำคัญ คือ การปรับปรุงการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ 8) ที่เพิ่มขึ้นถึง **+16.50 คะแนน** จาก 66.85 ในปี 2567 เป็น 83.35 ในปี 2568 สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับจากผู้รับบริการภายนอกว่ามหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงระบบงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงประสิทธิภาพการสื่อสาร (ตัวชี้วัดที่ 7) ที่เพิ่มขึ้น **+7.10 คะแนน** จาก 78.07 เป็น 85.17 อันเกิดจากการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและการตอบสนองต่อคำถามของประชาชนที่ดีขึ้น

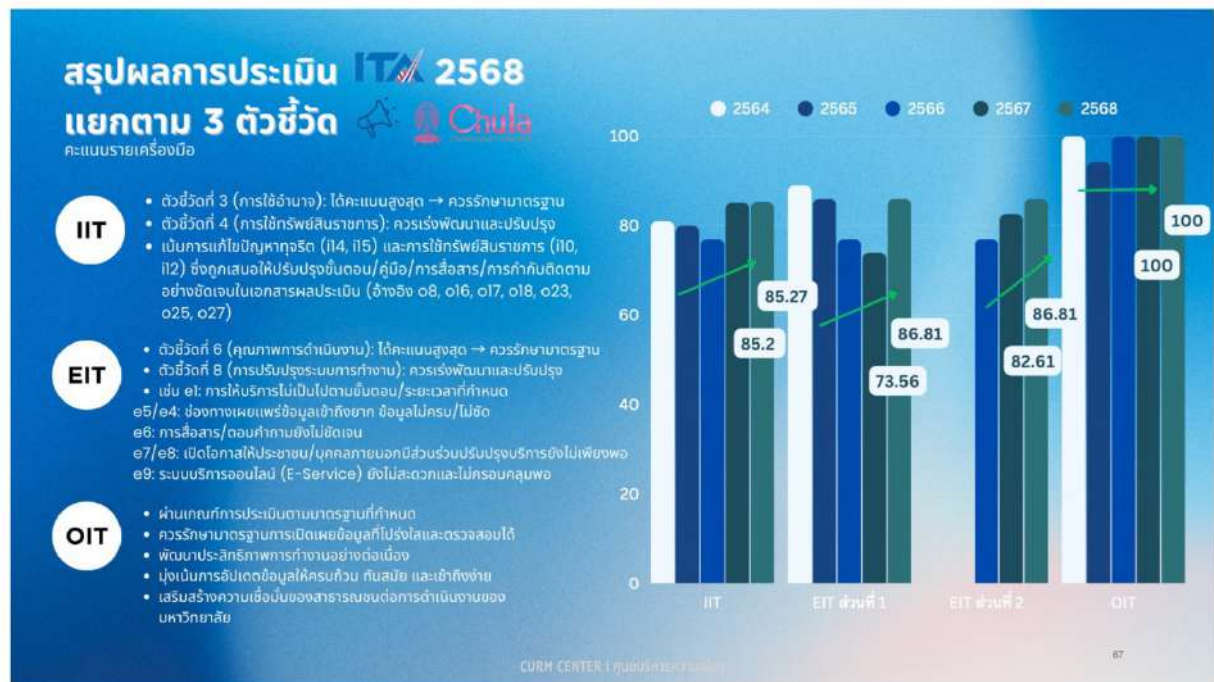
ตัวชี้วัดที่ยังคงต้องการการพัฒนา ได้แก่ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (ตัวชี้วัดที่ 4) ซึ่งแม้จะเพิ่มขึ้น +2.01 คะแนน แต่ยังคงเป็น คะแนนต่ำที่สุดในทุกตัวชี้วัด ที่ระดับ 76.06 คะแนน โดยเฉพาะข้อคำถาม i10 เรื่องการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ที่ได้รับคะแนนเพียง 60.83 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนต่ำที่สุดในทุกข้อคำถามทั้งหมด

นอกจากนี้ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 5) ลดลง -1.17 คะแนน เหลือ 79.93 คะแนน โดยตัวชี้วัดย่อยด้านความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน (i15) ที่ 74.47 คะแนน และด้านการปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน (i14) ที่ 80.64 คะแนน ยังเป็นจุดที่ต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากบุคลากรต่อไป

ด้านตัวชี้วัดที่ปรับลดลงเล็กน้อยซึ่งต้องจับตา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ (ตัวชี้วัดที่ 1) ลดลง -0.06 คะแนน เหลือ 85.77 และการใช้งบประมาณ (ตัวชี้วัดที่ 2) ลดลง -0.75 คะแนน เหลือ 88.85 โดยเฉพาะข้อคำถาม i4 เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ ที่ได้ 81.12 คะแนน สะท้อนว่าบุคลากรบางส่วนยังมีข้อกังวลต่อความโปร่งใสของการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานด้านงบประมาณจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ



รูปภาพที่ 4 แผนภูมิใยแมงมุม (Spider Chart) ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (จำแนก 10 ตัวชี้วัด)



รูปภาพที่ 5 คะแนนผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายเครื่องมือ (IIT, EIT, OIT) ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) และประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กร

คะแนน ITA Chula เปรียบเทียบจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลัง 7 ปีล่าสุด)

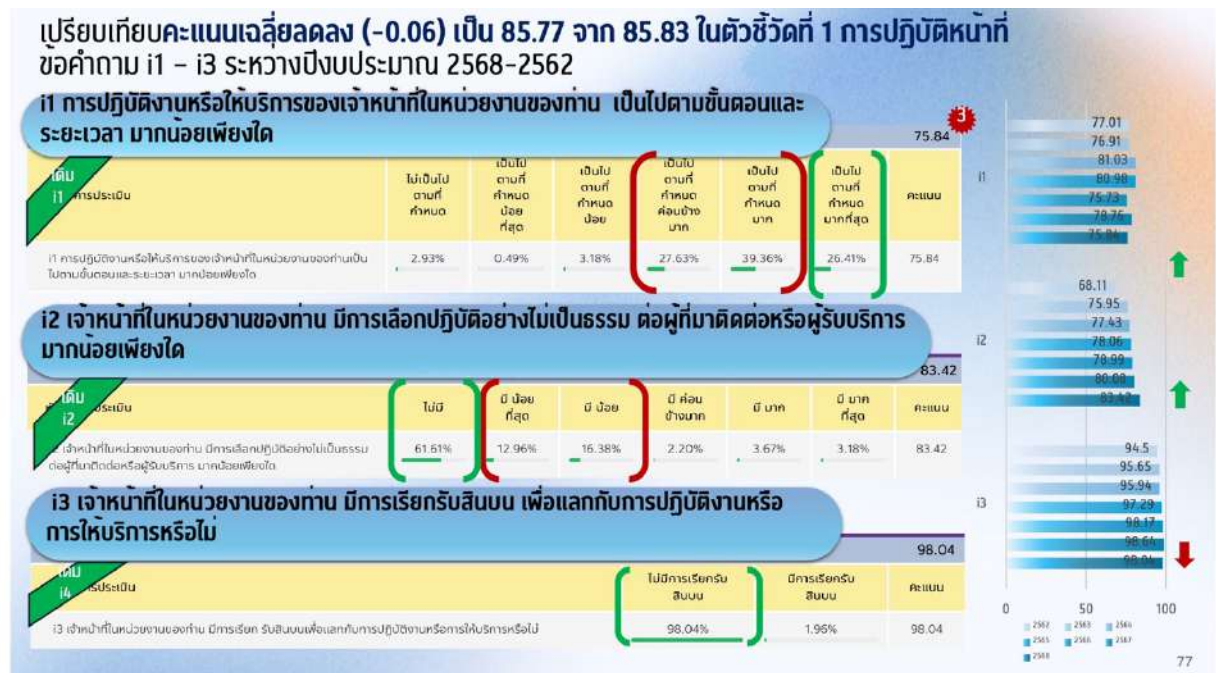
อันดับ	ตัวชี้วัด	Gap*	2568	2567	2566	2565	2564	2563	2562
1	*การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 10)	-	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2	*การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดที่ 9)	-	100.00	100.00	100.00	88.50	100.00	100.00	100.00
3	การใช้อำนาจ (ตัวชี้วัดที่ 3)	+0.31	95.74	95.43	81.20	82.79	84.27	81.78	76.80
4	*คุณภาพการดำเนินงาน (ตัวชี้วัดที่ 6)	+2.58	91.92	89.34	82.67	85.41	92.53	91.90	80.46
5	การใช้งบประมาณ (ตัวชี้วัดที่ 2)	-0.75	88.85	89.60	74.86	77.91	79.01	77.13	70.60
6	*การปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ 1)	-0.06	85.77	85.83	87.18	87.51	87.22	85.09	81.38
7	*ประสิทธิภาพการสื่อสาร (ตัวชี้วัดที่ 7)	+7.1	85.17	78.07	74.77	88.16	89.84	92.92	78.19
8	การปรับปรุงระบบการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ 8)	+16.50	83.35	66.85	73.74	84.91	85.75	92.29	74.77
9	การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 5)	-1.17	79.93	81.10	67.66	73.46	75.29	71.56	61.26
10	การใช้ทรัพยากรบริหาร (ตัวชี้วัดที่ 4)	+2.01	76.06	74.05	72.71	76.77	78.68	76.27	69.94

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความโปร่งใส

รูปภาพที่ 6 สถิติผลการคะแนนผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ย้อนหลัง 7 ปี (พ.ศ. 2562 – 2568)

2.1.1 การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในส่วน IIT มี 15 ข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ผ่านมุมมองของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน โดยใน 1 ตัวชี้วัดจะมี 3 คำถาม โดยหน่วยงานจะขอเน้นนำเสนอเฉพาะข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดและ/หรือข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อค่าน้อยกว่า 85 คะแนน รายละเอียดดังนี้



รูปภาพที่ 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 7 ปี

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย 85.77 คะแนน (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -0.06 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i1 – i3 ระหว่างปีงบประมาณ 2568-2562 มีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อค่าน้อยกว่า 85 คะแนน คือ ข้อ i1 กับข้อ i2

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ได้คะแนนน้อยที่สุดใน ข้อ i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 75.84 คะแนน ขณะที่ ข้อ i2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 83.42 คะแนน

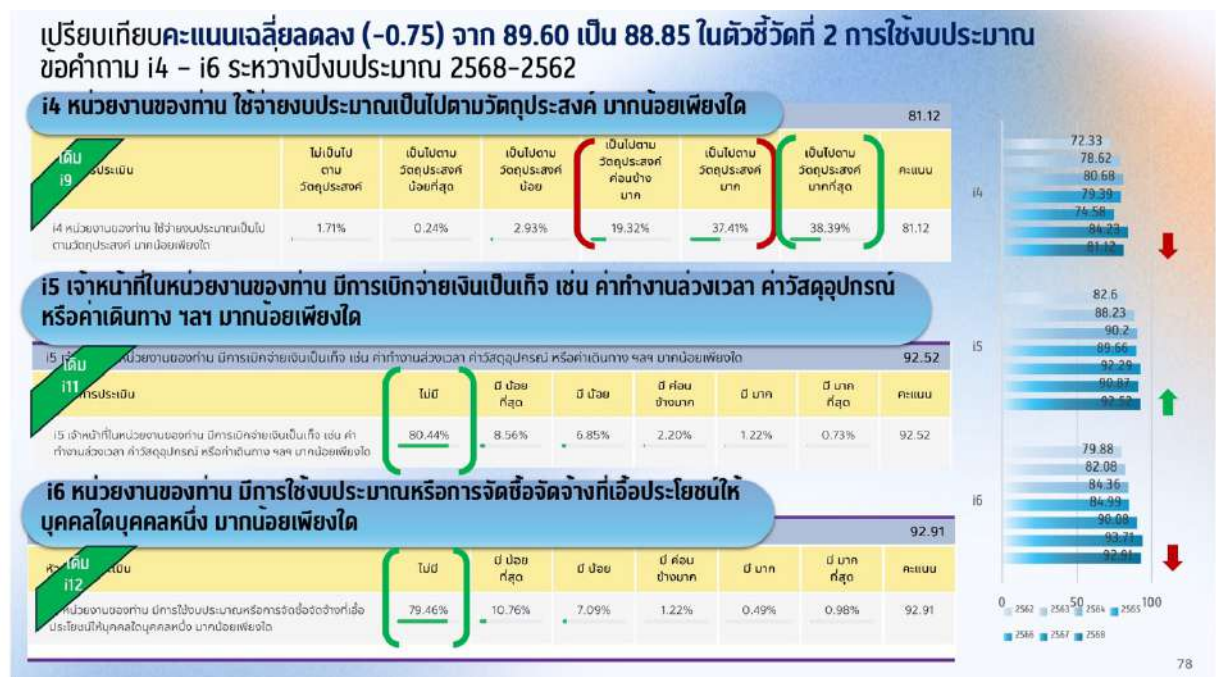
ส่วน ข้อ i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการหรือไม่ ทำคะแนนได้ถึง 98.04 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์

- จุดที่ต้องเฝ้าระวัง: ข้อ i1 เป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ โดยทำคะแนนได้เพียง 75.84 คะแนน ควบคู่กับ ข้อ i2 ที่ทำคะแนนได้ 83.42 คะแนน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหาร

จัดการเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อาจยังมีความล่าช้า (Bottleneck) รวมถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ที่เท่าเทียมและลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล อาจต้องอาศัยการทบทวนและลดขั้นตอน (Lean Process) เพื่อให้การบริการภารกิจหลักๆ ตอบสนองแก่ผู้รับบริการทุกกลุ่มมากขึ้น

- **จุดที่ทำได้:** ข้อ i3 ทำคะแนนได้ในระดับที่สูงมากถึง 98.04 คะแนน ตัวเลขนี้เป็นเครื่องยืนยันที่ชัดเจนถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ โดยบุคลากรเกือบทั้งหมดรับรู้และมั่นใจว่า “ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับผลประโยชน์ ทรัพย์สิน หรือสินบนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน” ซึ่งถือเป็นจุดแข็งสำคัญและเป็นรากฐานด้านคุณธรรมที่มั่นคงของหน่วยงาน



รูปภาพที่ 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย 88.85 คะแนน (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -0.75 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i4 – i6 ระหว่างปีงบประมาณ 2568-2562 มีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน คือ ข้อ i4

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ได้คะแนนน้อยที่สุดใน ข้อ i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 81.12 คะแนน

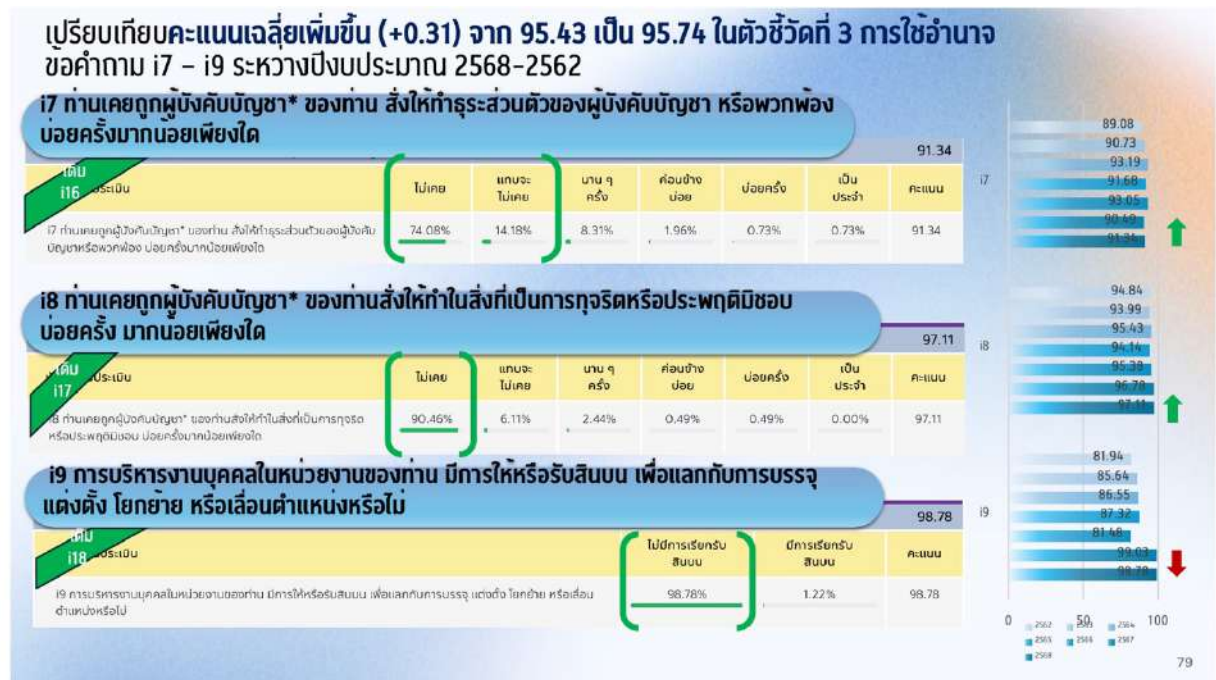
ส่วน ข้อ i5 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ถึง 92.52 คะแนน กับข้อ i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 92.91 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง:** ข้อ i4 ทำคะแนนได้น้อยที่สุดอยู่ที่ 81.12 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนอาจยังขาดความเข้าใจหรือมองว่าการใช้จ่ายงบประมาณในบางโครงการ อาจยังไม่สะท้อนถึง

วัตถุประสงค์หลักอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นจุดที่หน่วยงานควรเพิ่มการสื่อสาร แสดงผลและสร้างความโปร่งใส ในขั้นตอนการอนุมัติโครงการเพิ่มเติม

- **จุดที่ทำได้ดี:** ข้อ i5 ทำคะแนนได้ในระดับสูงถึง 92.52 คะแนน และข้อ i6 ทำคะแนนได้ 92.91 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการควบคุมภายในเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานมีความเข้มแข็ง โปร่งใส และได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในในระดับที่ดี



รูปภาพที่ 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย 95.74 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +0.31 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i7 – i9 ระหว่างปีงบประมาณ 2568-2562 ทำคะแนนได้ดีมากและไม่มีข้อใดที่คะแนนเฉลี่ยรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ข้อ i7 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา ของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 91.34 คะแนน

ส่วน ข้อ i8 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา ของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้ง มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 97.11 คะแนน กับข้อ i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ทำคะแนนได้ถึง 98.78 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง:** แม้ในภาพรวมของตัวชี้วัดนี้จะอยู่ในเกณฑ์ยอดเยี่ยม แต่ข้อ i7 เป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ โดยทำคะแนนได้ 91.34 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่องของการสร้างความตระหนักรู้และการแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานของผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลาง

- **จุดที่ทำได้ดี:** ข้อ i8 ทำคะแนนได้ในระดับสูงมากที่สุดที่ 97.11 คะแนน และข้อ i9 ทำคะแนนได้สูงถึง 98.78 คะแนน ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาลสูง ไม่พบการใช้อำนาจในทางที่ผิดหรือการทุจริตเชิงนโยบาย



รูปภาพที่ 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย 76.06 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +2.01 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i10 – i12 ระหว่างปีงบประมาณ 2568-2562 ยังมีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน ได้แก่ ข้อ i10 กับข้อ i12

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ได้คะแนนน้อยที่สุดใน ข้อ i10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้เพียง 60.83 คะแนน ขณะที่ ข้อ i12 การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้เพียง 78.78 คะแนน

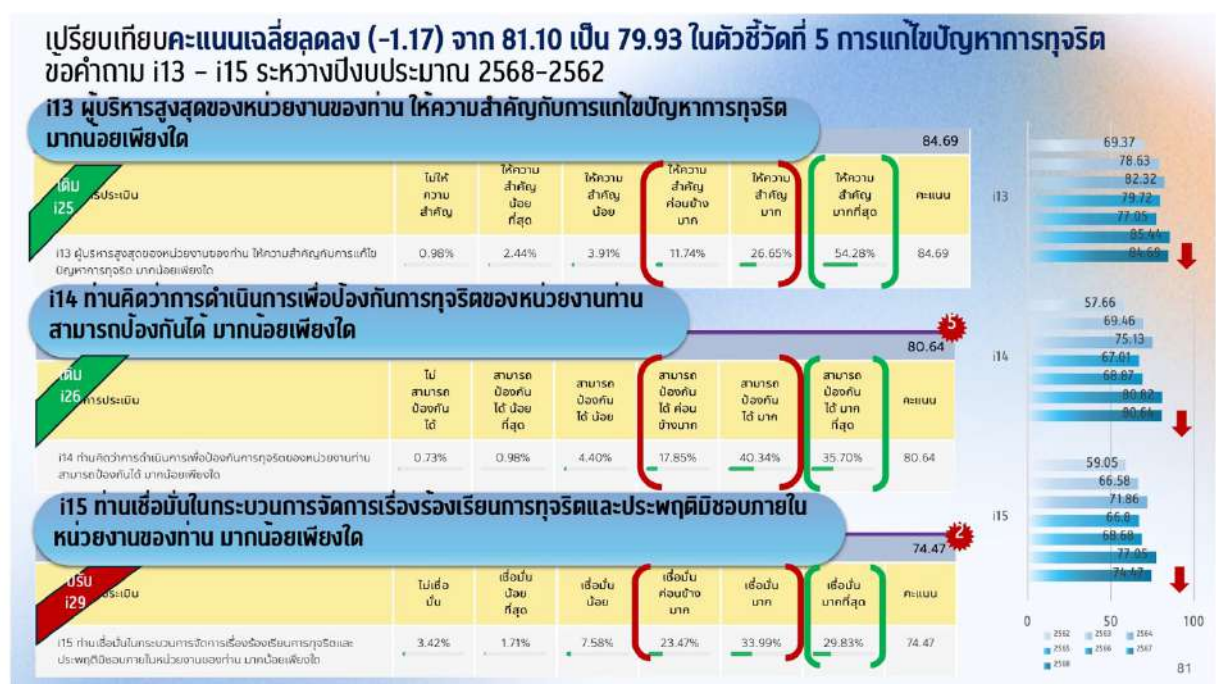
ส่วน ข้อ i11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้ง มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 88.56 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์ (ความเสี่ยงสูง)

- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง:** ถือเป็นความท้าทายสำคัญและเป็นจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะ ข้อ i10 ซึ่งทำคะแนนได้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกข้อคำถามทั้งหมดในส่วน IIT โดยอยู่ที่เพียง 60.83 คะแนน ควบคู่ไปกับข้อ i12 ที่ทำคะแนนได้ 78.78 คะแนน สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาเรื่องการบริหารจัดการทรัพย์สินของหน่วยงาน การเฝ้าระวัง และการตรวจสอบยังคงเป็นประเด็นสะสมมาตลอด 3-4 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าหน่วยงานจะมีความพยายามในการแจ้งเวียนเอกสารเพื่อชักจูงความเข้าใจแล้วก็ตาม

ตาม จึงเป็นสัญญาณชัดเจนว่า มาตรการสื่อสารเชิงเอกสารเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพออีกต่อไป จำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงระบบควบคุมภายใน (Internal Control) หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนจัดการ (เช่น ระบบเบิกจ่ายหรือระบบติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้างออนไลน์) เพื่อลดความซับซ้อนและเพิ่มความโปร่งใส

- **จุดที่ทำได้ดี:** แม้ระบบการจัดการและการกำกับดูแลจะมีช่องโหว่ แต่ในด้านพฤติกรรมและจิตสำนึกของบุคลากรกลับทำได้ดีใน ข้อ i11 โดยทำคะแนนได้ถึง 88.56 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานยังคงมีจริยธรรม ไม่ฉวยโอกาสนำทรัพย์สินของส่วนรวมไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่งบอกถึงศักยภาพพื้นฐานที่ดีของบุคลากรที่พร้อมให้ความร่วมมือ หากมีการจัดทำระบบขั้นตอนที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย



รูปภาพที่ 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT) ย้อนหลัง 7 ปี

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย 79.93 คะแนน (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -1.17 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i13 – i15 ระหว่างปีงบประมาณ 2568-2562 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 85 คะแนนในทุกข้อคำถาม

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ได้คะแนนน้อยที่สุดใน ข้อ i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 74.47 คะแนน

ส่วนข้อ i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 80.64 คะแนน ขณะที่ข้อ i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 84.69 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง:** ข้อ i15 เป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในกลุ่ม โดยทำคะแนนได้เพียง 74.47 คะแนน สิ่งนี้เป็นสัญญาณเตือนที่สำคัญ (Red Flag) ที่สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีความลังเลหรือไม่เชื่อมั่นในระบบการรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแส การปกปิดความลับ หรือประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหน่วยงานต้องเร่งสร้างความไว้วางใจในกระบวนการนี้อย่างเร่งด่วน ควบคู่กับ ข้อ i14 ที่ทำคะแนนได้ 80.64 คะแนน ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรการป้องกันที่มี ยังต้องเพิ่มความเข้มข้นให้เห็นผลในเชิงปฏิบัติมากขึ้น
- **จุดที่ทำได้ดี:** แม้คะแนนรวมของตัวชี้วัดนี้จะต่ำกว่าเป้าหมาย 85 คะแนน แต่เมื่อพิจารณา ข้อ i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด กลับเป็นข้อที่ทำคะแนนได้ดีที่สุดในกลุ่มที่ 84.69 คะแนน ซึ่งเกือบถึงเกณฑ์มาตรฐาน ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังคงมองเห็นและรับรู้ถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงในการต่อต้านการทุจริต (Tone at the Top) ซึ่งถือเป็น "ต้นทุน" เชิงบวกที่สำคัญที่หน่วยงานสามารถใช้เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการต่อยอดสื่อสารนโยบาย และปรับปรุงกระบวนการทำงานในระดับปฏิบัติการต่อไปได้

ความเชื่อมโยงสู่ตัวชี้วัดที่ 6-10 (EIT และ OIT) เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

แม้ผลการวิเคราะห์เชิงลึกในส่วนแรกจะมุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในตัวชี้วัดที่ 1-5 แต่การยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนนั้น ไม่สามารถมองแยกส่วนได้ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการข้อมูลและการดำเนินงานเชื่อมโยงไปยังการประเมินการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ภายใต้อาณัติหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC - Governance, Risk, and Compliance) ดังนี้

1. การเชื่อมโยงสู่การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) (ตัวชี้วัดที่ 6-8) ผลสะท้อนและกระบวนการทำงานของบุคลากรภายใน (IIT) เป็นต้นน้ำที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสบการณ์ของผู้รับบริการภายนอกโดยตรง

- **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน และ ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน:** จากประเด็นความท้าทายในข้อ i1 (IIT ตัวชี้วัดที่ 1) เรื่องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา หากหน่วยงานนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยการลดความซ้ำซ้อน (Lean Process) และกำหนดมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ (SLA) ที่ชัดเจน จะส่งผลบวกโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (เช่น นิสิต ศิษย์เก่า ประชาชน และคู่สัญญา) ทำให้การประเมินความพึงพอใจใน EIT สูงขึ้นตามลำดับ
- **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร:** จุดแข็งด้านความโปร่งใสและการไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการทำงานภายใน จะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารข้อมูลการให้บริการ กฎระเบียบ และช่องทางการติดต่อประสานงานไปยังกลุ่มเป้าหมายภายนอกมีความชัดเจน ถูกต้อง และสะท้อนภาพลักษณ์องค์กรที่พึงพาได้

2. การเชื่อมโยงสู่การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) (ตัวชี้วัดที่ 9-10) การแก้ปัญหาระดับโครงสร้างและสร้างความเชื่อมั่นอย่างเป็นรูปธรรม ต้องอาศัยการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกเป็นกลไกในการตรวจสอบระยะยาว

- **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล:** การแสดงข้อมูลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ แผนการบริหาร ความเสี่ยง และผลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน จะช่วยตอกย้ำความ เข้มแข็งของระบบควบคุมภายในที่บุคลากรให้การยอมรับ (สอดคล้องกับคะแนน IIT ตัวชี้วัดที่ 2 ที่อยู่ใน เกณฑ์ดีขึ้น) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน
- **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต:** ถือเป็นจิ๊กซอร์ชิ้นสำคัญในการแก้ไขประเด็นท้าทายในข้อ i15 (IIT ตัวชี้วัดที่ 5) เรื่องความเชื่อมั่นในระบบรับเรื่องร้องเรียน ความตั้งใจของบุคลากรภายในสามารถ บรรเทาได้ด้วยการขับเคลื่อน OIT อย่างจริงจัง ผ่านการประกาศนโยบายที่เข้มแข็ง (เช่น นโยบายงดรับ ของขวัญ หรือ No Gift Policy) การจัดทำคู่มือและเปิดเผยช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) ที่เป็นระบบ เข้าถึงง่าย และติดตามสถานะได้ รวมถึงการแสดงผลมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนให้ชัดเจนบน หน้าเว็บไซต์ เพื่อสร้าง "ความไว้วางใจ" ให้เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการความเสี่ยง (Recommendations)

1. นโยบายพลิกโฉมระบบบริหารจัดการทรัพย์สินของราชการด้วยดิจิทัล (Digital Asset Management & Smart Tracking)

วิเคราะห์จากปัญหา: ตัวชี้วัดที่ 4 เป็นจุดอ่อนและความเสี่ยงที่สูงที่สุด โดยเฉพาะข้อ i10 (การยืม/ใช้ ทรัพย์สินตามขั้นตอน) ที่ได้คะแนนต่ำสุดเพียง 60.83 คะแนน และข้อ i12 (ระบบตรวจสอบป้องกัน) ได้เพียง 78.78 คะแนน ซึ่งสะท้อนชัดเจนว่าการ "เวียนแจ้งหนังสือ" อาจไม่ได้ผลอีกต่อไป แม้บุคลากรจะไม่มีเจตนาทุจริต (อ้างอิงข้อ i11 ที่คะแนนสูง) แต่ระบบหรือขั้นตอนอาจยังมีความยุ่งยากหรือไม่แพร่หลายในทุกกลุ่มบุคลากร อาทิ ในทางปฏิบัติคนทั่วไปมักเรียกทุกอย่างว่า "ของ" แต่ในทางพัสดุแยกเป็น "ครุภัณฑ์" กับ "วัสดุสิ้นเปลือง" จึง อาจมีความสับสนเรื่องประเภท "พัสดุ" (Terminology), ลำดับการอนุมัติที่ไม่ชัดเจน (Hierarchy of Approval) ในความเป็นจริง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะเดินไปหาคณบดีเพื่อยืมกล้อง 1 ตัว เป็นเรื่องที่ดู "โกลตว" และอาจสร้างความลำบากใจ ภาพในคู่มือหรือสื่อประชาสัมพันธ์อาจไม่ได้บอกว่า "ผ่านหัวหน้าภาค/หัวหน้าฝ่าย" ก่อนหรือไม่ ทำให้บุคลากรบางท่านยังรู้สึกวุ่นวายขั้นตอนมันยุ่งยากจนไม่อยากยืม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- **ในอนาคตอาจยกเลิกระบบกระดาษก้าวสู่ระบบ E-Asset เต็มรูปแบบ:** พัฒนาระบบหรือแอปพลิเคชัน ส่วนกลางสำหรับการจอง ยืม คืน และเบิกจ่ายทรัพย์สินแบบออนไลน์ (Smart Tracking) ที่สามารถ อนุมัติได้แบบ Real-time เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มความสะดวกให้บุคลากรมากขึ้น
- **กำหนดแนวปฏิบัติแบบ "One-Page Guideline":** ปรับปรุงคู่มือการใช้ทรัพย์สินของราชการให้เข้าใจ ง่าย (Visual Guide) ระบุชัดเจนว่าสิ่งใดทำได้/ไม่ได้ และสื่อสารผ่านระบบ Intranet หรือช่องทางอื่น ๆ ที่เข้าถึงได้ทุกวัน เช่น แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF

- การตรวจสอบแบบไขว้ (Cross-Audit Mechanism): ให้ระบบ E-Asset มีการแจ้งเตือนอัตโนมัติ (Alert) เมื่อถึงกำหนดคืน หรือเมื่อมีความผิดปกติในการเบิกจ่าย เพื่อสร้างระบบควบคุมภายในเชิงรุก โดยไม่ต้องรอรอบการตรวจสอบประจำปี

2. นโยบายสร้างพื้นที่ปลอดภัยและยกระดับความเชื่อมั่นในระบบแจ้งเบาะแส (Trust-Based Whistleblowing System)

วิเคราะห์จากปัญหา: ตัวชี้วัดที่ 5 ข้อ i15 (ความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน) ได้คะแนนน้อยที่สุดในกลุ่ม (74.47 คะแนน) ซึ่งเป็น Red Flag ว่าบุคลากรไม่กล้ารายงานปัญหาหรือกังวลเรื่องความปลอดภัย แม้จะเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ (ข้อ i13 คะแนน 84.69) ก็ตาม

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- ใช้ Tone at the Top ขับเคลื่อนความเชื่อมั่น: ผู้บริหารสูงสุดสามารถแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ได้โดยการสอดแทรกความสำคัญของการรับฟังเสียงบุคลากรในเวทีประชุมปกติ (เช่น Town Hall) ควบคู่ไปกับการเปิดพื้นที่พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อลดช่องว่าง เช่น การลงพื้นที่หน้างานหรือการเปิดโอกาสให้เข้าพบอย่างอิสระ นอกจากนี้ อาจแสดงจุดยืนเป็นผู้สนับสนุนหลักที่คอยติดตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งนำผลสำเร็จที่เกิดจากการนำข้อเสนอแนะไปแก้ไขปัญหามาสื่อสารชื่นชมให้บุคลากรรับทราบด้วยตนเอง ซึ่งการลงมือทำอย่างสม่ำเสมอและสะท้อนผลลัพธ์ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์เช่นนี้ จะช่วยสร้างความไว้วางใจและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการกล้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นธรรมชาติ
- ปรับปรุงช่องทางร้องเรียนให้เป็นอิสระและเป็นความลับ (Anonymous & Independent Channel): ออกแบบระบบร้องเรียน (เชื่อมโยง OIT) ที่มีการเข้ารหัสข้อมูล ปิดบังตัวตนผู้แจ้ง และในระดับคณะ/ส่วนงานอาจตั้งคณะกรรมการรับเรื่องที่เป็นบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานอิสระที่ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียในสายการบังคับบัญชาโดยตรงเพิ่มเติมมาร่วมพิจารณา
- กำหนด SLA ในการจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งกลับ (Feedback Loop): เมื่อมีการแจ้งเรื่อง ต้องมีกรอบเวลาชัดเจนในการสืบสวนและอัปเดตสถานะให้ผู้แจ้งทราบ (แม้จะเป็นการแจ้งแบบไม่ระบุตัวตนก็สามารถใช้ระบบ Ticket ID ในการติดตามผลได้) เพื่อแสดงให้เห็นว่า "แจ้งแล้ว หน่วยงานมีการจัดการแก้ไขจริง"

3. นโยบายรื้อปรับระบบงานและสร้างมาตรฐานการให้บริการภายใน (Lean Operations & Internal SLA)

วิเคราะห์จากปัญหา: ตัวชี้วัดที่ 1 ข้อ i1 (ทำตามขั้นตอนและระยะเวลา) ทำคะแนนได้เพียง 75.84 คะแนน และ i2 (การเลือกปฏิบัติ) ทำได้ 83.42 คะแนน ซึ่งแสดงถึงปัญหาคอขวด (Bottleneck) และการใช้ดุลยพินิจที่อาจทำให้มาตรฐานการทำงานไม่คงที่ ซึ่งประเด็นนี้จะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึง EIT ทันที และอาจเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานหน้าด่าน (Front-office) ที่เปรียบเสมือน "ภาพลักษณ์และจุดรับแรงกระแทก" ของมหาวิทยาลัย (เช่น สำนักงานการทะเบียน, กองคลัง/ฝ่ายการเงิน, ฝ่ายกิจการนิสิต, ห้องสมุด, ศูนย์กีฬา หรือฝ่ายบริการการศึกษาของแต่ละคณะ/ส่วนงาน)

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- กระบวนการรีโองทั้งสิ่งไม่จำเป็น (Lean Process & Reengineering): หลายคณะ/ส่วนงานอาจตั้งคณะทำงานทบทวนกระบวนการทำงานหลัก (Core Processes) เพื่อตัดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลดจำนวนผู้ลงนามอนุมัติที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทน
- ประกาศ Service Level Agreement (SLA) ภายในองค์กร: ทอยกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการให้บริการแต่ละประเภทให้ชัดเจน (เช่น การอนุมัติเอกสารภายใน 24 ชั่วโมง) และประกาศให้บุคลากรทุกคนทราบ เพื่อลดดุลยพินิจและสร้างบรรทัดฐานที่เท่าเทียมกัน (แก้ปัญหาคือ i2) อย่างค่อยเป็นค่อยไปอย่างเป็นลำดับ
- ชี้แจงความโปร่งใสในการอนุมัติงบประมาณ (Clear Budget Communication): เพื่อแก้ปัญหาคือ i4 (81.12 คะแนน) หน่วยงานอาจจัดทำสรุปภาพรวมการอนุมัติโครงการและงบประมาณให้บุคลากรรับทราบอย่างโปร่งใส (ผ่านช่องทางภายใน) เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพตรงกันว่า การใช้จ่ายสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างไร

จะเห็นได้ว่า ผลประเมินการรับรู้ภายใน (IIT) เป็นเสมือนมาตรวัดสุขภาพเบื้องต้นขององค์กร การนำจุดที่ได้ดีไปเป็นต้นแบบและนำจุดที่ต้องเฝ้าระวังมาออกแบบเป็นมาตรการควบคุมภายใน (Internal Control) ที่รัดกุม จะเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ในมิติของการให้บริการภายนอก (EIT) และการเปิดเผยข้อมูล (OIT) ทำให้ภาพรวมของการบริหารจัดการและยกระดับความโปร่งใสของหน่วยงานมีความสอดคล้องกันทั้งระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานจริง

2.1.2 การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

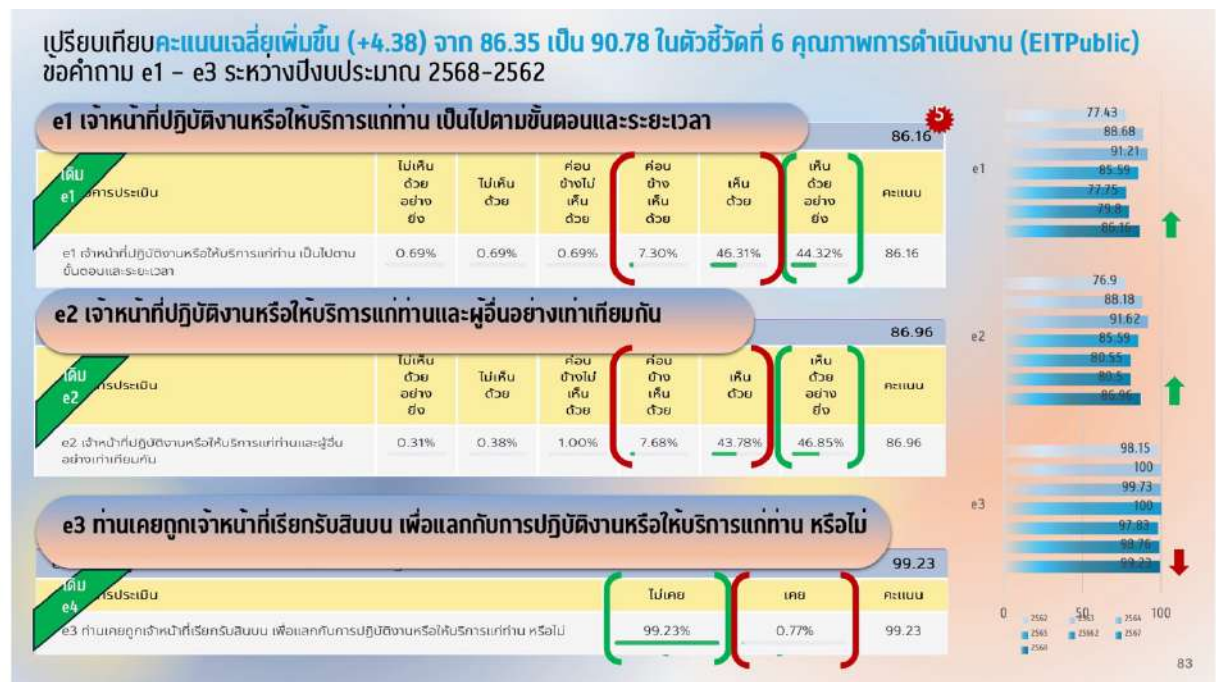
จากการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในภาพรวมครอบคลุมทั้ง 10 ตัวชี้วัด โดยในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ประกอบด้วย 9 ข้อคำถาม ซึ่งประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เข้ามามีส่วนร่วมใน 3 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อสะท้อนประสบการณ์ที่ได้รับจากการให้บริการหรือการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน รายละเอียดการวิเคราะห์เจาะลึกในตัวชี้วัดที่ 6 - 8 มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT Public) คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 90.78 คะแนน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาถึง 4.38 คะแนน โดยเมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มระหว่างปีงบประมาณ 2562 - 2568 พบว่า ผลการประเมินรายข้อคำถาม e1 - e3 มีทิศทางที่ดีขึ้น ดังนี้

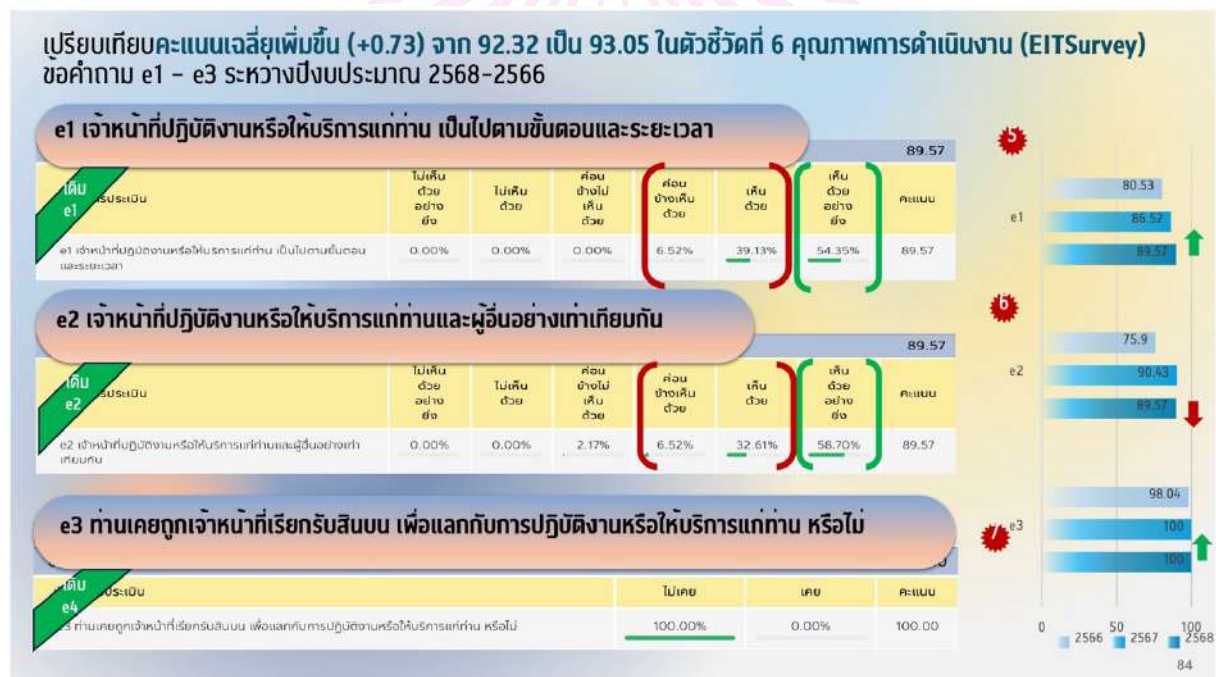
- ข้อ e1 (เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา): ทำคะแนนได้ 86.16 คะแนน
- ข้อ e2 (เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน): ทำคะแนนได้ 86.96 คะแนน
- ข้อ e3 (การเรียกรับสินบน): มหาวิทยาลัยสามารถรักษาระดับคะแนนได้สูงมากถึง 99.23 คะแนน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับคะแนนในส่วน IIT ของตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยในกลุ่มสำรวจ (EIT Survey) ข้อนี้ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ทำได้ดี (Points Done Well):** คะแนนเฉลี่ยภาพรวมมีทิศทางเติบโตขึ้น ตัวชี้วัดที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่ม EITPublic เพิ่มขึ้น 4.38 คะแนน (จาก 86.35 เป็น 90.78 คะแนน) และในกลุ่ม EITSurvey มีคะแนนเพิ่มขึ้น 0.73 คะแนน (จาก 92.32 เป็น 93.05 คะแนน)
- ความโปร่งใสและการไม่เรียกรับสินบน (ข้อ e3) ถือเป็นจุดแข็งที่โดดเด่นที่สุดของหน่วยงาน โดยในกลุ่ม EITSurvey ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน (ผู้ตอบแบบสอบถาม 100% ตอบว่า "ไม่เคย" ถูกเรียกรับสินบน) และในกลุ่ม EITPublic ทำคะแนนได้สูงถึง 99.23 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่สามารถรักษาระดับคะแนนเกือบ 100 คะแนนติดต่อกันมาเป็นปีที่ 6
- การยกระดับคะแนนให้ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนนในทุกข้อคำถาม จากข้อมูลเดิม ข้อ e1 (เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา) และข้อ e2 (ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน) เคยเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 85 คะแนน (ได้ 79.8 และ 80.5 คะแนนตามลำดับ) แต่ในปี 2568 สามารถพัฒนาจนทำคะแนนในกลุ่ม EITPublic ได้ 86.16 คะแนน และ 86.96 คะแนน ตามลำดับ ถือเป็นการลบจุดอ่อนเดิมและยกระดับคุณภาพการทำงานได้สำเร็จ
- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง (Points to Watch Out For):** ความรวดเร็วและความเท่าเทียมในการให้บริการ (ข้อ e1 และ e2) แม้คะแนนจะผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 85 คะแนนแล้ว แต่ข้อ e1 (86.16 คะแนน) และข้อ e2 (86.96 คะแนน) ยังคงเป็นข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าข้อคำถาม e3 ภายในตัวชี้วัดเดียวกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับความประทับใจ ยังพบว่ามีกลุ่มผู้รับบริการบางส่วนที่ตอบแบบประเมินในเชิงลบ เช่น ในข้อ e1 EITPublic มีผู้ตอบว่า "ไม่เห็นด้วย" 0.69% และ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" 0.69% รวมถึงในข้อ e2 ที่มีผู้ตอบว่า "ไม่เห็นด้วย" 0.38% และ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" 0.31% หน่วยงานจึงยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- การเฝ้าระวังการเรียกรับผลประโยชน์ (ข้อ e3 ในกลุ่ม EITPublic) แม้คะแนนข้อ e3 จะสูงถึง 99.23 คะแนน แต่พบว่ามีสัดส่วนของผู้รับบริการในกลุ่ม EITPublic จำนวน 0.77% ที่ระบุว่า "เคย" ถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ซึ่งแม้จะเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยมาก แต่ในด้านการควบคุมภายในและหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นประเด็นความเสี่ยงที่ต้องเฝ้าระวังเช่นกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนหรือช่องโหว่ในการทุจริตในอนาคต



รูปภาพที่ 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT Public) ย้อนหลัง 7 ปี



รูปภาพที่ 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 3 ปี

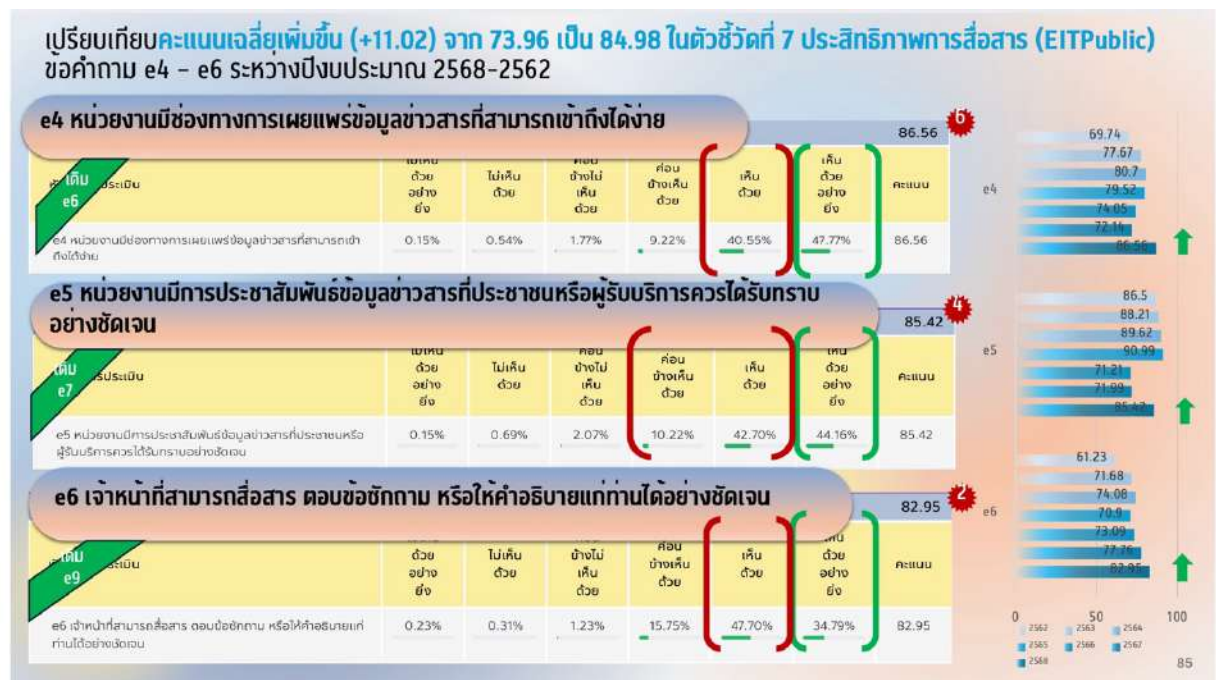
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EIT Public) คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 84.98 คะแนน มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจากปีที่ผ่านมาถึง 11.02 คะแนน แม้คะแนนในภาพรวมจะดีขึ้นมาก แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อคำถาม e4 - e6 ยังคงมีบางประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเพื่อยกระดับให้เกิน 85 คะแนนในทุกส่วน

- ข้อ e4 (ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงง่าย): ทำคะแนนได้ 86.56 คะแนน
- ข้อ e5 (การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน): ทำคะแนนได้ 85.42 คะแนน

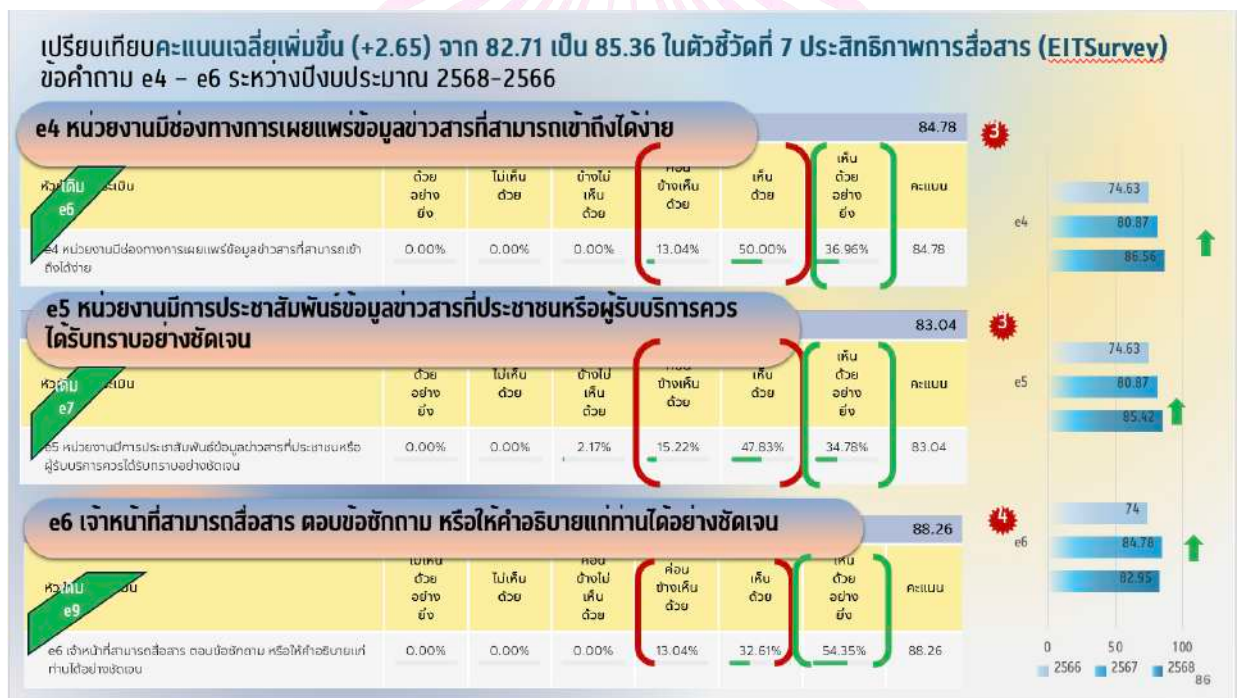
- **ข้อ e6 (เจ้าหน้าที่สื่อสารและตอบข้อซักถามอย่างชัดเจน):** ทำคะแนนได้ 82.95 คะแนน ซึ่งเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดนี้ หน่วยงานจึงควรเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารของเจ้าหน้าที่เพื่อให้อธิบายข้อมูลแก่ประชาชนได้อย่างชัดเจนและทันท่วงที

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ทำได้ดี (Points Done Well):** พัฒนาการของคะแนนภาพรวมที่ก้าวกระโดด โดยคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 7 ในกลุ่มผู้ประเมินแบบเปิด (EIT Public) เพิ่มขึ้นถึง 11.02 คะแนน โดยขยับจาก 73.96 เป็น 84.98 คะแนน และในส่วนของกลุ่มสำรวจ (EIT Survey) เพิ่มขึ้น 2.65 คะแนน (จาก 82.71 เป็น 85.36 คะแนน) แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
- ความสำเร็จในการพัฒนาช่องทางการเข้าถึงข้อมูล (ข้อ e4 และ e5 ในกลุ่ม EIT Public) หน่วยงานสามารถผลักดันคะแนนในกลุ่ม EIT Public ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 85 คะแนนได้สำเร็จ โดยข้อ e4 (ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงง่าย) ทำคะแนนได้ 86.56 คะแนน (ซึ่งเป็นพัฒนาการที่โดดเด่นเมื่อเทียบกับอดีตที่เคยได้เพียง 72.14 คะแนน) และข้อ e5 (การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน) ทำคะแนนได้ 85.42 คะแนน ถือเป็นจุดแข็งด้านการจัดการสื่อและการนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะ
- ความพึงพอใจสูงต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (ข้อ e6 ของกลุ่ม EIT Survey) ในกลุ่มผู้รับบริการที่ถูกสำรวจ (EIT Survey) ได้ให้คะแนนข้อ e6 (เจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน) สูงถึง 88.26 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า หากเป็นการให้บริการที่ผู้รับบริการได้ติดต่อหรือประสานงานโดยตรง เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะและศักยภาพในการสื่อสารให้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง (Points to Watch Out For):** ความชัดเจนในการตอบข้อซักถามของประชาชนทั่วไป (ข้อ e6 ของกลุ่ม EIT Public) ข้อ e6 เป็นเพียงข้อเดียวในตัวชี้วัดที่ 7 ของกลุ่ม EIT Public ที่ยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 85 คะแนน (ทำได้ 82.95 คะแนน) เมื่อวิเคราะห์จากสัดส่วนการตอบประเมินพบว่าผู้ประเมินให้คะแนนในระดับ "ค่อนข้างเห็นด้วย" ถึง 15.75% สะท้อนให้เห็นว่าในระดับการให้บริการสาธารณะ ช่องทางการสื่อสารหรือการตอบข้อซักถาม (เช่น ระบบถาม-ตอบ หน้าเว็บไซต์ หรือจุดบริการร่วม) อาจยังให้คำอธิบายที่ไม่ชัดเจนหรือทันท่วงทีเพียงพอ จึงเป็นจุดที่ต้องเฝ้าระวังและเร่งพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงรุก
- การยกระดับช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ตอบโจทย์กลุ่ม Survey (ข้อ e4 และ e5 ของกลุ่ม EIT Survey) แม้คะแนนการเข้าถึงข้อมูลและประชาสัมพันธ์ในกลุ่ม Public จะทำได้ดีเยี่ยม แต่ในกลุ่ม EIT Survey คะแนนข้อ e4 (ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล) ยังอยู่ที่ 84.78 คะแนน และข้อ e5 (การประชาสัมพันธ์ข้อมูล) อยู่ที่ 83.04 คะแนน ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน รวมทั้งยังพบสัดส่วนผู้ที่ตอบประเมินในระดับ "ค่อนข้างไม่เห็นด้วย" อยู่ที่ 2.17% ในข้อ e5 หน่วยงานจึงต้องเฝ้าระวังการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ โดยควรปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสื่อต่างๆ ให้ตอบสนองผู้ใช้งานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม



รูปภาพที่ 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EIT Public) ย้อนหลัง 7 ปี



รูปภาพที่ 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EITSurvey) ย้อนหลัง 3 ปี

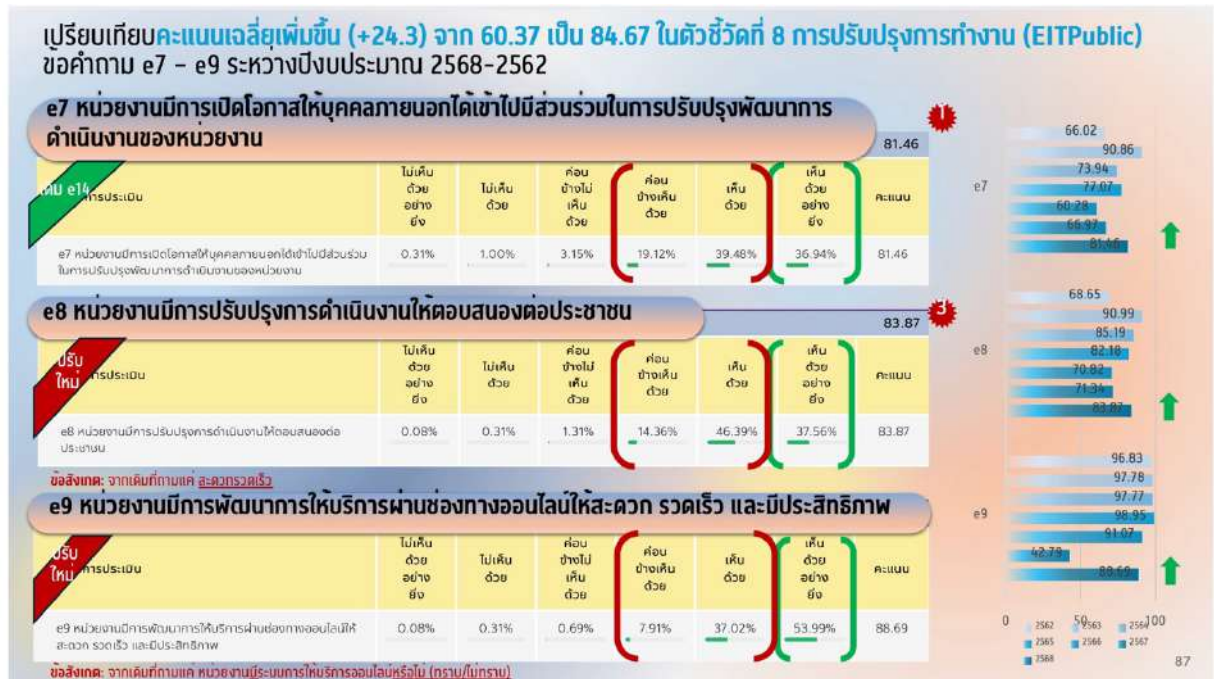
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EIT Public) เป็นตัวชี้วัดที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นก้าวกระโดดที่สุดถึง 24.3 คะแนน โดยขึ้นมาจาก 84.67 คะแนน จากเดิมที่เคยเป็นตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์รายชื่อ e7 – e9 มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

- **ข้อ e9 (การพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์/E-Service):** ทำคะแนนได้สูงถึง 88.69 คะแนน ซึ่งถือเป็นพัฒนาการที่โดดเด่นมากเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่เคยได้คะแนนเพียง 42.79 คะแนน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบดิจิทัลให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **ข้อ e8 (การปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน):** ทำคะแนนได้ 83.87 คะแนน
- **ข้อ e7 (การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน):** ทำคะแนนได้ 81.46 คะแนน แม้จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี 2567 แต่ยังคงเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในกลุ่ม EIT ของปีนี้ มหาวิทยาลัยจึงควรเพิ่มช่องทางที่หลากหลายให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น

ประเด็นวิเคราะห์

- **จุดที่ทำได้ดี (Points Done Well):** การยกระดับคะแนนภาพรวมแบบก้าวกระโดด ตัวชี้วัดนี้ถือเป็นความสำเร็จที่โดดเด่นที่สุดในการประเมินรอบนี้ โดยในกลุ่มผู้ประเมินแบบเปิด (EIT Public) มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นถึง 24.3 คะแนน ขยับจาก 60.37 เป็น 84.67 คะแนน และในกลุ่มสุ่มสำรวจ (EIT Survey) มีคะแนนเพิ่มขึ้น 8.7 คะแนน ขยับจาก 73.33 เป็น 82.03 คะแนน
- ความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริการออนไลน์ (ข้อ e9) เป็นข้อที่ทำคะแนนได้สูงสุดในตัวชี้วัดนี้ ทั้งในกลุ่ม EIT Public ที่ 88.69 คะแนน และกลุ่ม EIT Survey ที่ 86.96 คะแนน สิ่งที่น่าสนใจคือ ในปี 2568 ข้อคำถามมีความท้าทายมากขึ้น โดยปรับจากการถามเพียงว่า หน่วยงานมีระบบให้บริการออนไลน์หรือไม่ (ทราบ/ไม่ทราบ) เปลี่ยนเป็นการประเมินคุณภาพว่า การให้บริการออนไลน์นั้น "สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ" หรือไม่ การที่คะแนนพุ่งสูงขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับ E-Service ขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม
- **จุดที่ต้องเฝ้าระวัง (Points to Watch Out For):** การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม (ข้อ e7) แม้คะแนนจะมีทิศทางที่ดีขึ้น แต่ยังคงเป็นข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในกลุ่ม EIT ของปีที่ผ่านมา และยังไม่ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน โดยในกลุ่ม EIT Public ทำได้ 81.46 คะแนน และกลุ่ม EIT Survey ทำได้เพียง 77.83 คะแนน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานยังต้องทบทวนและออกแบบช่องทางหรือกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เข้าถึงง่ายและชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ อาจยังหมายถึงควรเพิ่มการสื่อสารความรู้ความเข้าใจและการประชาสัมพันธ์ร่วมด้วย
- การปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อประชาชน (ข้อ e8) คะแนนในข้อคำถามนี้ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนนเช่นกัน โดยกลุ่ม EIT Public ทำได้ 83.87 คะแนน และ EIT Survey ทำได้ 81.30 คะแนน นอกจากนี้ ในกลุ่ม EIT Survey ยังพบสัดส่วนผู้ที่ตอบแบบประเมินในระดับ "ค่อนข้างไม่เห็น

ด้วย" ในข้อนี้ถึง 6.52% จึงเป็นจุดที่ควรเฝ้าระวังว่า การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ผ่านมา อาจยังไม่ตอบสนองต่อปัญหา หรือความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุมและตรงจุดเท่าที่ควร



รูปภาพที่ 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EIT Public) ย้อนหลัง 7 ปี



รูปภาพที่ 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 3 ปี

การบูรณาการความเชื่อมโยงผลประโยชน์ EIT สู่ตัวชี้วัด IIT และ OIT

ผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ในตัวชี้วัดที่ 6-8 ไม่ได้แยกส่วนออกจากการบริหารจัดการภายใน แต่เป็น "ภาพสะท้อน (Reflection)" ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน (IIT) และความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล (OIT) อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเชิงระบบได้ ดังนี้

1. ความเชื่อมโยงกับกลุ่มตัวชี้วัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT: ตัวชี้วัดที่ 1-5) ผลลัพธ์การให้บริการที่ประชาชนสัมผัสได้ ย่อมมีจุดเริ่มต้นจากมาตรฐานจริยธรรมและระบบการทำงานภายในองค์กร

- **เชื่อมโยงตัวชี้วัดที่ 1 (การปฏิบัติหน้าที่) และ ตัวชี้วัดที่ 3 (การใช้อำนาจ):** ความสำเร็จในข้อ e3 (การไม่ถูกเรียกรับสินบน) ซึ่งทำคะแนนได้สูงเกือบ 100 คะแนนติดต่อกันมาเป็นปีที่ 6 นั้น มีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกับคะแนนในส่วน IIT ของตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งนี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า การขับเคลื่อนนโยบายต่อต้านการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกรอบธรรมาภิบาล สัมฤทธิ์ผลจนผู้รับบริการภายนอกสัมผัสได้ นอกจากนี้ คะแนนในข้อ e1 (ทำตามขั้นตอน) และ e2 (ความเท่าเทียม) ยังสะท้อนถึงการลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการใช้อำนาจอย่างถูกต้องตามตัวชี้วัดที่ 3
- **เชื่อมโยงตัวชี้วัดที่ 5 (การแก้ไขปัญหาการทุจริต):** การประเมินในข้อ e8 (การปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน) มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความกระตือรือร้นของหน่วยงานในการนำข้อร้องเรียนหรือผลการประเมินความเสี่ยงเชิงระบบ (Risk Profile) มาปรับปรุงกระบวนการควบคุมภายใน หาก IIT ตัวชี้วัดที่ 5 เข้มแข็ง การตอบสนองต่อข้อ e8 ในฝั่งผู้รับบริการก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ความเชื่อมโยงกับกลุ่มตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT: ตัวชี้วัดที่ 9-10) เครื่องมือหลักที่จะช่วยยกระดับคะแนน EIT คือการจัดทำและบริหารจัดการข้อมูลตามเกณฑ์ OIT ให้มีประสิทธิภาพ

- **เชื่อมโยงตัวชี้วัดที่ 9 (การเปิดเผยข้อมูล):** ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร (ข้อ e4, e5, e6) ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การยกระดับในส่วนนี้จึงผูกพันโดยตรงกับการจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนว่า หน่วยงานต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน การทำ OIT ที่ดี (เช่น คู่มือการให้บริการ ข้อมูลการติดต่อ ข่าวประชาสัมพันธ์) จะเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ใช้ตอบคำถามประชาชน (e6) ได้รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งการผลักดันระบบ E-Service (e9) ก็ต้องอาศัยการเปิดเผยช่องทางผ่านเว็บไซต์ตามเกณฑ์ OIT เช่นกัน
- **เชื่อมโยงตัวชี้วัดที่ 10 (การป้องกันการทุจริต):** ข้อ e7 (การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม) เป็นจุดที่ยังคงต้องเฝ้าระวัง การยกระดับคะแนนในข้อนี้ สามารถทำได้โดยการบูรณาการผ่านกลไก OIT ตัวชี้วัดที่ 9 และ 10 ได้แก่ ข่าวประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นหรือผลการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ การจัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนทุจริต/ประพฤติมิชอบ (Whistleblowing System) ผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ อย่างระบบความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย และการนำข้อมูลที่ได้จากการมีส่วนร่วมมาจัดทำรายงานผลการดำเนินการ เพื่อสะท้อนกลับให้ประชาชนเห็นว่าหน่วยงานรับฟังและพร้อมเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการความเสี่ยง (Recommendations)

1. นโยบายลดการใช้ดุลยพินิจและสกัดกั้นความเสี่ยงการทุจริตเชิงรุก (Zero-Tolerance & Process Standardization)

วิเคราะห์จากปัญหา: แม้คะแนนข้อ e3 (การไม่เรียกรับสินบน) จะสูงเกือบ 100 คะแนน แต่ยังมีสัดส่วน 0.77% ในกลุ่ม EIT Public ที่ระบุว่าเคยถูกเรียกรับผลประโยชน์ รวมถึงความเสี่ยงด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ (e1, e2) และประเด็นท้าทายเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- **ปรับลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล (Standardize Operations):** นำระบบดิจิทัลและ E-Service (ซึ่งทำคะแนน e9 ได้ดีอยู่แล้ว) มาใช้ควบคุมกระบวนการอนุมัติ อนุญาต และการให้บริการตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อลดโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะใช้ดุลยพินิจส่วนตัวหรือเกิดความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ
- **มาตรการจัดการความเสี่ยง 0.77% (Red Flag Monitoring):** กำหนดให้สัดส่วน 0.77% นี้เป็น "ความเสี่ยงระดับสูง" ที่ต้องถูกตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) โดยไม่ต้องรอให้เกิดข้อร้องเรียนเชิงประจักษ์ ควบคู่ไปกับการบูรณาการตัวชี้วัด OIT ด้านระบบแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) ให้เข้าถึงง่ายและคุ้มครองผู้แจ้งอย่างรัดกุม
- **นโยบายการใช้ทรัพย์สินของราชการที่จับต้องได้:** จัดทำแนวปฏิบัติ (Guidelines) ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการยืม ใช้ และเบิกจ่ายทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พร้อมระบบตรวจสอบแบบเปิดเผย (Transparent Asset Tracking) เพื่อสร้างมาตรฐานและลดข้อครหาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

2. นโยบายยกระดับศูนย์กลางการสื่อสารสาธารณะและเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม (Proactive Communication & Public Co-creation)

วิเคราะห์จากปัญหา: ข้อ e6 (เจ้าหน้าที่ตอบข้อซักถาม) ยังได้คะแนนต่ำสุดในตัวชี้วัดที่ 7 (82.95 คะแนน) และข้อ e7 (เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม) เป็นข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดในกลุ่ม EIT ของปีนี้ (81.46 คะแนน)

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- **การพัฒนาคลังความรู้กลางและกลไกการสื่อสารขับเคลื่อนด้วย AI (AI-Driven Centralized Knowledge Base & Communication Ecosystem):** มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการให้บริการใน 3 มิติ ดังนี้
 - **Front-End (Automated Service):** พัฒนา AI Chatbot รองรับการตอบคำถามพื้นฐานและการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ (O1-O26) ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นิสิตและบุคลากรติดต่อภายนอก
 - **Back-End (AI Assistance for Staff):** ใช้ Generative AI เป็นเครื่องมือช่วยเจ้าหน้าที่ (AI Assistant) ในการสืบค้นฐานข้อมูลกฎระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ช่วยให้การตอบคำถามในประเด็นที่มีความซับซ้อนเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และมีความถูกต้องแม่นยำสูงสุด

- Proactive Insights: ใช้ AI ในการวิเคราะห์และจำแนกหมวดหมู่ประเด็นร้องเรียนหรือข้อสอบถามที่มีความถี่สูง (Hot Topics) เพื่อระบุความเสี่ยงเชิงรุกและนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบงานบริการ ควบคู่กับการจัดอบรมทักษะ Service Communication และการประยุกต์ใช้ AI ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
- **แพลตฟอร์มรับฟังเสียงผู้รับบริการแบบเรียลไทม์ (Active Feedback Loop):** เปลี่ยนช่องทางการแสดงความคิดเห็นจากแบบประเมินรายปี เป็นแพลตฟอร์มข้อเสนอแนะออนไลน์แบบเรียลไทม์ (เชื่อมโยง OIT) ที่ประชาชนสามารถเสนอแนะแนวทางปรับปรุงงานได้ตลอดเวลา
- **กระบวนการตอบสนองที่ตรวจสอบได้ (Closed-loop Action):** เมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากภายนอกหน่วยงานต้องมีรอบการรายงานผล (Feedback Report) ให้สาธารณชนทราบว่า มหาวิทยาลัยได้นำข้อคิดเห็นเหล่านั้นไปปรับปรุงระบบการทำงานอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในข้อ e8 (การปรับปรุงให้ตอบสนองต่อประชาชน)

3. นโยบายแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยและการสื่อสารเชิงประจักษ์ (Visible Corrective Actions)

วิเคราะห์จากปัญหา: ข้อมูลสรุปชี้ชัดว่า "การแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัย" ยังเป็นหนึ่งในความท้าทายหลัก ประกอบกับการที่กลุ่ม EIT Survey ถึง 6.52% ค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า หน่วยงานมีการปรับปรุงงานให้ตอบสนองต่อประชาชน (e8)

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการความเสี่ยง:

- **จัดทำกระดานแสดงผลการจัดการข้อร้องเรียน (Transparency Dashboard):** ในอนาคตนำข้อมูลการแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยหรือประเด็นการพัฒนาของคณะ/ส่วนงานมาจัดแสดงในรูปแบบสรุปผลทางสถิติ (ไม่ระบุข้อมูลส่วนบุคคล) ผ่านหน้าเว็บไซต์หลัก เพื่อแสดงให้เห็นว่า "เมื่อมีการแจ้งปัญหามหาวิทยาลัยมีการแก้ไขอย่างเด็ดขาดและเป็นรูปธรรม" (เชื่อมโยงตัวชี้วัด IIT และ OIT)
- **รายงานผลกระทบเชิงบวก (Impact Report):** สื่อสารผลสำเร็จของการนำข้อเสนอแนะไปแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัย (Risk Profile) เช่น การประกาศว่า "จากข้อร้องเรียนในปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงระบบ X เพื่อลดระยะเวลาและลดความเสี่ยงการทุจริตเรียบร้อยแล้ว" สิ่งนี้จะค่อยๆ เปลี่ยนมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัย ไม่ใช่เพียงการทำเอกสารประเมิน

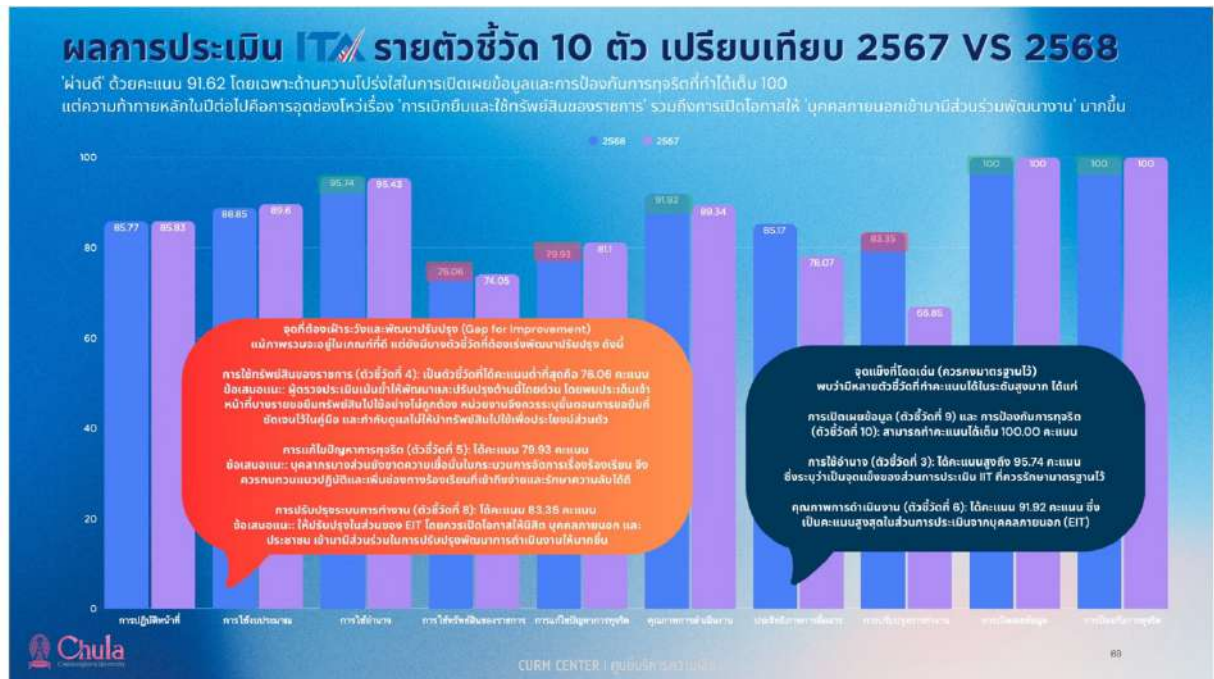
จากที่กล่าวมาการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงดังกล่าวตอกย้ำให้เห็นว่า การประเมิน ITA ไม่ใช่เพียงการตอบแบบสอบถามแยกส่วน แต่เป็นกลไกที่สอดประสานกัน (Governance, Risk, and Compliance - GRC) การจะรักษาระดับคุณภาพ EIT ให้สูงกว่า 85 คะแนนในระยะยาว จึงต้องอาศัยการกำกับดูแลภายใน (IIT) ที่โปร่งใสควบคู่ไปกับการใช้เว็บไซต์องค์กร (OIT) ให้เป็นเครื่องมือเชิงรุกในการสื่อสารข้อมูลอัจฉริยะแบบ Real-time แก่สาธารณชน

แม้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีพัฒนาการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับ “ก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ” โดยเฉพาะในมิติการเปิดเผยข้อมูลและการป้องกันการทุจริต ซึ่งอยู่ในระดับสูงของประเทศ

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญอยู่ที่การ “แปลงความโปร่งใสเชิงนโยบาย ไปสู่ความเชื่อมั่นเชิงปฏิบัติ” โดยเฉพาะในประเด็น

- การใช้ทรัพยากรของราชการ
- การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ความสม่ำเสมอของการปฏิบัติหน้าที่

หากสามารถดำเนินการปิด Gap ดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับคะแนน ITA สู่ระดับ “ดีเยี่ยม (Excellence)” หรือ 100 คะแนนเต็มอย่างยั่งยืน



รูปภาพที่ 18 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA รายตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568

แผนภูมิเปรียบเทียบผลคะแนนรายตัวชี้วัดสะท้อนภาพรวมของมหาวิทยาลัยในระดับ "ผ่านดี" ด้วยคะแนนรวม 91.62 คะแนนโดยสามารถจำแนกผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ออกเป็น 2 ด้านหลักเพื่อประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก:

1. จุดแข็งที่โดดเด่น (Strengths to Maintain):

- ตัวชี้วัดที่ 9 (การเปิดเผยข้อมูล) และตัวชี้วัดที่ 10 (การป้องกันการทุจริต): ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน สะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศและการเปิดเผยข้อมูลเชิงนโยบาย
- ตัวชี้วัดที่ 3 (การใช้อำนาจ): ได้คะแนนสูงถึง 95.74 คะแนน (เพิ่มขึ้นจาก 95.43 ในปี 2567)
- ตัวชี้วัดที่ 6 (คุณภาพการดำเนินงาน): ได้คะแนน 91.92 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่สูงที่สุดในฝั่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

2. จุดที่ต้องเฝ้าระวังและพัฒนาปรับปรุง (Gap for Improvement):

- ตัวชี้วัดที่ 4 (การใช้ทรัพยากรของราชการ): ได้คะแนนต่ำที่สุดคือ 76.06 คะแนน (แม้จะพัฒนาขึ้นจากปี 2567 ที่ได้ 74.05 คะแนน) จำเป็นต้องระบุขั้นตอนการยืมในคู่มือให้ชัดเจนและควบคุมไม่ให้นำไปใช้ส่วนตัว

- ตัวชี้วัดที่ 5 (การแก้ไขปัญหาการทุจริต): คะแนนลดลงจาก 81.1 คะแนน เหลือ 79.93 คะแนน สะท้อนว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียน ต้องเพิ่มการรักษาความลับอย่างรัดกุม
- ตัวชี้วัดที่ 8 (การปรับปรุงระบบการทำงาน): แม้จะมีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมากจาก 66.85 คะแนน เป็น 83.35 คะแนน แต่ยังคงจัดอยู่ในกลุ่มคะแนนต่ำที่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกและนิสิตเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนางานมากขึ้น



รูปภาพที่ 19 แผนภาพวิเคราะห์คะแนนรายข้อคำถามที่เป็นจุดอ่อน (Pain Points) และข้อเสนอแนะจากการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. (NACC)

จากการจำแนกข้อคำถามรายข้อ (Sub-indicators) ที่มีคะแนนต่ำและเป็นประเด็นท้าทายหลักของมหาวิทยาลัย สามารถเรียงลำดับจากคะแนนต่ำสุดไปหาจุดที่เริ่มควบคุมได้ ดังนี้

- i10 การขอยืมทรัพย์สินถูกต้อง (60.83 คะแนน - ต่ำที่สุด): เป็นประเด็นวิกฤตที่สะท้อนว่า เจ้าหน้าที่ยังขาดการปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติในการยืม/ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้อง
- i15 ความเชื่อมั่นในกระบวนการร้องเรียน (74.47 คะแนน): บุคลากรภายในยังมีความกังวลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนทุจริตและความโปร่งใสในการรักษาความลับ
- i1 การปฏิบัติตามขั้นตอนและเวลา (75.84 คะแนน): สะท้อนปัญหาเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือให้บริการที่อาจยังไม่เป็นไปตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA)
- i2 การกำกับดูแลทรัพย์สิน (78.78 คะแนน): มีประเด็นเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ
- i14 ความเชื่อมั่นในมาตรการป้องกัน (80.64 คะแนน): ความมุ่งมั่นและการรับรู้ต่อมาตรการป้องกันการทุจริตในภาพรวมขององค์กรยังต้องสร้างความตระหนักรู้เพิ่มเติม

- e7 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีส่วนร่วม (81.46 คะแนน): ช่องทางและโอกาสที่เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงงานยังมีจำกัด
- e6 การสื่อสารตอบคำถามชัดเจน (82.95 คะแนน): ความชัดเจนและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลหรือตอบข้อซักถามแก่ผู้รับบริการภายนอก

Chula การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ				
01	ตัวชี้วัดที่ 4 การให้บริการสินรายการ	Q4 2568 -Q4 2569	ทบทวนและ PR SOP การยื่นทรัพย์สิน + นำเทคโนโลยีมาช่วยกำกับดูแล ระบบขั้นตอนการขอขึ้นตามประเภทงานให้ชัดเจนคล้ายคู่มือปฏิบัติงาน (O8) จัดอบรม Chula Talk of Integrity 2026 สร้างจิตสำนึกแยกแยะ COI ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๑15 (O16 เดิม)	i10 ≥ 75
02	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต	Q2 2568-Q3 2569	ปรับปรุงช่องทางร้องเรียน: ทบทวนแนวปฏิบัติฯ ๑16 (O17 เดิม) และช่อง ทางแจ้งเรื่องร้องเรียน ๑17 (O18 เดิม) ให้เข้าถึงง่าย รักษาความลับผู้แจ้ง เบาะแส และสามารถ "ติดตามสถานะได้" เพื่อสร้างความมั่นใจ พร้อมโชว์แดชบอร์ดตาม ๑18 (๑19 เดิม) ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนฯ	i15 ≥ 78
03	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติงานที่	Q1-Q3 2569	สนับสนุนงานการคิดหลักปรับปรุง SLA ในคู่มือ (O8, O9): ระยะเวลา แต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน และจัดทำสื่อ "Infographic" หรือแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการรับบริการให้เข้าใจง่ายมากขึ้น	i1,e1 ≥ 82
04	ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	Q1-Q2 2569	มอบหมายผู้รับผิดชอบการสื่อสาร: ปรับปรุงเว็บไซต์หลักฯ 3 ภาษา พัฒนา AI, Chatbot เพื่อตอบคำถามได้ช่องทาง (Q&A) ผ่านข้อมูลการ ติดต่อและช่องทางการสอบถาม O3 และใช้ Social Media ต่าง ๆ สื่อสารข้อมูลที่เข้าใจง่ายและทั่วถึง	e6 ≥ 85
05	ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุง ระบบการทำงาน	Q4 2568-Q4 2569	จัดกิจกรรม Chula Voice to Action: เปิดโอกาสให้คณะ/ส่วนงานเป็น ส่วนหนึ่งในการถวอนแบบวัด OIT โดยรายงานผลการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ตามองค์ประกอบด้านข้อมูล ๑19 (O20 เดิม) ในปีงบประมาณ พ.ศ.2569 และ "เผยแพร่ผลการมีส่วนร่วม" ให้สาธารณชนทราบรูปแบบต่าง ๆ	e7 ≥ 85
06	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผย ข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกัน การทุจริต	Q1-Q3 2569	รักษาระดับมาตรฐาน: ตรวจสอบความถูกต้องและสถานะของ URL ข้อมูลสู่สาธารณะ: (O1-O26) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันและเข้าถึงได้ตลอดเวลา	OIT=100

รูปภาพที่ 20 ตารางกรอบแนวทางและมาตรการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตามผลการประเมิน ITA
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (Action Plan Matrix)

ตารางดังกล่าวแสดงแผนปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive Action Plan) ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อปิดช่องว่างความเสี่ยง (Gap Closure) โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบเวลา (Timeline) ในปี 2569 ที่ชัดเจน แบ่งออกเป็น 6 มาตรการหลัก:

1. ด้านการใช้ทรัพย์สินฯ (ตัวชี้วัดที่ 4): มุ่งทบทวนและประชาสัมพันธ์ SOP การยืมทรัพย์สิน นำเทคโนโลยีมาควบคุม และจัดอบรม Chula Talk of Integrity 2026 เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) โดยตั้งเป้าหมายคะแนน i10 ≥ 75 (ดำเนินการ Q4/2568 - Q4/2569)
2. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 5): พัฒนาช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย รักษาความลับ และสามารถ "ติดตามสถานะได้" พร้อมแสดงสถิติผ่าน Insight Dashboard ตั้งเป้าหมายคะแนน i15 ≥ 78 (ดำเนินการ Q2/2568 - Q3/2569)
3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (ตัวชี้วัดที่ 1): ปรับปรุงกระบวนการและระยะเวลาให้บริการ (SLA) ในคู่มือปฏิบัติงาน พร้อมทำสื่อ Infographic ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนให้เข้าใจง่าย ตั้งเป้าหมายคะแนน i1, e1 ≥ 82 (ดำเนินการ Q1 - Q3/2569)

4. ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร (ตัวชี้วัดที่ 7): ปรับปรุงเว็บไซต์หลักของจุฬาฯ ให้รองรับ 3 ภาษา นำเทคโนโลยี AI และ Chatbot มาใช้ตอบคำถามแบบสองทาง (Q&A) ผ่านระบบออนไลน์และ Social Media ตั้งเป้าหมายคะแนน $e6 \geq 85$ (ดำเนินการ Q1 - Q2/2569)
5. ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ 8): จัดกิจกรรม *Chula Voice to Action* ดึงส่วนงานต่างๆ ร่วมขับเคลื่อนแบบวัด OIT และเผยแพร่ผลการมีส่วนร่วมสู่สาธารณะ ตั้งเป้าหมายคะแนน $e7 \geq 85$ (ดำเนินการ Q4/2568 - Q4/2569)
6. ด้านการเปิดเผยข้อมูลและการป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 9 และ 10): รักษาระดับมาตรฐานเดิมโดยการตรวจสอบความถูกต้องและสถานะของ URL ข้อมูลสาธารณะ (O1 - O26) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อคงเป้าหมายคะแนน OIT = 100 เต็ม (ดำเนินการ Q1 - Q3/2569)

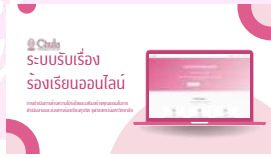
2.2 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เพื่อให้การยกระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) มิใช่เพียงการดำเนินการตามรอบประเมิน แต่เป็นการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Transformation) อย่างแท้จริง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้บูรณาการหลักการบริหารความเสี่ยง (ERM) และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance) เข้ากับนวัตกรรมดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่รากเหง้าของพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) โดยมีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (1) มาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรม
- (2) ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ที่สอดคล้องกับมาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรม
- (3) ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ
- (4) ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ
- (5) ผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 1 สรุปมาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ	ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ (Analysis)	ส่วนที่ 2: มาตรการพัฒนา (Action Plan)	ส่วนที่ 3: การติดตาม (Tracking)
	ผลวิเคราะห์ ITA ปี 2568 ที่สอดคล้องกับ มาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรม	มาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินการ
			ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ
			หน่วยงาน & ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ 1: การปฏิรูปนิเวศ การร้องเรียนด้วยระบบธรรมาภิ	1.1 การวิเคราะห์วิกฤต ความเชื่อมั่น (Indicator 5): ผลการประเมินการรับรู้ภายใน	โครงการพัฒนาระบบแจ้งเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบเชิงบูรณาการ พร้อมระบบ จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล	- ฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานด้านความ โปร่งใสและเสริมสร้าง คุณธรรมฯ สรุปผลและ
			ไตรมาส 1-3 ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
			ศูนย์บริหารความ เสี่ยง ร่วมกับสำนัก กฎหมายและนิติ การ

บาลติจิตัล (Whistleblowing System Transformation)	(IIT) พบลัญญูณเดื่อน (Red Flag) ในตัวชี้วัดที่ 5 (การแก้ไขปัญหการทุจริต) ที่ลดลง -1.17 คะแนน โดยเฉพาะข้อคำถาม i15 เรื่องความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ได้รับคะแนนเพียง 74.47 คะแนน มีความจำเป็นต้องทบทวนแนวปฏิบัติและพัฒนาช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและรักษาความลับได้ดี 1.2 การระบุปัญหาเชิงระบบ (Institutional Bottleneck): ระบบเดิมประสบปัญหาคอขวดที่ส่วนกลาง (Centralized Bottleneck) และขาดกลไกการสื่อสารย้อนกลับ (Broken Feedback Loop) ส่งผลให้บุคลากรเกิดความลังเลใจ (Hesitation) ในการแจ้งเบาะแสเนื่องจากความกังวลด้านความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการจัดการ 1.3 แม้ผลคะแนนภาพรวมของตัวชี้วัดที่ 3 (การใช้อำนาจ) ในปี 2568 จะอยู่ในเกณฑ์สูง แต่เพื่อป้องกันความเสี่ยง (Risk Mitigation) จากความรู้สึกละเลยหรืออคติส่วนบุคคล (Subjective Bias) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อร้องเรียน	อจฉริยะ (transparency.chula.ac.th ระยะที่ 3-4) โดยเตรียมดำเนินการหลายประการ ดังนี้ 1.1 Decentralized Action & Triage: พัฒนาระบบคัดแยกเรื่อง (Triage) และกระจายอำนาจให้ส่วนงาน (Unit Admin) จัดการเรื่องร้องเรียนได้โดยตรงเพื่อความสะดวกทั่ว (Decentralized Action) โดยมีระบบแจ้งเตือนกำหนดเวลา (SLA Alert) เพื่อกำจัดความล่าช้าสะสม 1.2 Secure Anonymous Tracking: ใช้เทคโนโลยีการเข้ารหัสข้อมูลเพื่อรองรับ Anonymous Complaint โดยสร้างรหัสประจำข้อร้องเรียน (Case ID) และ PIN ส่วนบุคคลให้ผู้ร้องเรียนติดตามสถานะได้แบบ Real-time โดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน 1.3 Evidence-Based Management Dashboard: พัฒนาแดชบอร์ดวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา (Trend Analysis) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถระบุจุดเสี่ยงเชิงระบบ (Corruption Risk Profiling) และกำหนดนโยบายป้องกันเชิงรุกตามหลัก GRC และ ERM  นอกจากนั้น เพื่อสนับสนุนให้ โครงการการพัฒนาแบบแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบเชิงบูรณาการ พร้อมระบบจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอจฉริยะ (transparency.chula.ac.th ระยะที่ 3-4) สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดจำนวนข้อร้องเรียนลงอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องสร้างเกราะป้องกันทางวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสื่อสารหลักเกณฑ์และ	วิเคราะห์ภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (เปรียบเทียบย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 2562-2568) พร้อมสรุปความคืบหน้าจากการดำเนินการภายใต้โครงการพัฒนาระบบแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักกฎหมายและนิติการ สำนักบริหารวิจัย และอื่นๆ (ทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ) เพื่อสื่อสารความเข้าใจและเตรียมความพร้อมก่อนเปิดตัวระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ใหม่ ควบคู่มอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. หอประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เมื่อวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ หอประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting)	เริ่มจัดซื้อจัดจ้าง พตจิกายณ 2568-เมษายน 2569 และมีกำหนด Onboarding ให้ทุกส่วนงานแจ้งรายชื่อผู้ได้รับมอบหมายสิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานในบทบาทผู้ดูแลระดับหน่วยงาน (Unit Admin) และผู้บริหารที่กำกับดูแล (Supervising Executive) ภายในวันที่ 22 พฤษภาคม 2569 และจะมีแผนพัฒนาต่อยอดในปีงบประมาณถัดไป เช่น พัฒนา Insight Dashboard เพื่อแสดงผลข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนเชิงภาพรวมแบบเรียลไทม์ เป็นต้น คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มีความประสงค์เข้าร่วม เช่น ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะเลขานุการฯ ของคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย
--	--	---	--	---

เรื่องการใช้อำนาจโดยมิชอบ	วางรากฐานกลไก ก่อนเกิดการร้องเรียนปลายเหตุ โดยในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ยังมีระบุถึงมาตรการ โครงการ และกิจกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องและสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในการส่งเสริมธรรมาภิบาล รักษาระดับมาตรฐาน หรือป้องกันความเสี่ยงในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ซึ่งครอบคลุมประเด็นการสั่งงานส่วนตัว (ข้อ i7) การสั่งการที่สุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต (ข้อ i8) และความโปร่งใสปราศจากสินบน/ระบบอุปถัมภ์ในงานบุคคล (ข้อ i9) ดังนี้ 2.1 หมวดปฏิรูปกฎระเบียบและการสร้างแนวป้องกันเชิงกฎหมาย (สอดคล้องกับข้อ i8) เช่น โครงการ HR Regulatory Guillotine: มาตรการเชิงรุกในการทบทวน ยกเลิก หรือแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศด้านการบริหารงานบุคคลที่ล้าสมัยหรือซ้ำซ้อน วัตถุประสงค์เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจและกำจัด "พื้นที่สีเทา" (Gray Areas) เชิงการปกครอง ซึ่งเป็นต้นตอสำคัญของการใช้อำนาจเหนือโดยมิชอบ (Undue Influence) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับบุคลากร: เป็นกิจกรรมส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิ และระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองและผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งสร้างความตระหนักรู้และเกราะป้องกัน (Moral Shield) ในการปฏิเสธหากถูกสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต 2.2 หมวดควบคุมการใช้อำนาจบริหารงานบุคคลเพื่อความโปร่งใสและเที่ยงธรรม (สอดคล้องกับข้อ i9) เช่น มาตรการการกำหนดหลักเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งบริหาร (Promotion Adjustment): เป็นการวางกรอบ	กำหนดการเปิดตัวระบบระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ใหม่ โดยมีสาระ 4.1 เตรียมเปิดใช้ระบบรับและติดตามสถานะข้อร้องเรียน (Whistleblowing) ของมหาวิทยาลัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบได้ (Tracking System) ประกอบกรนำเสนอ - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569 รายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์สำนักกฎหมายและนิติการจัดทำข้อมูลในประเด็น ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4	ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะเลขานุการฯ และคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับสำนักกฎหมายและนิติการ
----------------------------------	--	---	--	---

	เกณฑ์กลางในการพิจารณาปรับระดับและเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มาตรการนี้ช่วยควบคุมดุลยพินิจและจัดระบบอุปถัมภ์หรือการเล่นพรรคเล่นพวก และเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันปัญหาการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับตำแหน่งหน้าที่หลักเกณฑ์และวิธีการปรับระดับตำแหน่งบริหารภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย: กิจกรรมนี้มุ่งเน้นการจัดระเบียบขั้นตอนการใช้อำนาจสั่งการของหัวหน้างานในการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรภายในส่วนกลาง ช่วยให้กระบวนการเติบโตในสายอาชีพมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามเกณฑ์คุณธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนทำงาน หรือการปรับทำระดับย่อยของ Spirit of Chula สำหรับการปรับกระบอกเงินเดือน ABC: เป็นกิจกรรมการสร้างขีดความสามารถในหลักเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนและการปรับขึ้นเงินเดือน มาตรการนี้ช่วยอุดรอยรั่วจากการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล (Subjective Bias) ของผู้บังคับบัญชาสายตรง โดยบังคับให้การประเมินค่าตอบแทนต้องอิงกับมาตรฐานและพฤติกรรมหลักขององค์กรจริง และการปรับแนวทาง “การคำนวณการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน” ไม่เกินร้อยละ 5: เป็นมาตรการจำกัดขอบเขตดุลยพินิจเชิงนโยบายของผู้บริหารในการขึ้นเงินเดือน การวางแผนและแนวปฏิบัติที่ตายตัวช่วยสร้างความเสมอภาค โปร่งใส และลดโอกาสการใช้อำนาจเหนือในการให้คุณให้โทษแก่บุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น และ 2.3 หมวดสร้างวัฒนธรรมสุจริตและการสะท้อนข้อเท็จจริงลูกกลับ (สอดคล้องกับข้อ i7) เช่น โครงการสร้างภาพลักษณ์และสื่อสารขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Chula Culture): เป็นการมุ่งเน้นปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต	<u>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) กับตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 การบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐15 เฉพาะ (1) กับ (2) ๐16-๐18 และ ๐20</u> 2.ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมจัดทำข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) กับตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 การบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐13-๐15 เฉพาะ (3) และ ข้อ ๐20 เฉพาะ (2) เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 26 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ transparency.chula.ac.th พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนมิถุนายน 2569 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน 2569 กรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถ	เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
--	--	---	----------------------------------	---

	(Integrity) และคุณธรรมการทำงาน แคมเปญวัฒนธรรมนี้จะช่วยสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลางในการแยกแยะระหว่าง "เรื่องส่วนตัว" และ "หน้าที่การงาน" เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในลักษณะธุระส่วนตัวหรือเอื้อประโยชน์พวกพ้อง หรือ โครงการ Engagement Survey: เป็นโครงการประเมินและสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจ และบรรยากาศการทำงานของบุคลากรภายใน ผลการสำรวจนี้เปรียบเสมือนเครื่องมือสะท้อนกลับ (Upward Feedback Loop) เชิงพฤติกรรมที่ศูนย์กลางสามารถนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อตรวจจับสัญญาณเตือนภัย (Red Flag) เกี่ยวกับปัญหาระบบบริหารหรือการใช้อำนาจปกครองที่ไม่เป็นธรรมในรายหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น	เข้าถึงได้ชั่วคราว จะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. มิฉะนั้นอาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - สอดแทรกมาตรการโครงการ และกิจกรรมที่มี ความเกี่ยวข้องและ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในการส่งเสริมธรรมาภิบาล รักษาระดับมาตรฐาน หรือ ป้องกันความเสี่ยงใน ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ผ่านแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 8 มาตรการหรือโครงการ หรือกิจกรรม ดังนี้ 1.โครงการ HR Regulatory Guillotine (การปรับปรุงแนวทางการเงินและค่าตอบแทนให้ชัดเจน (Q1)/การปฏิรูปเกณฑ์การประเมินผลงาน และการเข้าสู่ตำแหน่ง (Q2)/การทบทวนและต่ออายุโครงการบริหารจัดการบุคลากรเฉพาะกลุ่ม (Q3)/การจัดระเบียบโครงสร้างชื่อตำแหน่ง(Q4) 2.โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับบุคลากร (การสำรวจความต้องการและวิเคราะห์ประเด็นกฎหมาย (Q1)/การพัฒนาหลักสูตรและจัดเตรียมวิทยากร (Q2)/การดำเนินการจัดอบรมและสัมมนาถ่ายทอดความรู้ (Q3)/การวัดผลสัมฤทธิ์และรายงานสรุปโครงการ (Q4) 3.มาตรการการกำหนดหลักเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งบริหาร (Promotion Adjustment) (ขั้นทบทวน	ทยอยดำเนินการตลอดไตรมาส 1-4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เช่น โครงการ HR Regulatory Guillotine (การปรับปรุงแนวทางการเงินและค่าตอบแทนให้ชัดเจน (Q1)/การปฏิรูปเกณฑ์การประเมินผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง(Q2)/การทบทวนและต่ออายุโครงการบริหารจัดการจัดสรรบุคลากรเฉพาะกลุ่ม(Q3)/การจัดระเบียบโครงสร้างชื่อตำแหน่ง(Q4)), โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับบุคลากร (การสำรวจความต้องการและวิเคราะห์ประเด็นกฎหมาย (Q1)/การพัฒนาหลักสูตรและจัดเตรียมวิทยากร (Q2)/การดำเนินการจัดอบรมและสัมมนาถ่ายทอดความรู้ (Q3)/การวัดผลสัมฤทธิ์และรายงานสรุปโครงการ (Q4)), มาตรการการกำหนดหลักเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งบริหาร (Promotion Adjustment) (ขั้นทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้าง	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเครือข่ายวิชาชีพบริหารงานบุคคลฯ ร่วมกับระดับคณะ/ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย
--	---	--	---	--

		และวิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างตำแหน่ง(Q1)/ชั้น ยกร่างหลักเกณฑ์การปรับ ระดับตำแหน่ง (Promotion Adjustment) (Q2)/ชั้น เสนอคณะกรรมการและ ผู้บริหารอนุมัติ(Q3)/ชั้น ประกาศใช้และ ประชาสัมพันธ์อย่างเท่า เทียม(Q4)) 4.กิจกรรมหลักเกณฑ์และ วิธีการปรับระดับตำแหน่ง บริหารภายใต้สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย (การทบทวนและวิเคราะห์ ปัญหา (Review & Gap Analysis(Q1-Q2)/การยกร ร่างเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ใหม่ (Drafting the Criteria) (Q1-Q2)/การ พิจารณาถ่วงดุลและ อนุมัติ (Approval Process) (Q3-Q4)/การ ประกาศใช้และสร้างการ รับรู้ (Implementation & Communication) (Q3- Q4)) 5.กิจกรรมการปรับทำระดับ ย่อยของ Spirit of Chula สำหรับการปรับกระบอก เงินเดือน ABC (วิเคราะห์ ความเชื่อมโยงค่านิยมและ โครงสร้างเงินเดือน(Q1)/ยกร ร่างเกณฑ์ระดับย่อยของ พฤติกรรมหลัก (Q2)/ตรวจสอบความ เที่ยงตรงและเสนออนุมัติ เกณฑ์(Q3)/สื่อสารสร้าง ความเข้าใจและเปิดเผย หลักเกณฑ์(Q4)) 6.มาตรการการปรับ แนวทาง “การคำนวณการ ปรับขึ้นเงินเดือนของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ ผ่านการทดลอง ปฏิบัติงาน” ไม่เกินร้อยละ 5 (การทบทวนเกณฑ์เดิม และวิเคราะห์ผลกระทบ (Review & Impact Analysis) (Q1-Q2)/การ	ตำแหน่ง(Q1)/ชั้นยกร ร่างหลักเกณฑ์การ ปรับระดับตำแหน่ง (Promotion Adjustment) (Q2)/ชั้นเสนอ คณะกรรมการและ ผู้บริหารอนุมัติ (Q3)/ชั้นประกาศใช้ และประชาสัมพันธ์ สื่ออย่างเท่าเทียม (Q4)), กิจกรรม หลักเกณฑ์และ วิธีการปรับระดับ ตำแหน่งบริหาร ภายใต้สังกัด สำนักงาน มหาวิทยาลัย (การ ทบทวนและวิเคราะห์ ปัญหา (Review & Gap Analysis(Q1- Q2)/การยกร่างเกณฑ์ และแนวปฏิบัติใหม่ (Drafting the Criteria) (Q1- Q2)/การพิจารณา ถ่วงดุลและอนุมัติ (Approval Process) (Q3-Q4)/การ ประกาศใช้และสร้าง การรับรู้ (Implementation & Communication) (Q3-Q4)), กิจกรรม การปรับทำระดับ ย่อยของ Spirit of Chula สำหรับการ ปรับกระบอก เงินเดือน ABC (วิเคราะห์ความ เชื่อมโยงค่านิยมและ โครงสร้างเงินเดือน (Q1)/ยกร่างเกณฑ์ ระดับย่อยของ พฤติกรรมหลัก (Q2)/ตรวจสอบความ เที่ยงตรงและเสนอ อนุมัติเกณฑ์ (Q3)/สื่อสารสร้าง ความเข้าใจและ	
--	--	--	---	--

		ปรับปรุงสูตรและยกเว้นร่างแนวปฏิบัติใหม่ (Drafting the Capped Guideline) (Q1-Q2)/การพิจารณาถ้อยแถลงและรับรองหลักเกณฑ์ (Approval & System Setup) (Q3-Q4)/การประกาศบังคับใช้และสื่อสารเกณฑ์ (Implementation & Transparency Communication) (Q3-Q4)) 7.โครงการสร้างภาพลักษณ์และสื่อสารขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Chula Culture) (ชั้นจัดวางรากฐานและผลิตสื่ออัตลักษณ์แบรนด์องค์กร (Q1)/ชั้นกำหนดเกณฑ์วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์เชื่อมโยงระบบบริหารงานบุคคล(Q2-Q3)/ชั้นขับเคลื่อนความร่วมมือและการสื่อสารสองทางผ่านกิจกรรมใหญ่(Q3-Q4)) 8.โครงการ Engagement Survey (กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ปรึกษา (Q3)/การเริ่มต้นโครงการร่วมกับที่ปรึกษา(Q4)) - นำเสนอเป็นวาระแจ้งเพื่อทราบ “การยกระดับระบบรับเรื่องร้องเรียน จุฬารัฐธรรมนูญความโปร่งใสและการกำกับดูแลที่ดี” เข้าสู่ที่ประชุมผู้บริหาร ในวันพุธที่ 29 เมษายน 2569 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM เพื่อนำเสนอระบบใหม่ต่อคณบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์มาเป็นการกระจายอำนาจให้ส่วนงานจัดการเรื่องร้องเรียนได้โดยตรง หัวหน้าส่วนงานจึง	เปิดเผยหลักเกณฑ์ (Q4)), มาตรการการปรับแนวทาง “การคำนวณการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยผ่านการทดลองปฏิบัติงาน” ไม่เกินร้อยละ 5 (การทบทวนเกณฑ์เดิมและวิเคราะห์ผลกระทบ (Review & Impact Analysis) (Q1-Q2)/การปรับปรุงสูตรและยกเว้นร่างแนวปฏิบัติใหม่ (Drafting the Capped Guideline) (Q1-Q2)/การพิจารณาถ้อยแถลงและรับรองหลักเกณฑ์ (Approval & System Setup) (Q3-Q4)/การประกาศบังคับใช้และสื่อสารเกณฑ์ (Implementation & Transparency Communication) (Q3-Q4)), โครงการสร้างภาพลักษณ์และสื่อสารขององค์กรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Chula Culture) (ชั้นจัดวางรากฐานและผลิตสื่ออัตลักษณ์แบรนด์องค์กร (Q1)/ชั้นกำหนดเกณฑ์วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์เชื่อมโยงระบบบริหารงานบุคคล (Q2-Q3)/ชั้นขับเคลื่อนความร่วมมือและการสื่อสารสองทางผ่านกิจกรรมใหญ่(Q3-	ศูนย์บริหารความเสี่ยง
--	--	---	---	-----------------------

มาตรการที่ 2:
การขับเคลื่อน
วัฒนธรรมองค์กร
สู่จิตด้วย
เศรษฐศาสตร์
พฤติกรรม
(Behavioral
Governance
Strategy)

		ต้องรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ใหม่ภายใต้มาตรฐานเวลา (SLA) ที่เข้มงวดขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากระบบ Dashboard ในการเฝ้าระวังและแก้ปัญหาภายในหน่วยงานตนเองได้อย่างทันที่ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดสรรบุคลากร (Unit Admin) เพื่อร่วมกันยกระดับความโปร่งใส (ITA) และกอบกู้ความเชื่อมั่นของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย มีการเตรียมการฝึกอบรมการใช้งานระบบและเตรียมความพร้อมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในระยะถัดไป รวมถึงการจัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ชี้แจงความเข้าใจในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อไป	Q4)) และ โครงการ Engagement Survey (กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ปรึกษา (Q3)/การเริ่มต้นโครงการร่วมกับที่ปรึกษา(Q4)	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับสำนักกฎหมายและนิติการ บริษัท เลซี่ อินโนเวเตอร์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) บริษัทผู้พัฒนา ศูนย์สื่อสารองค์กร
2.1 การยกระดับความยืดหยุ่นทางจริยธรรม (Indicators 1 & 6): มุ่งรักษาจุดแข็งด้านความโปร่งใส (Indicator 1: 98.04 คะแนน และ Indicator 6: 99.23 คะแนน) ไม่ให้เกิดการถดถอย	โครงการอบรมสัมมนา "Chula Talk of Integrity 2026: Breaking Silos, Building Behavior – The Open Data Evolution" โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการบริหารจัดการจากการกำกับดูแลตามกฎระเบียบ (Compliance-based) ไปสู่การกำหนดนโยบายบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Policy) เพื่อลดข้อจำกัดของข้อมูลที่เก็บบังคับ (Data Silos) และพัฒนาการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Insight) ในการจัดการความเสี่ยงทุจริต	- ฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ สรุปผลและวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (เปรียบเทียบย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 2562-2568) พร้อมวางแผนงาน Chula Talk of Integrity ต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2570	วางแผนและดำเนินการโครงการระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2569 โดยมีกำหนดการกิจกรรมหลัก: มิติเชิงนโยบายและพฤติกรรมศาสตร์: วันที่ 7 และ 8 พฤษภาคม 2569 มิติจริยธรรมและข้อกฎหมาย: วันที่ 22 และ 28 พฤษภาคม 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยง (ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใส) โดยความร่วมมือกับศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันฯ (KRAC) คณะเศรษฐศาสตร์และคณะนิติศาสตร์
2.2 การอุดช่องว่างเชิงนโยบาย (Policy Gap Analysis): ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารเชิงเอกสารเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้าง "ความเชื่อมั่นเชิงปฏิบัติ" จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการกำกับดูแลเชิงกฎระเบียบ (Compliance-based) ไปสู่การกำหนดนโยบายบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์		- ศูนย์บริหารความเสี่ยงแจ้งเวียนบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/063/2569 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2569 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทบทวนและอัปเดตรายชื่อผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2569	สมาชิกเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) จากคณะ/ส่วนงานอีกกว่า 84 ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย



หัวข้อที่ 1: “การปรับกรอบแนวคิด ITA 2569: จากการ

(Evidence-Based Policy) เพื่อลดปัญหาข้อมูลแยกส่วน (Data Silos) 2.3 โครงการนี้ถูกออกแบบมาเพื่อตอบโจทย์ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Gap Analysis) และรักษาจุดแข็งจากการประเมินปี 2568 ดังนี้ การถอดข้อโหวตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำ: ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่: คะแนนภาพรวม 85.77 (ลดลง -0.06) แม้จะผ่านเกณฑ์ แต่หากเจาะลึกถึงในรายละเอียดจะพบจุดที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นการเลือกปฏิบัติ (ข้อ i2): ได้คะแนน 83.42 สะท้อนว่ายังมีบุคลากรบางส่วน (ประมาณร้อยละ 16.38) เห็นว่าการเลือกปฏิบัติ "น้อย" และร้อยละ 3.67 เห็นว่าการเลือกปฏิบัติ "มาก" โครงการนี้จะออกแบบกิจกรรมใน หัวข้อที่ 4: “จริยธรรมในโลกการทำงานจริง” เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่อง "พลวัตทางอำนาจและการรักษาความเที่ยงธรรม" (Power Dynamics & Fairness) โดยมุ่งเน้นการให้เครื่องมือและหลักคิดในการตัดสินใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้อง "สวมหมวกหลายใบ" (Multiple Roles) เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่	เปิดเผยข้อมูลสู่การกำกับดูแลการต่อต้านการทุจริตบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Reframing ITA 2569: From Data Disclosure to Evidence-Based Anti-Corruption Governance)” วันพฤหัสบดีที่ 7 พฤษภาคม 2569 เวลา 10.00–12.00 น. สาระสำคัญ: - วิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์คอร์รัปชันทั้งในระดับสากลและประเทศไทย - อธิบายทิศทางและพัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2569 - เสริมสร้างความเข้าใจด้านการกำกับดูแลข้อมูลเปิด (Open Data Governance) - การประยุกต์ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของมาตรการต่อต้านการทุจริตในสถาบันอุดมศึกษา  หัวข้อที่ 2: “รู้ทันอคติ กะเทาะพฤติกรรมเสี่ยง: COI Simulation & Behavioral Lab” วันศุกร์ที่ 8 พฤษภาคม 2569 เวลา 10.00–12.00 น. สาระสำคัญ: - วิเคราะห์ CPI และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงการทุจริต - ทำความเข้าใจพฤติกรรมเสี่ยง เช่น COI, Bribery และ Undue Influence - เรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา พร้อมพัฒนาทักษะการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงและอคติ - ฝึกประเมินสถานการณ์จำลอง (Simulation) แบบ Real-time เพื่อสะท้อนความเสี่ยง COI ในองค์กร	เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในระดับคณะ/ส่วนงานตามสัดส่วนและคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ CU-ITA Agent จะเป็นบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกระดับที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในระดับคณะ/ส่วนงานของตนเอง ถือเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่จิต โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เสมือนเป็น Change Agent เชิงรุกภายใต้หลักการ GRC เพื่อสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน - ขอนุมัติโครงการและงบประมาณจัดโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส กะเทาะข้อมูลทุจริต สู่พฤติกรรมสุจริตเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ 2569 (Chula Talk of Integrity 2026: Breaking Silos, Building Behavior – The Open Data Evolution) การดำเนินงานจะเน้นรูปแบบ "Learning-Reflection - Measurement-Policy" โครงการดังกล่าวจะดำเนินการผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เพื่อสร้างการรับรู้และขยายผลเชิงพฤติกรรมไปยังบุคลากรทุกระดับ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมิน ITA ของมหาวิทยาลัยในเชิงประจักษ์ควบคู่กับการพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน	วันที่ 3 เมษายน 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยง
---	---	---	-----------------------------	------------------------------

ด้วยความเสมอภาค และปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างแท้จริง ประเด็นการเรียกร้องสินบน (ข้อ i3): ได้คะแนน 98.04 แม้คะแนนจะอยู่ในระดับสูงมาก แต่ยังมีร้อยละ 1.96 ที่ระบุว่า "มีการเรียกรับสินบน" จึงใช้มาตรการ No Gift Policy และกิจกรรมใน หัวข้อที่ 3: “เส้นแบ่งบางๆ ระหว่างสินน้ำใจ กับสินบน” มาเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่น ป.ป.ช. มาตรา 128 และกฎหมายอาญา มาตรา 149 เพื่อให้บุคลากรเข้าใจความเสี่ยงและมี "ศิลปะการปฏิเสธ" (The Art of Saying No) ซึ่งจะช่วยป้องกันการเรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน (ข้อ i1): ได้คะแนน 75.84 ซึ่งเป็นข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ โครงการนี้มุ่งเน้นการปรับ Mindset จากการปฏิบัติตามระเบียบ (Compliance) ไปสู่การยึดมั่นใน "จริยธรรมวิชาชีพ" (Professional Integrity) เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ไม่ใช่เพียงแค่การทำตามกฎหมาย แต่เป็น	หัวข้อที่ 3: “เส้นแบ่งระหว่าง ‘สินน้ำใจ’ กับ ‘สินบน’ : การประยุกต์ใช้ No Gift Policy และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง” (The Fine Line: Gifts, Bribes, and Legal Boundaries) วันศุกร์ที่ 22 พฤษภาคม 2569 เวลา 10.00–12.00 น. สาระสำคัญ: - หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ป.ป.ช. มาตรา 128 ว่าด้วยการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา - ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 149 เกี่ยวกับความผิดฐานเจ้าพนักงานรับสินบน - กรณีศึกษาคำวินิจฉัยหรือคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนผลกระทบทางวินัยและทางอาญา - แนวทางการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ การปฏิเสธของขวัญอย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญ และการบริหารจัดการความเสี่ยง ภาพรวมจะให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ป.ป.ช. มาตรา 128 ว่าด้วยการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา และประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 149 เกี่ยวกับความผิดฐานเจ้าพนักงานรับสินบน. รวมถึงการถอดบทเรียนกรณีศึกษาคำวินิจฉัยหรือคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนผลกระทบทางวินัยและทางอาญา แก่คนทำงานจริง	สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และรักษามาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยในระดับสากลต่อไปผ่านขั้นตอนดังนี้ 2.1 การบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Talk): โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ (รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ ยมมาก ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ในหัวข้อการ ปรับกรอบแนวคิด ITA 2569 และมีจริยธรรมทางกฎหมาย (No Gift Policy) โดย (รองอธิการบดีงานด้านกฎหมาย และทรัพยากรมนุษย์ (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม) และอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง) ความไม่ชัดเจนในการแยกแยะระหว่างเรื่อง "ส่วนตัว" และ "ส่วนรวม" เป็นรากฐานเดียวกับปัญหาการรับของขวัญ การเน้นย้ำ No Gift Policy ในโครงการปี 2569 จึงไม่ใช่แค่เรื่องการไม่รับของ แต่เป็นการสร้างบรรทัดฐานใหม่เพื่อกำจัด "พื้นที่สีเทา" (Gray Areas) เพื่อให้บุคลากรสามารถแยกแยะ "เส้นแบ่งบางๆ" ระหว่างสินน้ำใจกับสินบนได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้คะแนนการใช้ทรัพย์สินราชการดีขึ้นจากการมีจิตสำนึกที่แยกแยะผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) ได้ชัดเจน	
---	---	--	--

ส่วนหนึ่งของเกราะป้องกันทางวิชาชีพ (Moral Shield) ที่ช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสง่างามและโปร่งใส ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ: เป็นตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด (76.06 คะแนน) โดยเฉพาะประเด็นการขอยืมทรัพย์สินไม่ถูกต้องตามขั้นตอน (ข้อ i10 ได้เพียง 60.83 คะแนน) โครงการนี้จึงเน้นการสร้างจิตสำนึกและแยกแยะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI) ในการใช้ทรัพย์สิน ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต: คะแนนลดลงเหลือ 79.93 คะแนน เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน (ข้อ i15) โครงการจึงมุ่งสร้างวัฒนธรรมการกล้าแสดงออก (Speak Up Culture) และความเข้าใจในระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการรักษาระดับมาตรฐานตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง: ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต: ซึ่งได้คะแนนเต็ม 100.00 โครงการนี้จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการข้อมูลเปิด (Open Data Governance) เพื่อรักษามาตรฐานสูงสุดนี้	หัวข้อที่ 4: “จริยธรรมในโลกการทำงานจริง: ถอดรหัสประมวลจริยธรรมสู่พฤติกรรมของบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Ethics in Reality: Decoding the Code of Conduct for Chula Community)” วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2569 10.00-12.00 น. สาระสำคัญ: - การปรับมุมมองจากการปฏิบัติตามระเบียบ (Compliance) สู่การยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพ (Professional Integrity) - แนวทางการบริหารจัดการสถานการณ์ผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) และพื้นที่สีเทาในการปฏิบัติงาน - การตระหนักรู้ด้านความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Dynamics) และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม - การส่งเสริมวัฒนธรรมการกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง (Speak Up Culture) และระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ทั้งนี้ โครงการอบรมสัมมนา "Chula Talk of Integrity 2026: Breaking Silos, Building Behavior – The Open Data Evolution" ได้ถูกออกแบบเพื่อยกระดับการบริหารจัดการจากการกำกับดูแลตามกฎหมายระเบียบแบบเดิม (Compliance-based) ไปสู่การ	2.2 การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case-based Learning & Simulation): กิจกรรม "COI Simulation & Behavioral Lab" (คุณศุภวิชญ์ แก้วคูนอก ผู้จัดการศูนย์ KRAC และคุณสุภักจา อังค์สุวรรณ นักวิจัย จากศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชัน และส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC)) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกตัดสินใจในสถานการณ์เสี่ยงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และการใช้อำนาจเหนือโดยมิชอบ (Undue Influence) แบบ Real-time 2.3 การจัดทำฐานข้อมูลเชิงพฤติกรรม (Behavioral Dataset): นำผลจากแบบประเมินและสถานการณ์จำลองมาวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงและจัดทำแผนภาพความเสี่ยง (Risk Heatmap) ขององค์กรเพื่อปิดช่องว่างทางนโยบายได้ต่อ เช่น ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำ OIT ข้อ o21 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นต้น 2.4 การขับเคลื่อนผ่านเครือข่าย (Network Synergy): ดำเนินการผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) จำนวนประมาณ 700 คน เพื่อขยายผลไปสู่บุคลากรทุกระดับ	
--	--	--	--

	นอกจากนั้น ในตัวชี้วัดที่ 3 (การใช้อำนาจ) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 95.74 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +0.31 คะแนน) ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ยอดเยี่ยมและไม่มีข้อใดต่ำกว่า 85 คะแนน โดยประยุกต์ใช้ในการรักษาระดับมาตรฐานและอุดรอยรั่ว ดังนี้ หน่วยงานจึงนำผลการวิเคราะห์ในข้อ i7 และจุดแข็งในข้อ i8, i9 มากำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงเชิงรุกผ่านกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการทางนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและพฤติกรรมในการใช้อำนาจปกครอง (Power Dynamics) มิให้เกิดการใช้อำนาจเหนือในลักษณะที่คาบเกี่ยวกับการสั่งงานส่วนตัวโดยมิชอบ	กำหนดนโยบายบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Policy) มุ่งหมายในการลดข้อจำกัดของข้อมูลที่แยกส่วน (Data Silos) และพัฒนาการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมองค์ เพื่อให้เนื้อหาของโครงการครอบคลุมและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ประสานงานผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กรและพฤติกรรมศาสตร์ ด้านกฎหมายมหาชน กฎหมายอาญา และจริยธรรมภาครัฐ (Legal, Ethics & Compliance) ด้านเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมและการต่อต้านคอร์รัปชันเชิงนโยบาย (Behavioral Economics & Anti-Corruption Policy) และด้านการบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาลข้อมูล (Risk Management & Data Governance) เพื่อร่วมกันออกแบบเนื้อหาหลักสูตรการอบรมที่มุ่งเน้นความตระหนักรู้เรื่องหลายประเด็น อาทิ วิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์คอร์รัปชันทั้งในระดับสากลและประเทศไทย เพื่อประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของมาตรการในสถาบันอุดมศึกษา หรือ "ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย" เทียบกับ "การสั่งงานในลักษณะธุระส่วนตัว" เพื่อสะท้อนข้อจำกัดและ Pain Point จากข้อคำถาม i7 เป็นต้น	2.5 จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน: จัดอบรมผ่านระบบ Zoom Meeting และสรุปสาระสำคัญเป็น Visual Note เผยแพร่ผ่าน กลุ่ม Line เครือข่าย CU-ITA Agent Application CUNEX และทำข่าวหลังจัดกิจกรรมทูลรอบลงเว็บไซต์ ความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย 2.6 Tone at the Top & Networking: โดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ ให้ความใส่ใจและตระหนักถึงความสำคัญ มากล่าวเปิดงาน และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย CU-ITA Agent เพื่อเป็นข้อต่อสำคัญในการขยายผลนโยบาย No Gift Policy และประมวลจริยธรรมฯ 2565 ลงสู่ระดับปฏิบัติการ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management)		
3.มาตรการที่ 3: ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบบริหารจัดการทรัพย์สินดิจิทัล (Digital Asset Management & Control)	3.1 การแก้ไขวิกฤตคะแนนต่ำสุด (Indicator 4): จากผลประเมิน IIT พบว่าตัวชี้วัดที่ 4 (การใช้ทรัพย์สินของราชการ) เป็นตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในทุกตัวชี้วัด (76.06 คะแนน) 3.2 การอุดช่องโหว่เชิงระบบ: พบช่องโหว่ในข้อ i10 (การขอยืมอย่างถูกต้องตามขั้นตอน) และ i11 (การนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว) โดยเฉพาะข้อ	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพย์สินแบบรวมศูนย์และตรวจสอบอัจฉริยะ (Digital Asset Tracking & Audit System) และการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างเชิงรุกแบบรวมศูนย์ (Centralized Procurement Reporting) ผ่าน โครงการยกระดับการบริหารจัดการทรัพย์สินเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart Asset Management) และมาตรการบูรณาการข้อมูลเปิดภาครัฐด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (Integrated Open Data for Procurement) ยกตัวอย่างเช่น	- ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ สรุปผลและวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (เปรียบเทียบย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 2562-2568) พร้อมสรุปความคืบหน้าจากการดำเนินการภายใต้มาตรการ หรือโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้	ระหว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570 ระยะสั้น (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2569) สำหรับการออกแนวปฏิบัติและสื่อ PR / ระยะยาว (ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2570) สำหรับการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์	ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัยร่วมกับ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านพัสดุและทรัพย์สิน เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (ฝ่ายการพัสดุ) สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารระบบกายภาพ/พัสดุกลาง และสำนัก

คำถาม i10 (การขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้องตามขั้นตอน) ที่ได้รับคะแนนเพียง 60.83 คะแนน ซึ่งต่ำที่สุดในทุกข้อคำถาม สะท้อนถึงปัญหาขั้นตอนที่ซับซ้อนและการขาดระบบควบคุมภายในที่เข้าถึงง่าย 3.3 สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (OIT) เพื่อรักษาระดับมาตรฐานคะแนนเต็ม 100.00 ให้คงอยู่ต่อไปเป็นการแก้ปัญหาเชิงป้องกัน สำหรับตัวชี้วัด o11 และ o12 เพื่อลดความเสี่ยงที่ข้อมูลจะสูญหายหรือไฟล์เสียหายจากการอัปโหลดแบบแยกส่วน	1.มาตรการด้านการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง (เพื่อตอบโจทย์ตัวชี้วัด o11 และ o12) เป้าหมายการรายงาน: ต้องจัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง (สร. 1) โดย o11 เป็นการรายงานรายเดือนสำหรับช่วง 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ 2569 และ o12 เป็นรายงานสรุปภาพรวมทั้งปีของปีงบประมาณ 2568 (12 เดือนย้อนหลัง) ซึ่งต้องมีใบปะหน้าสรุปจำนวนโครงการ งบประมาณ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะรูปแบบไฟล์ที่รัดกุม: แม่เกณฑ์จะกำหนดให้เปิดเผยข้อมูลอย่างน้อย 2 รูปแบบ แต่คณะทำงานมีมาตรการให้จัดเตรียมไฟล์ทั้ง 3 รูปแบบ คือ PDF, Excel และ CSV เพื่อลดความผิดพลาด (ภายหลังพบเว็บไซต์ที่ออกแบบไม่รองรับการอัปโหลดไฟล์ CSV) และให้สามารถนำข้อมูล (โดยเฉพาะ CSV) ไปประมวลผลต่อได้ การแก้ไขปัญหาคือข้อมูลไฟล์เสียหรือไม่ครบถ้วน: เบื้องต้นตรวจสอบปัญหาว่าไฟล์ PDF ที่แต่ละคณะอัปโหลดเองไม่สามารถเปิดได้และข้อมูลอาจไม่ครบตามองค์ประกอบของสำนักงาน ป.ป.ช. มาตรการแก้ไขคือ จะประสานงานกับทีมระบบส่วนกลาง (ERP/IT) เพื่อดึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัยออกมาในคราวเดียว เพื่อรับประกันความถูกต้องแม่นยำและลดความเสี่ยงที่มหาวิทยาลัยจะถูกหักคะแนน 2.มาตรการปรับปรุงคะแนนประเมิน ITA ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ (ตัวชี้วัด I13 - I16) การจัดการช่องโหว่ของคะแนน: ที่ผ่านมามีคะแนนการประเมินต่ำ เพราะบุคลากรเข้าใจคำถามผิด (ตอบว่า "ไม่มีการยืม" แทนที่จะตอบว่า "มีการทำตามขั้นตอน") จึงต้องเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้บุคลากรรับรู้แนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ยกระดับมาตรการการควบคุมครุภัณฑ์ด้วยภาพถ่าย: ปรับเปลี่ยน	ทรัพย์สินของราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อเนื่อง และการดำเนินการเพื่อประสานงานกับคณะ/ส่วนงานภายในและหน่วยงานตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) โดยจะรวบรวมประเด็นคำถามและข้อจำกัดของระบบภายในมหาวิทยาลัย (เช่น การใช้เลขที่ใบสั่งซื้อ/PO แทนเลขที่สัญญาในช่องที่ ป.ป.ช. กำหนด) เพื่อนำไปชี้แจงทำความเข้าใจกับทางคณะ/ส่วนงานและ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งถัด ๆ ไป เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในทางปฏิบัติและป้องกันการถูกหักคะแนนจากการตีความที่คลาดเคลื่อนปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารระบบภาพ และอื่นๆ (ทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ) เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ ห้อง	วันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30	บริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) สำหรับการเผยแพร่ข่าวสาร ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (ฝ่ายการพัสดุ)
---	---	--	--	---

	กระบวนการจากการที่ผู้เบิกแค่รายงานว่าติดบาร์โค้ดแล้ว เป็นการมาตรการบังคับให้ "ถ่ายรูปครุภัณฑ์ที่ติดบาร์โค้ดแล้ว" ส่งกลับมาแนบในระบบ ERP ทำให้ส่วนกลางเห็นภาพทรัพย์สินจริง สะดวกต่อการติดตาม ตรวจสอบ และจำหน่ายพัสดุในอนาคต นำระบบ "ค้นหาและจำแนกพัสดุ" มาใช้: เตรียมเปิดตัวระบบที่ให้ผู้ใช้งานค้นหาได้ทันทีว่าสิ่งที่จะจัดซื้อจัดเป็น "วัสดุ" (ไม่ต้องขึ้นทะเบียน) หรือ "ครุภัณฑ์" (ต้องใช้งบลงทุนและขึ้นทะเบียน) เพื่อควบคุมทะเบียนสินทรัพย์ให้ถูกต้องตั้งแต่ต้นทาง มาตรการรองรับการจัดซื้อไม่เกิน 50,000 บาท: กำลังจัดทำแนวปฏิบัติ (ว 804) สำหรับการจัดซื้อไม่เกิน 50,000 บาทให้รัดกุมขึ้น เพื่อกำหนดวิธีการควบคุมทะเบียนสินทรัพย์เมื่อมีการจัดซื้อครุภัณฑ์ในงบประมาณดังกล่าว 3.แผนการดำเนินงาน (Roadmap/Action Plan) ในระยะต่อไป แผนงานระยะสั้น (ภายในเดือนพฤษภาคม): จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (Infographic/Poster) 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) แนวทางการเบิกใช้วัสดุสำนักงาน 2) แนวปฏิบัติและแบบฟอร์มการยืม-คืนพัสดุ และ 3) ระบบค้นหาและจำแนกประเภทรายการ โดยจะนำสื่อเหล่านี้ไปเผยแพร่ผ่านช่องทาง HR News ของมหาวิทยาลัยในช่วงเดือนพฤษภาคม ผลักดันประกาศแนวปฏิบัติตาม ว 804 ให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย แผนงานระยะยาว (เตรียมพร้อมสำหรับปีงบประมาณ 2570): เตรียมความพร้อมเพื่อเปิดตัว "ระบบติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้าง" ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามขั้นตอนได้แบบเรียลไทม์ เพิ่มความโปร่งใสตามเกณฑ์ ITA วางแผนที่จะพัฒนาระบบการยืม-คืนครุภัณฑ์แบบอิเล็กทรอนิกส์ (ที่มีการแจ้งเตือนเมื่อครบกำหนด) และ	ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน รวมถึง สอดแทรกหลักคิดในกิจกรรม "Chula Talk of Integrity 2026" ที่จัดอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) และตอกย้ำวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุก - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569 รายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่	มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569 ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569 (สำหรับการรายงานสร. 1) และต่อเนื่องปีงบประมาณ 2570 (สำหรับระบบติดตามสถานะ) และการบังคับใช้ วันที่ 5 มีนาคม 2569	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (ฝ่ายการพัสดุ)
--	---	--	---	---

	อาจนำไปบูรณาการเข้ากับระบบติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้างต่อไป 4.การดำเนินการเพื่อประสานงานกับหน่วยงานประเมิน (สำนักงานป.ป.ช.) โดยทีมงานจะรวบรวมประเด็นข้อจำกัดของระบบภายในมหาวิทยาลัย (เช่น การใช้เลขที่ใบสั่งซื้อ/PO แทนเลขที่สัญญาในช่องที่ ป.ป.ช. กำหนด) เพื่อนำไปตั้งคำถามและชี้แจงทำความเข้าใจกับทาง ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งต่อไป เพื่อป้องกันการถูกหักคะแนนจากการตีความที่คลาดเคลื่อน	8 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.3 การจัดซื้อจัดจ้าง) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐11-๐12 2. ขอความอนุเคราะห์ สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณจัดทำ ข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.2 การบริหารงาน) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐6-๐7 เพื่อใช้ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 26 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ transparency.chula.ac.th พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนมิถุนายน 2569 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน 2569 กรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว จะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. มิฉะนั้นอาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้บุคลากรรับรู้แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ เช่น การยกระดับการควบคุมครุภัณฑ์ด้วย	วันที่ 4 มีนาคม 2569 ภายในเดือนเมษายน-มิถุนายน 2569 และคาดว่าจะต่อเนื่องจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน 2569	สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหาร การเงิน การบัญชี และการพัสดุ (ฝ่ายการพัสดุ) ร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง และสำนัก
--	---	---	--	---

		ภาพถ่าย โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการจากการที่ผู้เบิกแคว้งงานว่าติดบาร์โค้ดแล้ว เป็นการมาตรการบังคับให้ "ถ่ายรูปครุภัณฑ์ที่ติดบาร์โค้ดแล้ว" ส่งกลับมาแนบในระบบ ERP ทำให้ส่วนกลางเห็นภาพทรัพย์สินจริง สะดวกต่อการติดตามตรวจนับ และจำหน่ายพัสดุในอนาคต หรือริเริ่มนำระบบ "ค้นหาและจำแนกพัสดุ" มาใช้ เตรียมเปิดตัวระบบที่ให้ผู้ใช้งานค้นหาได้ทันทีว่าสิ่งที่จะจัดซื้อจัดเป็น "วัสดุ" (ไม่ต้องขึ้นทะเบียน) หรือ "ครุภัณฑ์" (ต้องใช้งบลงทุนและขึ้นทะเบียน) เพื่อควบคุมทะเบียนสินทรัพย์ให้ถูกต้องตั้งแต่ต้นทาง หรือมีมาตรการรองรับการจัดซื้อไม่เกิน 50,000 บาท ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำแนวปฏิบัติ (ว 804) สำหรับการจัดซื้อไม่เกิน 50,000 บาท ให้รัดกุมขึ้น เพื่อกำหนดวิธีการควบคุมทะเบียนสินทรัพย์เมื่อมีการจัดซื้อครุภัณฑ์ในงบประมาณดังกล่าว และจัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (Infographic/Poster) 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) แนวทางการเบิกใช้วัสดุสำนักงาน 2) แนวปฏิบัติและแบบฟอร์มการยื่น-คืนพัสดุ และ 3) ระบบค้นหาและจำแนกประเภทรายจ่าย โดยจะนำสื่อเหล่านี้ไปเผยแพร่ผ่านช่องทาง HR News ของมหาวิทยาลัย ในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2569 ลำดับถัดไปจะผลักดันประกาศแนวปฏิบัติตาม ว 804 ให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย โดยมีแผนงานระยะยาว (เตรียมพร้อมสำหรับปีงบประมาณ 2570):	บริหารทรัพยากรมนุษย์
--	--	---	----------------------

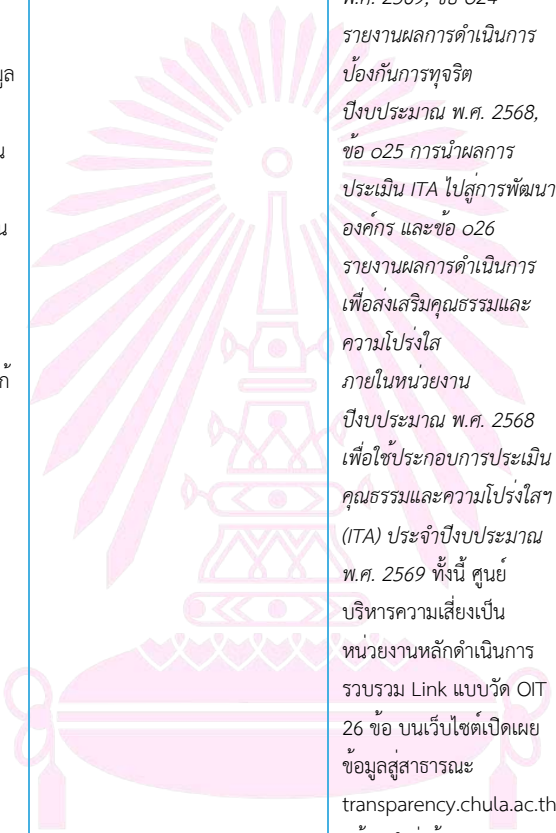
			เตรียมความพร้อมเพื่อเปิดตัว "ระบบติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้าง" ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามขั้นตอนได้แบบเรียลไทม์ เพิ่มความโปร่งใสตามเกณฑ์ ITA วางแผนที่จะพัฒนาระบบการยืม-คืนครุภัณฑ์แบบอิเล็กทรอนิกส์ (ที่มีการแจ้งเดือนเมื่อครบกำหนด) และอาจนำไปบูรณาการเข้ากับระบบติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้างต่อไป		
4.มาตรการที่ 4: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการและงบประมาณบนฐานข้อมูล (Process Optimization & Budget Analytics)	4.1 การวิเคราะห์จุดอ่อน-ข้อบกพร่องที่ต้องเฝ้าระวัง: ในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณคะแนนภาพรวมลดลงมาอยู่ที่ 88.85 (-0.75) แม้จะผ่านเกณฑ์มาตรฐาน แต่เป็นสัญญาณสำคัญที่ต้องนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงลึก เช่น ประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ (ข้อ i4): ได้คะแนน 81.12 สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการนำเครื่องมือ Budget Analytics มาใช้ติดตามและประเมินความคุ้มค่า (Value for Money) ของโครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบ คะแนนสะท้อนว่าคุณภาพบางส่วนยังขาดความเข้าใจในความโปร่งใสของการจัดสรรงบประมาณโครงการหรือประเด็นความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่าย (ข้อ i5 และ i6): แม้คะแนนจะอยู่ในระดับสูงที่ 92.52 และ 92.91	โครงการ Chula Budget Analytics Dashboard: พัฒนาระบบรายงานข้อมูลการเงินเชิงลึก (Insight Dashboards) สำหรับผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงกิจกรรม Financial Health Check-up Workshop: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ Ratio 1.1 และ 2.1 รายงานงาน เพื่อวางแผนลดค่าใช้จ่ายที่ซ้ำซ้อน ข้อมูลสนับสนุนจาก Managerial Report: แผนภาพรวมสถานะการเงินของส่วนงานจะอยู่ในเกณฑ์ปลอดภัย (Green) โดยมีค่า (ค่าใช้จ่ายต่อรายได้) อยู่ที่ 74.76% แต่อัตราการเติบโตของค่าใช้จ่าย (Expenses Growth Rate) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (2564-2568) เพิ่มขึ้นสูงถึง 44.90% ซึ่งสูงกว่าอัตราการเติบโตของรายได้ที่เพิ่มขึ้น 30.59% จึงจำเป็นต้องเร่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณโดยด่วน ทั้งนี้ โครงการนี้ถูกออกแบบมาเพื่อตอบโจทย์ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Gap Analysis) ด้านความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน โดยเปลี่ยนผ่านจากการบริหารจัดการที่อิงประสบการณ์ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเชิงลึก (Data-Driven Governance) เพื่อทลายข้อจำกัดของข้อมูลที่แยกส่วน (Data Silos) และยกระดับความโปร่งใส	- ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ สรุปผลและวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (เปรียบเทียบย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 2562-2568) - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักภายใต้คณะทำงานด้านความโปร่งใสที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารการเงินการบัญชีสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ และการพัสดุ และศูนย์สื่อสารองค์กร เป็นต้น (ทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ) เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานหลักภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้อง ก่อนขยายสู่ระดับคณะ/ส่วนงาน	ช่วงต้นไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ 2569 (มกราคม-มีนาคม): ประมวลผลและปิดงบการเงินของปีบัญชี 2568 จัดทำรายงาน Managerial Report ทั้งภาพรวมและรายส่วนงาน วันที่ 23 เมษายน 2569: ออกบันทึกข้อความแจ้งผลรายงานทางการเงินไปยังคณบดี/ผู้อำนวยการ. ขั้นตอนนี้ควรทำล่วงหน้าก่อนการประชุมใหญ่ เพื่อให้ส่วนงานมีเวลาศึกษาข้อมูลตนเอง วันที่ 29 เมษายน 2569: นำเสนอข้อมูลภาพรวมในวาระ "เสนอที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 7/2569" ช่วงเดือนพฤษภาคม 2569 เป็นต้นไป: ส่วนงานต่างๆ นำผลรายงานไปดำเนินการแก้ไขหรือติดตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Tracking) ภายในหน่วยงานของตน	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จุฬาฯ (หน่วยงานผู้ออกรายงาน): เป็นหน่วยงานศูนย์กลางในการวิเคราะห์และจัดทำรายงาน กลุ่มภารกิจบัญชีบริหาร: รับผิดชอบเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกและตอบข้อซักถามจากส่วนงานต่างๆ โดยตรง (ได้แก่ คุณวาสุตริทัศน์ และคุณนราวัลย์ สุขเสริม) รองอธิการบดี (ผู้บริหารระดับสูง): รศ.ดร.เกรียงไกร บุญเลิศอุทัย ในฐานะรองอธิการบดี เป็นผู้ลงนามอนุมัติและสั่งการแจ้งรายงานไปยังส่วนงานต่างๆ เพื่อให้นโยบายมีผลในเชิงปฏิบัติร่วมกับคณะ/ส่วนงานอีกกว่า 84 ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย โดยคณบดี และผู้อำนวยการ (ผู้รับรายงานและ

ตามลำดับ แต่ยังมีความเสี่ยงแฝงยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นการใช้ฐานข้อมูลเพื่อสอบทาน (Data Cross-checking) และติดตามการใช้งบประมาณอย่างรัดกุมเพื่อจำกัดการใช้จ่ายฟิสิกส์ส่วนบุคคลและเสริมสร้างความเชื่อมั่น 4.2 ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (หมวดกระบวนการทำงาน): * ประเด็นขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน (ข้อ i1): ได้คะแนนเพียง 75.84 ซึ่งเป็นจุดเสี่ยงที่ชี้ให้เห็นถึงคอขวด (Bottleneck) ในกระบวนการภายในยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นการทำ Process Optimization เพื่อลดทอนขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน (Lean Process) และยกระดับข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) โดยใช้ข้อมูลสถิติระยะเวลาการทำงานจริงมาเป็นตัวตั้งในการปรับปรุง 4.3 การยกระดับและพัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Improvement): ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน: คะแนนภาพรวมปรับตัวดีขึ้นโดดเด่นมาอยู่ที่ 83.35 แต่ยังคงพัฒนาเพื่อตอบสนองความคาดหวังที่สูงขึ้น เช่น ประเด็นการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ (ข้อ e9): คะแนนจาก		- ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - กระบวนการทำงานควรแบ่งออกเป็น 4 ระยะหลัก ได้แก่ ระยะที่ 1: การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analysis) หน่วยงานส่วนกลางทำการสรุปข้อมูลทางการเงินและบัญชีของปี 2568 เพื่อคำนวณอัตราส่วนที่สำคัญ เช่น สัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้ (Ratio 1.1) และสัดส่วนเงินปลอดภาระผูกพันต่อค่าใช้จ่าย (Ratio 2.1) พร้อมจัดกลุ่มสถานะส่วนงานเป็น G (ปลอดภัย), Y (เผื่อระวังผลการดำเนินงาน), O (เผื่อระวังด้านรายได้/ขาดสภาพคล่อง) และ R (เกิดปัญหา) ระยะที่ 2: การแจ้งและส่งมอบข้อมูล (Notification) จัดทำบันทึกข้อความอย่างเป็นทางการส่งถึงคณบดีและผู้อำนวยการ เพื่อแจ้งผลการดำเนินงานเฉพาะส่วนงานของตนเอง พร้อมแนบเกณฑ์การจัดกลุ่มและค่าใช้จ่ายอัตราส่วนทางการเงินเพื่อให้ผู้บริหารส่วนงานเข้าใจสถานะของตน ระยะที่ 3: การนำเสนอภาพรวมต่อผู้บริหารระดับสูง (Executive		ผู้นำไปปฏิบัติ): มีหน้าที่รับทราบข้อมูลสถานะของตน และนำไปใช้ตัดสินใจทางการบริหาร วางแผนกลยุทธ์ รวมถึงควบคุมค่าใช้จ่ายและหารายได้เพิ่มเติมหากส่วนงานตกอยู่ในกลุ่มเผื่อระวัง (Y, O) หรือเกิดปัญหา (R)
--	--	---	--	--

	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT Public) อยู่ที่ 88.69 ยุทธศาสตร์นี้จะนำผลวิเคราะห์ Data Analytics มาชี้เป้ากระบวนการบริการที่ควรถูกยกระดับเป็น E-Service เพิ่มรูปแบบเพื่อให้การบริการมีความสะดวกรวดเร็ว ไร้รอยต่อ และสามารถตรวจสอบสถานะ (Tracking) ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด		Presentation) นำเสนอ Managerial Report ฉบับภาพรวมของทุกส่วนงาน (Overview) เข้าสู่ที่ประชุมคณะดี เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นทิศทางแนวโน้มทางการเงิน และความเสี่ยงในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ระยะที่ 4: การนำไปใช้ ทบทวนและวางแผน (Action&Tracking) หากส่วนงานใดมีข้อสงสัยสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ส่วนกลางเพื่อซักถาม หลังจากนั้นแต่ละส่วนงานจะต้องนำข้อมูลเชิงลึกไปใช้เพื่อตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ วางแผนงาน ประเมินผล และบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk Management) ต่อไป		
5.มาตรการที่ 5: ยุทธศาสตร์การยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและระบบบริการอัจฉริยะ (Stakeholder Engagement & Touchpoint Optimization)	5.1 การวิเคราะห์จุดอ่อนจากตัวชี้วัดที่ 8 (การปรับปรุงระบบการทำงาน): แม้คะแนนในภาพรวมจะเพิ่มขึ้น (+16.50) แต่ผู้ตรวจประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้นิสิต บุคคลภายนอก และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มากขึ้น 5.2 ข้อค้นพบจากเสียงสะท้อนภายนอก (EIT): ผลประเมินระบุประเด็นความท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมปรับปรุงบริการยังไม่เพียงพอ (อ้างอิงข้อคำถาม e7/e8), ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลเข้าถึงยาก ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน	กิจกรรม “Chula Voice to Action: เพราะทุกเสียงคือพลังขับเคลื่อน” เพื่อสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูล (OIT) ประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ศูนย์บริหารความเสี่ยง ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ได้เชิญชวนคณะ/ส่วนงานร่วมขับเคลื่อนกิจกรรม “Chula Voice to Action: เพราะทุกเสียงคือพลังขับเคลื่อน” สามารถเลือกจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หลักของส่วนงานจาก 3 กิจกรรม ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่เปิดเผยสามารถใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการประเมิน OIT ระดับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังนี้ กิจกรรมที่ 1: Chula Better Work: โข้วของดี วิถีโปร่งใส (สอดคล้ององค์ประกอบข้อมูล ข้อ ๐4) ส่วนงานจัดทำและเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ (PR News) บนเว็บไซต์หลักของส่วนงาน อย่างน้อย	- ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ สรุปผลและวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2568 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (เปรียบเทียบย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 2562-2568) และเล็งเห็นประเด็นที่ควรผลักดัน นอกจากการดำเนินการจัดทำข้อมูล OIT ในระดับมหาวิทยาลัยแล้วยังสามารถริเริ่มขยายผลในระดับคณะ/ส่วนงานในวงกว้างมากขึ้น จึงได้จัดทำระบบนำส่งข้อมูลหลักฐาน (Submission Platform) เพื่อให้คณะ/ส่วนงานที่มีความพร้อมสามารถออกและนำส่งข้อมูล OIT ที่ต้องการร่วมกิจกรรมได้อย่างครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	ระหว่างไตรมาสที่ 1-3 ปีงบประมาณ 2569 คณะ/ส่วนงานโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และนำส่งข้อมูลหลักฐานผ่านระบบภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2569	หน่วยงานกำกับติดตามภาพรวม: ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใส) โดยความร่วมมือกับเครือข่าย CU-ITA Agents และคณะ/ส่วนงานอีกกว่า 84 ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

(อ้างอิงข้อความ e4/e5), การให้บริการบางส่วนยังไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนด (อ้างอิงข้อความ e1) 5.3 แนวทางการยกระดับความโปร่งใส (OIT): มีข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ให้ถึงคณะและส่วนงานต่างๆ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการตอบแบบวัด OIT โดยต้องรายงานผลการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและเผยแพร่ผลดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบในรูปแบบต่างๆ รายละเอียดดังนี้ กิจกรรม Chula Better Work (ตอบข้อ O4 ข่าวประชาสัมพันธ์) เป้าหมาย: รักษาระดับ "จุดแข็ง" (Strengths to Maintain) ในปี 2568 จุฬาฯ ทำคะแนนตัวชี้วัดที่ 9 (การเปิดเผยข้อมูลหรือ OIT) ได้ 100 คะแนนเต็ม ข้อเสนอแนะระบุว่ามหาวิทยาลัย "ต้องคงมาตรฐานสูงสุดและใช้เป็นต้นแบบ" รวมถึงต้องมุ่งเน้นการอัปเดตข้อมูลใหม่ให้ครบถ้วนทันสมัย เพื่อตอบสนององค์ประกอบข้อมูลใหม่ที่ระบุให้ "แสดงข้อมูลข่าวสารการพัฒนาองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569" เพิ่ม ตอบโจทย์ อย่างไร: การให้ส่วนงานเผยแพร่ PR News (O4) อย่างน้อย 1 เรื่องที่ใช้ผลงานด้านความ	1 เรื่อง โดยนำเสนอผลการดำเนินงานที่สะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในมิติที่เกี่ยวข้องกับ ITA อย่างน้อย 1 มิติดังต่อไปนี้ 1.การเสริมสร้างคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในองค์กร (Institutional Integrity & Ethics) ทั้งด้านวิชาการ วิจัย และการบริหารจัดการ 2.การเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก (Radical Transparency) ในลักษณะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ 3.การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Inclusive Stakeholder Engagement) เช่น นิสิต ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน 4.การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้ดุลพินิจ (Digital Transformation & Efficiency) 5.การบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในเชิงรุก (Risk Management & Internal Control) กิจกรรมที่ 2: Chula Smart Playbook: คู่มือชัดเจน บริการฉับไว (สอดคล้ององค์ประกอบข้อมูล ข้อ ๐8-๐9) ส่วนงานจัดทำหรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1. คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย 1 งาน 2. คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับ นิสิต/ผู้รับบริการ อย่างน้อย 1 งาน กิจกรรมที่ 3: Chula Forward Together: พังเสียงสะท้อนสู่การเปลี่ยนแปลง (สอดคล้ององค์ประกอบข้อมูล ข้อ ๐19)	- นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักภายใต้คณะทำงานด้านความโปร่งใส ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน วิทยาลัยสหศาสตร์บูรณาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยพัทยากร สำนักบริหารวิจัย สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักกฎหมายและนิติการ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น (ทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม) เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานหลักภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้อง ก่อนขยายสู่ระดับคณะ/ส่วนงาน - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและ	วันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 08.00-10.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569	
--	--	--	--	--

โปร่งใสหรือการพัฒนาองค์กร เป็นการบังคับให้เว็บไซต์ของส่วนงานมีความเคลื่อนไหวและแสดงผลกิจกรรมหรือการทำงานมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (Active Transparency) ไม่ปล่อยให้เว็บไซต์ร้าง ซึ่งจะช่วยรักษาสถานะ 100 คะแนนเต็มของหมวดการเปิดเผยข้อมูลเอาไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยยกระดับและรักษากลุ่มตัวชี้วัดด้านการสื่อสารอย่างตัวชี้วัดที่ 7: ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EIT) ข้อคำถาม e4 "หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย" และข้อคำถาม e5 "หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน" และการเปิดเผยข้อมูลอย่างตัวชี้วัดที่ 9 และ 10: การเปิดเผยข้อมูลและการป้องกันการทุจริต (OIT) กิจกรรมนี้จึงช่วยสร้างร่องรอยและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ในการรักษาระดับคะแนนของทั้งสองตัวชี้วัดนี้ให้คงที่ระดับ 100 คะแนนเต็มต่อไป กิจกรรม Chula Smart Playbook (ตอบข้อ O8, O9 คู่มือปฏิบัติงานและการให้บริการ) เป้าหมาย: อุดช่องโหว่ "จุดที่ต้องพัฒนา"	ส่วนงานจัดทำรายงานผลการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (เช่น นิสิต ผู้เรียน บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก) เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือร่วมพัฒนาการดำเนินงานของส่วนงาน และแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวได้นำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานของส่วนงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อย่างเป็นรูปธรรม 	แนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569 <u>รายละเอียดดังนี้</u> 1.ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.1 ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.2 การบริหารงาน และตัวชี้วัดย่อยที่ 8.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) จำนวน 4-5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 04 ข้อ 08-010 และข้อ 019 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เช่น สำนักงานการทะเบียน วิทยาลัยสหศาสตร์บูรณาการแห่งจุฬาลงกรณ์	ประกาศผลวันที่ 10 มิถุนายน 2569 ต่อที่ประชุมผู้บริหาร ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM โดยมี รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์สมบัติ ตรีประเสริฐสุข) เป็นผู้นำเสนอ ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 (มีนาคม-พฤษภาคม (เตรียมและส่งข้อมูล)/ต้นมิถุนายน (ตรวจ Pre-audit)/15-30 มิถุนายน (Submit ข้อมูล) โดยทุกหน่วยงานส่ง URL ข้อมูลเบื้องต้นให้เลขานุการฯ ภายใน 25 พฤษภาคม 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใส) สำนักงานการทะเบียน วิทยาลัยสหศาสตร์บูรณาการแห่งจุฬาลงกรณ์
--	---	---	---	--

โอกาสให้นิสิต บุคคลภายนอก และ ประชาชน เข้ามามี ส่วนร่วมในการ ปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานให้มากขึ้น" ตอบโจทย์ อย่างไร: ตัวชี้วัดที่ 8 ระบุวิธีการแก้ไขปัญหาวัวชัดเจนที่สุดว่า "จัดกิจกรรม Chula Voice to Action" เพื่อเปิดโอกาสให้ส่วนงาน รายงานผลการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ตามองค์ประกอบข้อมูล O19 (O20 เดิม) กิจกรรมนี้จึงเป็นการบังคับให้ส่วนงาน ต้องรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก แล้วนำมาสรุปเป็นผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นการแก้ Pain Point ของมหาวิทยาลัยแบบ 100%		ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ, ข้อ ๐21 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569, ข้อ ๐22 รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, ข้อ ๐23 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569, ข้อ ๐24 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, ข้อ ๐25 การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร และข้อ ๐26 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 26 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ transparency.chula.ac.th พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนมิถุนายน 2569 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน 2569 กรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคที่ทำให้เว็บไซต์		
---	---	--	--	--

		ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว จะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. มีฉันทานาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - ออกบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/141/2569 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2569 แจ้งเวียนให้คณะและส่วนงานต่างๆ เลือกจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หลักของตนเอง จาก 3 กิจกรรมหลักเพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ประกอบการประเมิน OIT ระดับหน่วยงาน ดังนี้ กิจกรรมที่ 1: Chula Better Work: โข้วของดีวิถีโปร่งใส วิธีดำเนินการ: ให้ส่วนงานจัดทำและเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ (PR News) บนเว็บไซต์หลักอย่างน้อย 1 เรื่อง เนื้อหา: ต้องนำเสนอผลการดำเนินงานที่สะท้อนความก้าวหน้าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในมิติที่เกี่ยวข้องกับ ITA อย่างน้อย 1 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร, การเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก, การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการใช้ดุลพินิจ หรือ การบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน กิจกรรมที่ 2: Chula Smart Playbook: คู่มือชัดเจน บริการฉับไว วิธีดำเนินการ: ให้ส่วนงานจัดทำหรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อระบุขั้นตอนและปรับปรุงกรอบเวลา	วันที่ 30 มีนาคม 2569	ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใส)
--	--	---	-----------------------	--

		(SLA) ให้ชัดเจน โปร่งใส และเข้าใจง่าย องค์ประกอบ: ต้องจัดทำทั้ง คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ เจ้าหน้าที่ (อย่างน้อย 1 งาน) และคู่มือการขอรับ บริการสำหรับผู้รับบริการ/ นิสิต (อย่างน้อย 1 งาน) กิจกรรมที่ 3: Chula Forward Together: พังเสียงสะท้อนสู่การเปลี่ยนแปลง วิธีดำเนินการ: ให้ส่วนงาน จัดทำรายงานผลการเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ผลลัพธ์: รายงานต้องแสดง หลักฐานเชิงประจักษ์อย่าง ชัดเจนว่า ข้อเสนอแนะ เหล่านั้นได้ถูกนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงาน ของส่วนงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ทั้งนี้ คณะ/ส่วนงานที่ ดำเนินการจัดทำข้อมูลได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และมี ความโดดเด่น จะได้รับการ พิจารณาคัดเลือกเพื่อรับ “ประกาศนียบัตรเชิดชู เกียรติหน่วยงานต้นแบบ ด้านความโปร่งใส” จาก อธิการบดี พร้อมทั้งได้รับ คณะณัติพิเศษในการ พิจารณารางวัล Chula RME Award รวมถึงได้รับ ตราสัญลักษณ์ Digital Badge สำหรับเผยแพร่บน เว็บไซต์ของส่วนงาน และนำ ผลงานไปจัดแสดงในส่วน Spotlight Gallery ของ มหาวิทยาลัยต่อไป	บรรจวาระพิธีมอบ รางวัลคณะ/ส่วนงาน ที่ส่งเสริมการ ดำเนินการด้านความ โปร่งใสและ เสริมสร้างคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2569 ในที่ประชุม ผู้บริหาร ในวันพุธที่ 10 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับการ ประชุมออนไลน์ผ่าน ระบบ ZOOM	ศูนย์บริหารความ เสี่ยง สำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย (ใน ฐานะเลขานุการ คณะทำงานด้าน ความโปร่งใส)
--	--	---	--	---

จากรายละเอียดมาตรการทั้ง 5 แผนงานที่ปรากฏในตารางข้างต้น ไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมที่แยกส่วนกัน แต่เป็น "ยุทธศาสตร์เชิงระบบ" ที่ถูกออกแบบมาเพื่ออุดช่องโหว่ความเสี่ยง (Gap Analysis) และรักษาจุดแข็ง ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังนี้

1.การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลและการบริหารจัดการด้วยข้อมูล (Data-Driven Governance & Digital Transformation) ปัญหาคอขวดในกระบวนการทำงานและการขาดความเชื่อมั่นในระบบ มักเกิดจากการรวมศูนย์อำนาจและการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล ยุทธศาสตร์ใน **มาตรการที่ 1 (Whistleblowing System Transformation)** มุ่งแก้ไขวิกฤตความเชื่อมั่น (ตัวชี้วัดที่ 5 ข้อ i15 ทานเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ที่ได้เพียง 74.47 คะแนน) ด้วยการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีการเข้ารหัสและกระจายอำนาจให้ส่วนงานจัดการได้โดยตรง (Decentralized Action) พร้อมระบบติดตามสถานะแบบเรียลไทม์ ควบคู่ไปกับ **มาตรการที่ 3 (Digital Asset Management)** ที่จะยกระดับการควบคุมการใช้ทรัพย์สินราชการ (ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ต่ำที่สุด 76.06 คะแนน โดยเฉพาะข้อ i10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ที่ 60.83 คะแนน) ผ่านระบบเบิกจ่ายออนไลน์และตรวจสอบแบบไขว้ (Cross-Audit Mechanism)

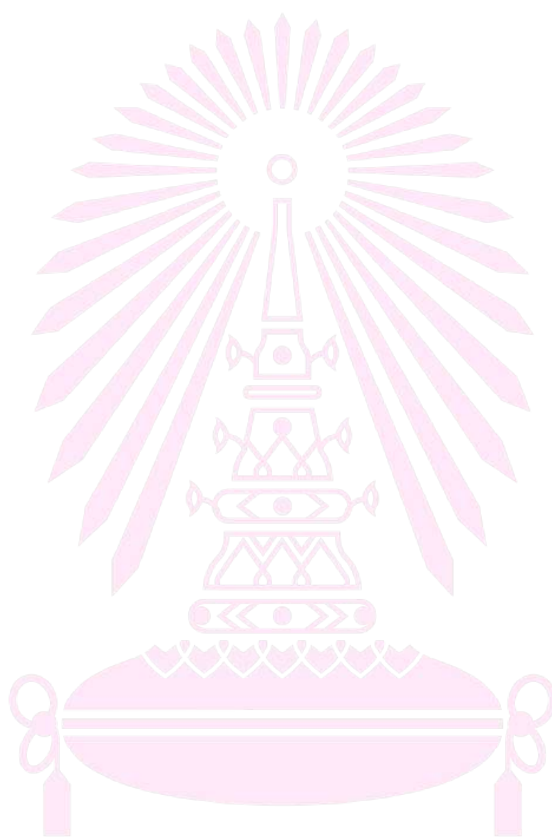
นอกจากนี้ **มาตรการที่ 4 (Process Optimization & Budget Analytics)** ยังนำแนวคิดความคุ้มค่า (Value for Money) ทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ ผ่านระบบ Chula Budget Analytics Dashboard เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถตรวจสอบสัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้ (Financial Health Check-up) และประเมินความโปร่งใสในการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยลดข้อกังขาของบุคลากรในข้อ i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด (คะแนน 81.12) ได้อย่างตรงจุด

2.การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้วยเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม (Behavioral Governance Strategy) กฎระเบียบเชิงบังคับ (Compliance-based) เพียงอย่างเดียวไม่สามารถรับประกันความโปร่งใสได้ หากบุคลากรขาดความตระหนักรู้ **มาตรการที่ 2** จึงนำองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมมาขับเคลื่อนผ่านโครงการ "Chula Talk of Integrity 2026" ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการปรับ Mindset จากการทำตามระเบียบ ไปสู่การมี "จริยธรรมวิชาชีพ" (Professional Integrity) ซึ่งเปรียบเสมือนเกราะป้องกันทางวิชาชีพ (Moral Shield) ผ่านการใช้สถานการณ์จำลอง (COI Simulation & Behavioral Lab) เพื่อลดทอน "พื้นที่สีเทา" (Gray Areas) และสร้างความชัดเจนระหว่างเส้นแบ่งของสินน้ำใจกับสินบน การยกระดับพฤติกรรมศาสตร์นี้จะเพิ่มพื้นที่สำคัญที่ช่วยป้องกันไม่ให้ตัวชี้วัดที่ 1 (การปฏิบัติหน้าที่) และตัวชี้วัดที่ 6 (คุณภาพการดำเนินงาน) เกิดการถดถอย

3.การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Inclusive Stakeholder Engagement) เพื่อแก้ปัญหาคะแนนในส่วนของคุณค่าภายนอก (EIT) โดยเฉพาะข้อ e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน (การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม) ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดที่ 81.46 คะแนน มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องใช้ **มาตรการที่ 5** ผ่านแคมเปญ "Chula Voice to Action" ซึ่งประกอบด้วยโครงการย่อย เช่น Chula Forward Together ที่บังคับให้ส่วนงานต้องรายงานผลการนำข้อเสนอแนะจากภายนอกมาปรับปรุงงานจริง (ตอบโภทย์ OIT ข้อ o19 ผลการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และ Chula Smart Playbook ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงกรอบเวลา SLA ในการให้บริการอย่างชัดเจน การสร้างลูปการ

ตอบสนองที่ตรวจสอบได้ (Active Feedback Loop) เช่นนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยอุดช่องโหว่ในด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล) แต่ยังช่วยรักษามาตรฐานคะแนนเต็ม 100 ในหมวดการเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดที่ 9 เดิม) และการป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดที่ 10 เดิม) ไว้ได้อย่างยั่งยืน

บทสรุป การแปลงนโยบายความโปร่งใสไปสู่ความเชื่อมั่นในเชิงปฏิบัติ (Transforming Policy Transparency into Practical Trust) คือความท้าทายสูงสุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในก้าวต่อไป หากมหาวิทยาลัยสามารถผลักดันมาตรการทั้ง 5 ประการนี้ ให้สอดคล้องประสานกันได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งการลดการใช้ดุลยพินิจด้วยเทคโนโลยี การปรับพฤติกรรมด้วยฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถปิดช่องว่าง (Gap) ทางความเสี่ยง และยกระดับคะแนน ITA สู่ระดับ “ดีเยี่ยม (Excellence)” หรือ 100 คะแนนเต็มได้อย่างยั่งยืน สมฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของชาติอย่างแท้จริง



ส่วนที่ 3

รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มุ่งมั่นยกระดับการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อค้นพบจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ. 2567 ซึ่งมหาวิทยาลัยได้รับคะแนนเฉลี่ยในระดับ "ผ่าน" ที่ 88.99 คะแนน มาเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายเชิงรุกเพื่อปิดช่องว่างในแต่ละเครื่องมือการประเมินที่ยังมีคะแนนไม่ถึงเกณฑ์ที่คาดหวัง โดยเฉพาะเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ผ่านการบูรณาการมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสเข้ากับระบบการทำงานปกติของทุกส่วนงาน

3 สารสำคัญการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.การบูรณาการการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (Governance, Risk, and Compliance - GRC)

- ผลักดันการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยเน้นย้ำและเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk: FD) เพื่อป้องกันปัญหาในเชิงรุก
- ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ (Regulatory Guillotine) ด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และงานวิจัย ให้มีความยืดหยุ่น ทันสถานการณ์ และโปร่งใส
- พัฒนาระบบ "Warning Signs" ผ่านอัตราส่วนทางการเงิน เพื่อเป็นกลไกตรวจสอบและเฝ้าระวังความผิดปกติทางการเงินของระดับคณะ/ส่วนงานต่าง ๆ

เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันองค์กรอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยได้ผนวกแนวคิด GRC เข้าสู่โครงสร้างการบริหาร โดยยกระดับความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk: FD) ให้เป็นหนึ่งในความเสี่ยงหลักระดับองค์กรที่ต้องได้รับการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ในมิติของการควบคุมภายในได้พัฒนาระบบ "Warning Signs" ผ่านการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน เพื่อเป็นกลไกเตือนภัยล่วงหน้าสำหรับการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินของส่วนงาน

นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินโครงการ Regulatory Guillotine ร่วมกับคณะนิติศาสตร์ เพื่อศึกษาวิจัยและปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น ลดความซ้ำซ้อน และลดโอกาสที่จะเกิดการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ

2.การขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการตรวจสอบและการให้บริการ (Digital Transformation & E-Service)

- ใช้เครื่องมือ Chula Dashboard ครอบคลุมทั้งมิติยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ และการปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization)
- ปรับปรุงช่องทางรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) บนระบบออนไลน์ให้รองรับ 2 ภาษา สามารถติดตามสถานะได้ และยกระดับความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐาน พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
- ส่งเสริมการพัฒนาระบบให้บริการออนไลน์ (E-Service) และ Generative AI (ChulaGENIE) และอื่นๆ ในระบบงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการบริหาร (Data-Driven Organization) ผ่านการพัฒนา "Chula Dashboard" ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มกลางที่รวบรวมข้อมูลเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินงานและตรวจสอบความโปร่งใสได้แบบเรียลไทม์ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบรับเรื่องร้องเรียนหรือช่องทางการแจ้งเบาะแสและร้องเรียนการทุจริต (Whistleblowing System) ผ่านแพลตฟอร์ม transparency.chula.ac.th ให้รองรับสองภาษาและสามารถติดตามสถานะการร้องเรียนได้ โดยยึดหลักการคุ้มครองพยานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างเคร่งครัด รวมทั้งผลักดันการพัฒนาระบบให้บริการออนไลน์ (E-Service) เพื่อยกระดับประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการ และเสริมสร้างความโปร่งใสในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3.การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและการขับเคลื่อนจริยธรรมเชิงรุก (Ethical Culture & Stakeholder Engagement)

- เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ซึ่งมีสมาชิกกว่า 700 คน เพื่อเป็นเวทีขยายการรับรู้ นำเสนอแบบอย่างที่ดี (Role Model) และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (PDCA Cycle) ในระดับคณะ/ส่วนงาน
- จัดโครงการอบรมสัมมนา "Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability" เพื่อยกระดับการสื่อสารองค์ความรู้ภายใต้แนวคิด "Open to Transparency" และสร้างความเข้าใจในประเด็นการประเมิน ITA ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง
- จัดกิจกรรมรณรงค์เชิงสร้างสรรค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ได้แก่ การประกวดออกแบบมาสคอตตัวแทนแห่งความโปร่งใส (CU Good Gift Mascot) และการประกวดสร้างสรรค์คัลลิวิตีโอ (Chula Ethics: Our Code, Our Way) เพื่อสะท้อนวิถีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- สื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องจากผลประเมิน IIT ในปีที่ผ่านมา
- ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นทางการ (ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567) โดยเผยแพร่ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

- กำหนดกลไกการรายงานการรับของขวัญและประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาอย่างเป็นระบบ โดยให้ส่วนงานรายงานผลในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ

หัวใจสำคัญของความสำเร็จคือการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยได้เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ติดต่อกันหลายปี มีสมาชิกกว่า 700 คน กระจายอยู่ทุกส่วนงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวงจรรคุณภาพ (PDCA) ในระดับปฏิบัติการ ตลอดจนการจัดซีรีส์สัมมนา "Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability" เพื่อถ่ายทอดนโยบายและสร้างความตระหนักรู้

ในด้านการป้องกันการทุจริต มหาวิทยาลัยได้ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย "ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)" ประจำปี 2568 อย่างเป็นทางการ ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมทั้งต่อยอดด้วยกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การประกวดออกแบบมาสคอต (CU Good Gift Mascot) และการประกวดคลิปวิดีโอ (Chula Ethics: Our Code, Our Way) เพื่อหล่อหลอมจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงประมวลจริยธรรมของชาวจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน เป็นต้น

3.1 ผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ “ผ่าน” ด้วยคะแนนเฉลี่ย 88.99 คะแนน ซึ่งปรับตัวสูงขึ้นจากปีก่อนหน้า 2.86 คะแนน สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามร่วมกันของทุกภาคส่วน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกในรายเครื่องมือประเมิน พบว่ายังมีมิติที่ท้าทายและเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อก้าวไปสู่มาตรฐานที่คาดหวัง

ความท้าทายด้านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และการให้บริการดิจิทัล ผลการประเมินจากแบบวัด EIT ส่วนที่ 1 (Public) และส่วนที่ 2 (Survey) ซึ่งได้คะแนน 73.56 และ 82.61 คะแนน ตามลำดับ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับเปลี่ยนบริบทข้อคำถามจาก “การรับรู้ถึงการมีอยู่” เป็น “ประสบการณ์ตรงจากการใช้งาน” และมุ่งเป้าไปที่ “ประสิทธิภาพของระบบ E-Service” (ตัวชี้วัดที่ 8) การปรับเปลี่ยนนี้ส่งผลกระทบต่อคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางกลุ่มอาจยังไม่เคยมีประสบการณ์ตรงในการใช้บริการออนไลน์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยจึงต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพของระบบ E-Service ควบคู่ไปกับการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงกลุ่มผู้รับบริการที่ตรงเป้าหมายอย่างแท้จริง

การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร (IIT) และการบริหารจัดการทรัพย์สิน ในส่วนของแบบวัด IIT แม้จะผ่านเกณฑ์ด้วยคะแนน 85.2 คะแนน แต่มหาวิทยาลัยยังคงตระหนักถึงประเด็นที่ต้องเร่งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการยืมและการตรวจสอบทรัพย์สินของทางราชการ (ตัวชี้วัดที่ 4) ซึ่งแม้ผลประเมินจะสะท้อนว่า “การนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวนั้นแทบไม่มีเลย” (กว่า

73.59% ยืนยันในความสุจริตส่วนนี้) แต่บุคลากรส่วนหนึ่งอาจยังขาดความเข้าใจในกระบวนการเบิกยืมที่ถูกต้องหรือไม่ทราบถึงกระบวนการตรวจสอบที่มีอยู่เป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ การผลักดันให้เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบประเมินให้มากขึ้น ยังคงเป็นวาระสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการจัดอบรม Chula Talk of Integrity 2024 ในปีที่ผ่านมา

ก้าวต่อไปสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากบทเรียนและข้อค้นพบเชิงประจักษ์ข้างต้น คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย จึงได้เตรียมความพร้อมอย่างบูรณาการ โดยเริ่มต้นขับเคลื่อนกลยุทธ์ตั้งแต่ช่วงปลายปี 2567 เพื่อวางแผนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และกำหนดมาตรการสื่อสารที่ตรงจุดสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการป้องกันการทุจริตเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็งอย่างยั่งยืน รายงานฉบับนี้จึงกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 7 ประเด็นหลัก ซึ่งแต่ละประเด็นจะครอบคลุมสาระสำคัญดังต่อไปนี้ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกส่วนงาน

1. มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
2. ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ ที่ชัดเจนและนำไปสู่การทำงานได้จริง
3. ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่อการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ
4. ผู้รับผิดชอบ หลักในการขับเคลื่อนแต่ละภารกิจ
5. ผลการดำเนินการ (Output) สิ่งที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินงาน
6. ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ (Outcome/Result) ความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในแต่ละประเด็น

ตารางที่ 2 สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นการประเมิน	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ/ มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ
3.1.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความคืบหน้า ITA เดิม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าสู่ที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ	31 กรกฎาคม 2567	1.มีการจัดทำ ตรวจสอบความถูกต้อง 100% และเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในตัวชี้วัดที่ 9-10 ครบถ้วนทั้ง 28 ข้อ (ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐานการบริหารงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง) ตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1.การรักษาอันดับ สามารถรักษามาตรฐานคะแนนเดิมในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5-6
	กิจกรรมประชุมคณะกรรมการด้านความ	เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง	คณบดี	- นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ	ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมิน	2.ช่องทางเข้าถึง มีการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน จำนวน 1 ระบบ	2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิตและบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล
	คณะกรรมการด้านความ	- จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและ	คณบดี	การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน		3.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความ	3.วัฒนธรรมความโปร่งใสที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็น

โปร่งใสและเสริมสร้าง คุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่ โครงการอบรมสัมมนา ชวนคุย ชวนคิด จุฬา โปร่งใส ได้ใจรักผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	เสริมสร้างคุณธรรมใน การดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง ประชุมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้ คณะทำงานด้านความ โปร่งใสฯ มีระยะเวลา เตรียมความพร้อมใน รายละเอียด องค์ประกอบข้อมูลที่แต่ละ ส่วนงานต้อง จัดเตรียมก่อนการ เปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการ ดำเนินงานและวาง แผนการสื่อสารให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) อึ้งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงานที่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ใช้อยู่ติดปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหาร กิจการนิสิต ศูนย์กีฬา แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฯลฯ - จากการสรุปผล ประเด็นการสัมมนา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559- 2563,2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดย คำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับ การเป็นกำลังหลักของ ประเทศในอนาคต หรือ แนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้ เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ เกิดระหว่างปี 2506- 2526 ซึ่งถือเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มี จำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรฝ่าย	และเสริมสร้าง คุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานการ ทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหาร กิจการนิสิต สำนักยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผน และ การงบประมาณ สำนักบริหาร การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬา แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัด ประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินใน ทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็น ทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความ อนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็น รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของ แบบวัด OIT ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่ง รายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การ บริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริม ความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐4, ข้อ ๐8- ๐11 และข้อ ๐20 ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิต วิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนร่วมกับ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การ เปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การ บริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐5 3. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหาร แผนและการงบประมาณจัดทำข้อมูล ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผย ข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การ บริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐6-๐7 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้อมูลประกอบ ในตัวชี้วัดที่ 10 การ ป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน ของมหาวิทยาลัยในประเด็น (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการ ใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละ ส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อน การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงสิ้นวันที่ 30 เมษายน 2568	คุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บน เว็บไซต์ และ นำเข้าข้อมูล บนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568	Leaders) เครือข่ายผู้ ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 4.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลัง โครงการฯ มีจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้า ร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของกลุ่มเป้าหมาย โดย ครอบคลุมคณะ/หน่วยงาน/ สถาบัน/สำนัก ที่ส่งตัวแทนเข้า ร่วมครบถ้วน 100% 5.จำนวนชั่วโมงการ เรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากร ได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถ นับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา บุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวม ของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบ ตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อ บุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้า ร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนา ออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการ อบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อ คน	วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุก ส่วนงานให้ความสำคัญและ ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐาน เดียวกัน 4.เกิดกรนำข้อมูลไปพัฒนา ประสิทธิภาพ (Data- Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและ ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนพัฒนาและถอด ช่องว่างความเสี่ยงด้านการ ทุจริตคอร์รัปชันในระดับ นโยบาย 5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model): ยกระดับ สถานะของมหาวิทยาลัยให้ เป็นหน่วยงานต้นแบบด้าน การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ที่สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่ภายใน สถาบันการศึกษาหรือ หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ร่วมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานที่นำ โมเดลการเปิดเผยข้อมูลของ จุฬาฯ ส่วนกลางไปใช้เป็น ต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อยกว่า 3-4 แห่ง 6.ยกระดับความ เชื่อมั่น: คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน ภาพรวมของมหาวิทยาลัย (ITA Score) โดยเฉพาะใน ส่วนของ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) มีค่าเฉลี่ย สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.การนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ (Application & Effectiveness): บุคลากรที่ ผ่านการอบรมสามารถนำ องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปปรับปรุงกระบวนการ เปิดเผยข้อมูลในหน่วยงาน ของตนเองได้จริง โดยมีผล ประเมินการนำไปใช้ ประโยชน์ในระดับ 'ดีมาก' (คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00)
---	---	---	---	--	--	---

มาตรการผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย	สนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้อาคาร Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลักหรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal	สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริการกิจการนิสิต สำนักการทะเบียน สำนักบริหารวิรัชกิจ	กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลัก ดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและโหวตแบบ ระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีการเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - หลายหน่วยงานเริ่มผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบ เบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการด้านข้อมูลและงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจตราของนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ (VISA) งานทะเบียนของนิสิตชาวต่างชาติ การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักวิจัยชาวต่างชาติทุน สวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ เป็นต้น โดยหน่วยงานที่ให้บริการข้อมูลดังกล่าว เช่น - สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ - สำนักบริการกิจการนิสิต - สำนักการทะเบียน - สำนักบริหารวิรัชกิจ	เริ่มช่วงต้นไตรมาส 1-3 ปีงบประมาณ 2568	1.เพิ่มจำนวนระบบ/ช่องทางการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (Single Portal) หน่วยงานละ 1 ระบบ ประมาณ 5 ระบบหลัก (เช่น VISA, งานทะเบียน, งานวิจัย, ทุนการศึกษา และสวัสดิการ) 2.อัตราการเข้าถึงบริการ: มีการเปิดระบบการให้บริการออนไลน์และจัดทำบัญชีผู้ใช้งาน (Account) ให้แก่นิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ กลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุม 100% เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านการให้บริการ 3.ความพร้อมของระบบ: ระบบ Single Portal ผ่านการทดสอบระบบร่วมกับผู้ใช้งาน (User Acceptance Test: UAT) และได้รับการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล (Data Security) ตามมาตรฐานที่กำหนดเสร็จสิ้น	1.ระยะเวลาการให้บริการ (Service Lead Time) แก่นิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติลดลงเฉลี่ยร้อยละ 13 (หรือลดลงจากเดิม 7 วัน เหลือเพียง 2 วัน) ส่งผลให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดภาระงานด้านเอกสารของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม 2.ความพึงพอใจของแต่ละระบบเพิ่มขึ้น 25% โดยนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติพึงพอใจในความสะดวก รวดเร็ว และความง่ายในการใช้งาน (User Experience) 3.ส่งเสริมภาพลักษณ์การเป็น Global Thai University ที่มีความเป็นสากลและทันสมัยในด้านการบริหารจัดการ 4.กระบวนการทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบสถานะได้ทุกขั้นตอน ลด

โครงการการเป็น AI University	ต่าง ๆ เข้ามาอยู่ใน PR Network ดังนั้น เมื่อมีข่าวสารจากส่วนงานใดก็สามารถแจ้งทั้ง PR Network หลังจากนั้นก็จะส่งมาที่ส่วนกลางอย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบ One Stop Service	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	ประชาคมจุฬาฯ 2.การขับเคลื่อนจุฬาฯ สู่มหาวิทยาลัยปัญญาประดิษฐ์ขั้นนำ (AI University) 3.เปิดพื้นที่ให้ชาวจุฬาฯ ร่วมสร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AICHulaGENIE เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมพัฒนาสร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AI ในรูปแบบของ Workspace ช่วยปรับแต่งได้สำหรับงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างของตัวช่วย AI ที่ปรับแต่งได้เช่น	มกราคม 2568 และจะเปิดให้บริการแก่นิสิตทุกคนได้ภายในเดือนมีนาคม 2568 ถึงปัจจุบัน		การมีงานทำและการพึ่งพาตนเองในสังคมยุคใหม่
	- สืบเนื่องจากหลักคิดเชิงนโยบายการรับสิ่งของหรือผลประโยชน์ที่อยู่บนหลักของความเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือข้อครหาต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนาแบบฟอร์มหรือระบบรายงาน No Gift Policy ออนไลน์ จัดทำนโยบาย/คู่มือ/Infographic ขึ้นแจ้งหลักเกณฑ์ หรือการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม KM หรือ Workshop ตามเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างหรือกำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมรายงาน สรุปผลรายปี แจ้งผู้บริหารรับทราบและนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น		- ช่วยด้านการวิจัย ที่ถูกปรับแต่งในประเด็นเฉพาะ เช่น ประสิทธิภาพของเทคนิคการกักเก็บคาร์บอนต่าง ๆ ในวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม หรือการปรับปรุงการจราจรในเขตเมืองในด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์และนิสิตสามารถเชื่อมโยงหรือค้นหาคำถามหรือสมมติฐานใหม่ ๆ ได้ - ช่วยด้านการศึกษา ที่พัฒนาจากตำรา หรือฐานข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพ พร้อมข้อมูลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและข้อพิจารณาด้านจริยธรรม ช่วยให้นิสิตได้รับคำแนะนำที่ปรับให้เหมาะสมและเป็นเฉพาะบุคคลในการเลือกหลักสูตรและการวางแผนเส้นทางอาชีพได้ - ช่วยด้านการบริหาร และธุรการ ที่สามารถเข้าใจและตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียน การลงทะเบียนทุนการศึกษา การจัดการอาคารสถานที่ หรือการสนับสนุน	พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือและแถลงข่าวการเตรียมการจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ (AITH: AI Thailand Hub) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568	1.จำนวนบุคลากร/นิสิตที่ลงทะเบียนใช้งาน ChulaGENIE มีการพัฒนาและเปิดระบบ ChulaGENIE เพื่อรองรับการลงทะเบียนเข้าใช้งานของบุคลากรและนิสิต โดยตั้งเป้าหมายการเปิดบัญชีผู้ใช้งาน (Account) ให้ครอบคลุมร้อยละ 70-80 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด	การมีงานทำและการพึ่งพาตนเองในสังคมยุคใหม่
โครงการอบรม Generative AI for Business Productivity จำนวน 4 รุ่น	- สภามหาวิทยาลัยในประชุมครั้งที่ 890 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ฝ่ายบริหารมอบหมายคณะนิติศาสตร์ ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ต่อไป				2.ประกาศ "แนวปฏิบัติการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม" (Ethical AI Guideline) ที่เป็นรูปธรรม มีการจัดทำและออกประกาศ 'แนวปฏิบัติการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม' (Ethical AI Guideline) ที่เป็นรูปธรรม	1.ค่าเฉลี่ยระดับผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาด้าน AI ตามเงื่อนไข (มากกว่าหรือเท่ากับประมาณร้อยละ 79.55
	ฝ่ายบริหารดำเนินการเรื่อง Regulatory Guillotine โดยขอให้คณะนิติศาสตร์ร่วมกับฝ่ายกฎหมายของมหาวิทยาลัย ศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นเรื่อง Quick Win ที่สามารถช่วยผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของอภีการปดีไค และทำให้ลักษณะการบริหารงานเป็น Modern Management ที่มีความโปร่งใสยืดหยุ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับ Google COURSERA			จำนวน 2 ฉบับ (ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการใช้งานเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ในบริบททางการศึกษา	2.บุคลากรมีความตระหนักและรู้เท่าทันเทคโนโลยี (AI Literacy) เพิ่มขึ้น
					3.การสร้างระบบ/เครื่องมือ Chula AI Tutor มีการพัฒนาและติดตั้งระบบ/เครื่องมือ Chula AI Tutor เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่าน AI ในรายวิชานำร่องจำนวน 5 รายวิชา	3.ด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม (Behavior & Culture): เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบ Open Innovation ที่มีการแบ่งปันความรู้และ AI Prompt/Solutions ร่วมกัน
					4.การสร้างระบบ/เครื่องมือ 101 Grader มีการพัฒนาและส่งเสริมระบบ/เครื่องมือ 101 Grader ซึ่งเป็นระบบ AI ช่วยตรวจเรียงความ (Written Essay) จำนวน 1 ระบบ	4.ด้านความเชื่อมั่น (Trust) ของประชาคมจุฬาฯ ที่มีต่อการใช้ AI ในการตัดสินใจทางการบริหารเพิ่มขึ้น
					5.การสร้างระบบ/เครื่องมือ AI Resource Center มีการจัดทำแพลตฟอร์ม AI Resource Center เพื่อเป็นระบบบริหารจัดการสิทธิ์ใช้งาน (License Management) สำหรับ Gemini และ NotebookLM	5.จำนวนข้อร้องเรียนหรือประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดจากการใช้ AI ลดลงหรือเป็นศูนย์ โดยข้อมูล ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568 เป็น 0 เคส
					จำนวน 1 ระบบ	6.ด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม (Behavior & Culture): นิสิตมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบปรับเหมาะรายบุคคล (Personalized Learning Engagement) ที่ต่อเนื่อง โดยมีอัตราการใช้งานระบบอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ (Retention Rate) คิดเป็นร้อยละ 36 ของผู้ใช้งานทั้งหมด ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนตามอัธยาศัย
					5.การสร้างระบบ/เครื่องมือ AI Resource Center มีการจัดทำแพลตฟอร์ม AI Resource Center เพื่อเป็นระบบบริหารจัดการสิทธิ์ใช้งาน (License Management) สำหรับ Gemini และ NotebookLM	7.ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency): 101 Grader ลดเวลาการตรวจลงได้ถึง 45% (จากเดิมใช้คน 2 คน ตรวจ เหลือคน 1 คน + AI)
					จำนวน 1 แพลตฟอร์ม 6.จัดกิจกรรม Internal Hackathon มีการดำเนินงานจัดกิจกรรม Internal Hackathon ภายใต้ชื่อกิจกรรม 'AI Together' โดยแบ่งการแข่งขันและระดับรองออกเป็น 2 Tracks (Low-code และ Agent) จำนวน 1 กิจกรรม	8.ด้านศักยภาพองค์กร (Organizational Capability): บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ AI ระดับ Enterprise เพื่อยกระดับผลิตภาพการทำงาน (Productivity) รายบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี และขับเคลื่อน

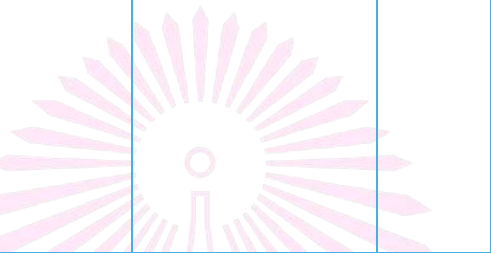
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อย่างไรโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Generative AI for Business Productivity ที่มีเป้าหมายบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวนรุ่นละ 300 คน ในส่วนงานต่าง ๆ เข้าใจเทคโนโลยีเบื้องหลังการทำงานของ Generative AI เพื่อให้รู้ที่มาของสามารถทุกด้านของ Gen AI พร้อมรู้ทันข้อจำกัด และความเสี่ยงของ Gen AI มีเนื้อหาหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1. เข้าใจพื้นฐาน เข้าใจกระบวนการทำงานเบื้องหลัง Generative AI พร้อมทั้งรู้ความสามารถและข้อจำกัดของการทำงานร่วมกับ Generative AI 2. สังสร้างเป็น สามารถเขียน Prompt เพื่อสั่งงาน Generative AI ให้ ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ และเริ่มต้นใช้งาน Generative AI กับงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เห็นแนวทางใช้จริงเข้าใจถึงผลกระทบของ Generative AI ในการทำงาน และสามารถวางแผนการนำไปประยุกต์ ใช้ เพื่อสร้างวิธีการทำงานแบบใหม่ในงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามวิสัยทัศน์องค์กรและสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุม สัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย - เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ - กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน - อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสปีใหม่ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย	ระหว่างวันที่ 15-27 พฤษภาคม 2568 ระหว่างวันที่ 7 มีนาคม 2568 ถึงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568	การทำงานด้วยระบบดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร 9.ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency): มหาวิทยาลัยได้แนวคิดและต้นแบบนวัตกรรมดิจิทัลที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อแก้ไขปัญหาหน่วยงาน (Pain Points) และยกระดับความรวดเร็วในกระบวนการทำงานจริงของส่วนงานต่างๆ (เช่น ระบบตรวจสอบระเบียบ และระบบจัดซื้อ)
กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ	จากผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) การเรียนกับสินบนในการปฏิบัติงาน (I3): เจ้าหน้าที่ที่ 98.64% ระบุว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีสัดส่วน 1.36% ที่ระบุว่าพฤติกรรมในการเรียกรับสินบนยังมีอยู่ ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล (I9): 99.03% ระบุว่าไม่มีการให้หรือรับสินบน แต่แตกต่างกับการบรรจุแต่งตั้ง หรือโยกย้าย แต่ยังคงมี 0.97% ที่ระบุว่ามีการให้หรือรับสินบนในกระบวนการนี้ การเอื้อประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างหรืองบประมาณ (I6): มีผู้ตอบว่าไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง 82.52% ทำให้องค์เนตตัวชี้วัดนี้อยู่ที่ 93.71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการใช้จ่ายงบประมาณยังเป็นจุดที่บุคลากรบางส่วนมองว่าอาจมีความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567	1.การจัดกิจกรรมอบรม: ดำเนินการจัดโครงการอบรมหลักสูตร "Generative AI for Business Productivity" เพื่อยกระดับทักษะบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 4 รุ่น รวมระยะเวลา 4 วัน (วันที่ 28-29 เมษายน และ 15-16 พฤษภาคม 2568) 2.จำนวนผู้เข้าร่วม: มีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมและผ่านการอบรมรวมทั้งสิ้น 415 คน	1. Adoption Rate: ร้อยละ 70 ของผู้เข้าอบรมที่ยังคงใช้ Generative AI ในการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจบโครงการ 2. Work Quality: บุคลากรประเมินคุณภาพของงานดีขึ้น (เช่น มีความรอบคอบมากขึ้น, รูปแบบเป็นมืออาชีพขึ้น หรือระยะเวลาเฉลี่ยที่ลดลงในการกิจที่ใช้อยู่) 3. Error Reduction: ข้อผิดพลาดจากการทำงานลดลง จากการใช้ AI ช่วยตรวจสอบ	
กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot”	การให้หรือรับสินบนในการกระบวนการนี้ การเอื้อประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างหรืองบประมาณ (I6): มีผู้ตอบว่าไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง 82.52% ทำให้องค์เนตตัวชี้วัดนี้อยู่ที่ 93.71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการใช้จ่ายงบประมาณยังเป็นจุดที่บุคลากรบางส่วนมองว่าอาจมีความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			1.การออกประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์: จัดทำและเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงนามโดย อธิการบดี ผลิตเอกสารประกาศจำนวน 2 ฉบับ (ฉบับภาษาไทยและฉบับภาษาอังกฤษ) เผยแพร่ประกาศและรายละเอียดนโยบายผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย (URL ชาวภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้แบบสาธารณะ	1.ลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน: มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมการร้องเรียน หรือการตรวจพบการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน (อ้างอิง IIT ข้อ I3) ให้คงอยู่ที่ระดับต่ำเพียง 1.96% ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันการทุจริต 2.ความโปร่งใสและค่านิยม: ยกระดับการดำเนินงานจนสามารถบรรลุเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของการประเมิน ITA 3.การสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการทำงาน (New Norm): บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนัก รู้ เข้าใจเงื่อนไขนโยบาย และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างชัดเจน โดยมีความกล้าและสบายใจที่จะปฏิเสธการรับหรือให้ของขวัญ/ของกำนัลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ 4.การขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส (Culture of Transparency): มหาวิทยาลัยสามารถหล่อหลอมและยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นสถาบันที่มีความ	
กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ขานนิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวดศิลป์วิถีสร้างสรรค์ “Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา” สื่อถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของชาวจุฬาฯ ที่สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นพื้นฐานความโปร่งใสของจุฬาฯ	การให้หรือรับสินบนในการกระบวนการนี้ การเอื้อประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างหรืองบประมาณ (I6): มีผู้ตอบว่าไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง 82.52% ทำให้องค์เนตตัวชี้วัดนี้อยู่ที่ 93.71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการใช้จ่ายงบประมาณยังเป็นจุดที่บุคลากรบางส่วนมองว่าอาจมีความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			2.เกิดการกำหนดแนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน (Guidelines/SOPs): ที่ระบุเกณฑ์ข้อห้ามที่ชัดเจนในการรับหรือให้ทรัพย์สิน/ของขวัญ (ครอบคลุมช่วงเวลา ก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติหน้าที่) กำหนดขั้นตอนการรายงานตัวกรณีมีความจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี (รายงานผู้บริหารภายในระยะเวลา 30 วัน) และกำหนดเงื่อนไขและข้อยกเว้นสำหรับการจัดกิจกรรมภายใน (เช่น การจัดฉากของขวัญปีใหม่) เป็นต้น 3.เอกสารรายการรับของขวัญและของกำนัล ที่ได้รับและรวบรวมจากส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย		

	ว่าไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเลย แต่มีผู้รับบริการ 1.24% ที่ระบุว่าเคยถูกเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ถูกเรียกรับสินบน (e3 - กลุ่ม EIT Survey): สำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจนี้ 100.00% ระบุว่าไม่เคยถูกเรียกรับสินบน นำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติและกำหนดมาตรการ (Actionable Measures) อาทิ 1. การสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร (Behavioral Campaigning) เพื่อจัดการกับความเข้าใจที่อาจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อพิจารณาการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ งานสัมมนา ซีรีส์ Chula Talk of Integrity 2025 2. กายกระดัดความรัดกุมของระบบร้องเรียน (Secure Whistleblowing Mechanism) เพื่อให้บุคลากรและบุคคลภายนอกกล้าที่จะรายงานพฤติกรรมที่ละเมิด No Gift Policy 3. การเฝ้าระวังผ่านระบบข้อมูลแบบรวมศูนย์ (Data-Driven Dashboard) เพื่อไม่ให้เกิดตรวจสอบจากที่อยู่เครือข่ายการประเมิน ITA ประจำปี จึงมีความพยายามนำประเด็นความเสี่ยง (โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงานบุคคล) ไปบูรณาการเข้ากับระบบ Riskonnex (Phase 3-4) ที่กำลังพัฒนา การดึงข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงหรือข้อร้องเรียนเข้ามาแสดงผลบน Dashboard จะช่วยให้ศูนย์บริหารความเสี่ยงและผู้บริหารสามารถติดตามผลสัมฤทธิ์ของมาตรการป้องกันการทุจริตได้แบบ Real-time จะเห็นว่าในประเด็น "กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ" ประเด็นที่ 1: ความโปร่งใสไร้รอยต่อ	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	https://www.chula.ac.th/news/209094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในกรอบธรรมาภิบาลโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ได้ใจรั้วคิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวด ออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย โชว์ผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์หลังประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น. รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://transparency.chula.ac.th/news นอกจากนั้น ยังกิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ชวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวดศิลป์วิถีโอ สร้างสรรค์ “Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวคนเรา” สื่อถึงความเป็นตัวตนของชาวจุฬาฯ ที่สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นพื้นฐานความโปร่งใสของจุฬาฯ โดยออกแบบศิลป์วิถีโอ สร้างสรรค์ที่สะท้อนถึงประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรมในมหาวิทยาลัย หรือข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 โดยนำเสนอวิถีปฏิบัติของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย และนิสิตที่สะท้อนคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้ในงานประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมของมหาวิทยาลัย - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/429/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้ติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ จึงขอความ	1 ครั้งต่อปีงบประมาณหรือตามวาระเปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น. ทุก 6 (มี.ค.68) และ 12 (ก.ย. 30 68) เดือนของทุกปีงบประมาณ	จำนวน 75 หน่วยงาน ณ สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ปีงบประมาณ 2568 4.รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 1 ฉบับ 5.รายงานสรุปผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา จำนวน 1 ฉบับ ที่ได้รับการลงนามรับรองจากผู้บริหารสูงสุด โดยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสะท้อนข้อมูลการปฏิบัติตามธรรมจรรยาของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม	โปร่งใสได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิเสธการทุจริต 5.การนำประมวลจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง: นิสิตและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเกิดการ “ซึมซับ” ประมวลจริยธรรมเข้าสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม แทนการรับรู้เพียงในเชิงทฤษฎีหรือเอกสาร 6.ความพึงพอใจด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร: ดัชนีความพึงพอใจของสะท้อนผ่านคะแนนประเมินด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (อ้างอิง EIT ข้อ e4 และ e5) มีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
--	---	--	--	--	--	---

มาตรการสร้างความโปร่งใสในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	(Ceiling Effect ในข้อมูลการทุจริต) ข้อมูลเชิงสถิติ: เมื่อถามถึงการเรียกรับสินบน บุคลากรภายใน (IIT - i3) 98.64% ตอบว่าไม่มี ประชาชนทั่วไป (EIT Public - e3) 98.76% ตอบว่าไม่เคย และกลุ่มผู้รับบริการเฉพาะ (EIT Survey - e3) 100% ตอบว่าไม่เคยถูกเรียกรับสินบนเลย การวินิจฉัย: แทบไม่มี Variance ในข้อมูลชุดนี้ ทุกกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด สรุปได้ว่าความเสียงด้านทุจริตในกระบวนการทำงานหลัก (Fraud Risk) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ การนำไปสู่การปฏิบัติ (Actionable Strategy): เสริมความแข็งแกร่ง (Strengthen the Culture): รักษาสถานะนี้ไว้โดยใช้เครือข่าย CU-ITA Agent เป็นแกนนำ (First Line) ในการนำเสนอ Role Model และ Best Practices ของหน่วยงานที่ทำคะแนนได้ดีเยี่ยม เพื่อฝังราก	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ	รวมมีรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคลและสำหรับหน่วยงาน โดยสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบ และทยอยอัปเดตเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยงตลอดปีงบประมาณ โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าวฯ จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และใน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - มอบหมายให้คณะนิติศาสตร์ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล ในช่วงที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในด้าน Internal Growth โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ช่วงที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารการการเงิน ช่วงที่ 2 วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านวิจัยและนวัตกรรม ช่วงที่ 3 วันที่ 1 เมษายน 2568 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านวิจัยและนวัตกรรม	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ ทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568	1.ปัจจุบันภายใต้โครงการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ (Regulatory Guillotine) มีการส่งมอบรายงานการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบ (Regulatory Guillotine) ในด้านการวิจัยและนวัตกรรมเสร็จสิ้นแล้วจำนวน 1 ด้าน โดยนำส่งเฉพาะด้านวิจัยและนวัตกรรม เหลืออีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงิน คณะนิติศาสตร์ ยังไม่ได้จัดส่งรายงานการศึกษาวิจัยมาให้อย่างสำคัญกฎหมายและนิติการ	1.ลดความเสี่ยงด้านความล่าช้าในการบริหารงาน (Delay Risk Mitigation): กระบวนการติดตามงานอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความเสี่ยงที่การปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลและการเงิน จะหยุดชะงัก ทำให้มหาวิทยาลัยยังคงรักษากรอบเวลาในการมุ่งสู่เป้าหมาย Regulatory Guillotine ได้ 4.ปลดล็อกข้อจำกัดด้านนวัตกรรม (Agile & Enabling Regulation): มหาวิทยาลัยจะมีข้อบังคับทางทรัพย์สินทางปัญญาที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองการันตีปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคและเพิ่มแรงจูงใจในการนำผลงานวิจัยไปต่อยอดเชิงพาณิชย์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น 5.เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้และการแข่งขัน: การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน จะนำไปสู่โอกาสในการสร้างรายได้กลับคืนสู่มหาวิทยาลัยและนักวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม 6.ลดความสูญเสียจากข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal Risk Reduction): การลดช่องโหว่เชิงกระบวนการจาก
	โครงการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ (Regulatory Guillotine)	Organizational Culture ให้อยู่ยืน โดยไม่ต้องเพิ่มภาระงานเอกสารใหม่ ประเด็นที่ 2: คอขวดของความล่าช้า (Systematic Bottleneck) ข้อมูลเชิงสถิติ: บุคลากรประเมินการทำงานตัวเอง (IIT - i1) ได้ 78.76 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประชาชนทั่วไป (EIT Public - e1) ประเมินให้ที่ 79.80 คะแนน แดกลุ่มผู้รับบริการเฉพาะ (EIT Survey - e1) กลับให้คะแนนสูงถึง 86.52 คะแนน การวินิจฉัย: คะแนนที่เกาะกลุ่มกันที่ 78-79 ระหว่าง "คนใน" และ "คนนอกหน้าใหม่" เป็นการยืนยัน (Cross-validation) ว่ากระบวนการทำงานปัจจุบันมีความล่าช้าหรือซับซ้อนจริง ในขณะที่กลุ่ม Survey ได้คะแนนสูงกว่า สะท้อนว่าระบบนี้เป็มิตรกับคนที่ "รู้ช่องทาง" หรือคุ้นเคยกับกระบวนการอยู่แล้วเท่านั้น	สำนักกฎหมายและนิติการประสานงานกับคณะนิติศาสตร์	ปีบัญชี 2568 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 รวม 9 เดือน และคาดว่าจะประสานงานดำเนินการต่อไป ปีงบประมาณ พ.ศ.2569		

	การนำไปสู่การปฏิบัติ (Actionable Strategy): ยกระดับโครงสร้างการควบคุม (Three Lines Model): “ให้ส่วนงานระดับปฏิบัติการ (First Line) ทบทวนกระบวนการให้บริการ (Process Re-engineering) เพื่อลดขั้นตอนซ้ำซ้อนเป็นระยะทุกปี ประเด็นที่ 3: ความสัมพันธ์ระหว่าง E-Service กับความพึงพอใจ (Correlation Analysis) ข้อมูลเชิงสถิติ: ประชาชนทั่วไป (Public) ให้คะแนนความพยายามในการปรับปรุงการทำงาน (e8) เพียง 71.34 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า ประชาชนกลุ่มนี้มีเพียง 42.79% ที่เคยใช้งานระบบ E-Service (e9) ในขณะที่กลุ่ม Survey เคยใช้งาน E-Service ถึง 65.22% การวินิจฉัย: มีสหสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Correlation) ระหว่างการเข้าถึงเทคโนโลยีและการรับรู้ถึงการพัฒนา เมื่อคนเกินครึ่งไม่เคยเข้าถึงระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย พวกเขาจึงประเมินว่ามหาวิทยาลัยไม่มีการปรับปรุงให้ตอบสนองต่อประชาชน การนำไปสู่การปฏิบัติ (Actionable Strategy): เช่น ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision Making): การผลักดันระบบ E-Service แบบเต็มอานไม่พอ ต้องพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนหรือติดตามสถานะ (Tracking System) ที่รองรับ 2 ภาษา เข้ากับ Intelligent Insight Dashboard ส่วนกลาง นอกจากนั้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากส่วน IIT และส่วน EIT พบว่า แม้ภาพรวมจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก แต่ยังมีจุดอ่อนที่โหวตสะท้อนถึงปัญหาในระดับปฏิบัติการที่ต้องเฝ้าระวัง จึงมีแนวทางการแปลงข้อมูลไปสู่แผนปฏิบัติการ อาทิ				การบริหารจัดการทรัพยากรทางปัญญา พ.ศ. 2561 ต่อไป 4.มีการดำเนินการถอดบทเรียนกรณีศึกษาที่ความที่ผ่านมา (ทั้งในกรณีที่เกิดขึ้นและแพ็คติ) และอยู่ระหว่างการหารือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เพื่อจัดทำรายงานวิเคราะห์จุดอ่อนเชิงกระบวนการและข้อบกพร่องในการปฏิบัติตามระเบียบสำหรับนำไปข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อไป	กรณีศึกษาจริง ช่วยลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดความเสี่ยงในการแพ็คติหรือเกิดข้อพิพาททางปกครองในอนาคตได้อย่างมีนัยสำคัญ 7.การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานเชิงรุก (Proactive Management): มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากการแก้ปัญหาเมื่อเกิดคดีความ (Reactive) ไปสู่การบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงรุก (Proactive) ที่สร้างภูมิคุ้มกันให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ
--	--	--	--	--	---	--

3.1.2)
การให้บริการและ
ระบบ E-Service

	การสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ (Behavioral Transformation) หรือการยกระดับช่องทางแจ้งร้องเรียนที่ปลอดภัยติดตามผลได้ (Secure Whistleblowing) ตามที่กล่าวมา ทั้งนี้ จากผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) - ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน พบว่าเป็นกลุ่มคะแนนที่ต่ำที่สุด เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (e7), การตอบสนองต่อประชาชน (e8) หรือการใช้งาน E-Service (e9) รวมถึงความรวดเร็วตามขั้นตอน (i1) จากผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) - ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายให้ศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์					
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำขวัญ ITA เดิม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าสู่ที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มและสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลที่แต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมิน	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567	1.มีการจัดทำ ตรวจสอบความถูกต้อง 100% และเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในตัวชี้วัดที่ 9-10 ครบถ้วนทั้ง 28 ข้อ (ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐานการบริหารงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง) ตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2.ช่องทางการเข้าถึง มีการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน จำนวน 1 ระบบ 3.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใส และคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 4.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลังโครงการฯ คาดการณ์ว่ามีจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของ	1.การรักษาอันดับ สามารถรักษามาตรฐานคะแนนเดิมในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิตและบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใสที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดการนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและอุดช่องว่างความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับนโยบาย
กิจกรรมการจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ได้ใจรับผัดชอบประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)		สำนักงานการทะเบียน				

	เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือการขอรับบริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน* หรือระบบการให้บริการ ผ่านช่องทางออนไลน์* ที่ผู้ขอรับบริการไม่ต้องเดินทางมายังจุดให้บริการ (E-Service) ข้อมูลสถิติการให้บริการและการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ - ค่ายยอด CU Smart Campus x CU NEX เป็น Jobsearch ในงานด้านบริหารงานบุคคล และเพิ่มการมีส่วนร่วมของกลุ่มนิสิตเข้ากับงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้น เป็นที่เจอรหนึ่งในแอปพลิเคชัน CU NEX ที่ออกแบบมาเพื่อเชื่อมโยงนิสิตเข้ากับโอกาสในการทำงานที่สร้างขึ้นโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางร่วมกับคณาจารย์ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นพันธมิตรกับจุฬาฯ และ LLE Feature and Condition Updates แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อใหกลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” ✓ การพัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์จริง ✓ เส้นทางพัฒนาคุณาน (ระยะเวลาในการนำออกสู่ตลาด) ✓ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐4, ข้อ ๐8-๐11 และข้อ ๐20 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้องเพื่อทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาสภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราวต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและกรณีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี	กลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุมคณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนักที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 5.จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรประจำปี ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวมของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อบุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนาออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการอบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อคน	5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model): ยกระดับสถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานภายในหน่วยงานที่นำโมเดลการเปิดเผยข้อมูลของจุฬาลงกลางไปใช้เป็นต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อยกว่า 3-4 แห่ง 6.ยกระดับความเชื่อมั่น: คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของมหาวิทยาลัย (ITA Score) โดยเฉพาะในส่วนของ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ (Knowledge Application): บุคลากรและหน่วยงานที่เข้าร่วมสามารถนำองค์ความรู้ เทคนิค และแนวปฏิบัติที่ดีจากการสัมมนาไปปรับปรุงระบบการเปิดเผยข้อมูลและการบริหารความเสี่ยงในส่วนงานของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีระดับความพึงพอใจและความมั่นใจในการนำไปประยุกต์ใช้จริงในระดับ 'ดีมาก' (คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00)
--	---	---	---	---	--

โครงการ CU Smart Campus x CU NEX	✓ การมีส่วนร่วมของชุมชนและครบวงจรข้อเสนอแนะ - จากการสรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563,2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อใหการสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารกายภาพ สำนักงานจัดการทรัพยากรฯ และส่วนงานอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง Team IT CU NEX by กลิกรไทย *3rd parties can be student, staff and partner of Chulalongkorn University and Kasikornbank เช่น Huawei หรือการไฟฟ้าฯ เป็นต้น	- CU Smart Campus x CU NEX จากโครงการที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้งในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือ มีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ • Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะ ผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อการบริการจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ ด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ ที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบาย สามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้โดยสารได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ เพื่อการตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จนเริ่มมีคนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น เชื่อว่าหากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ในปี พ.ศ. 2568 การพัฒนาลักษณะเด่น LLE Feature and Condition Updates เพื่อให้กลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” และ CU NEX Job board โดย Users กลุ่มนิสิตสามารถค้นหาและสมัครงานที่ตรงกับความต้องการของตนเองได้และกลุ่ม Job Creators สามารถโพสต์จัดการรายการงานได้ นอกจากนี้ ระบบยังอำนวยความสะดวกในการจัดตารางเวลาและช่วยให้สามารถกำหนดนัดสัมภาษณ์ได้ด้วย ในส่วน Front office for student ค้นหาและสมัครงาน ผู้ใช้งานสามารถสำรวจและสมัครงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ตรวจสอบสถานะงาน และติดตามความคืบหน้าในการสมัครของตนเองได้ด้วย - หลายหน่วยงานเริ่มผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบ เปิดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและบุคลากรจากต่างชาติของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการด้านข้อมูลและงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจตราของนิสิตและบุคลากร	อัปเดตทุกไตรมาส 1-4 ของปีงบประมาณ 2568 หรือตามรอบการเก็บผลข้อมูลแต่ละโครงการย่อยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-ปัจจุบัน	1.ร่วมมือระหว่างจุฬาฯ และ Huawei เพื่อวางรากฐานด้านเทคโนโลยี: - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT: มีการดำเนินการติดตั้งและปรับปรุงระบบโครงข่ายอัจฉริยะ (Smart Grid) ในพื้นที่มหาวิทยาลัย - การออกแบบหลักสูตรดิจิทัล: พัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางจำนวน 5 ด้านหลัก ได้แก่ AI, Cloud, Big Data, IoT และ Digital Leadership - ความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์: การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) และแผนการดำเนินงานร่วมกับ Huawei ในฐานะพันธมิตรด้านเทคโนโลยี 2.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (PMCU) ร่วมลงนามสัญญาต่างตอบแทนโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคาอาคารพื้นที่ทดสอบมหาวิทยาลัยอัจฉริยะด้านพลังงานของมหาวิทยาลัย (Sandbox) ระหว่างการไฟฟ้าฯ กับการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา การออกแบบระบบบริหารจัดการพลังงานและระบบที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของโครงการ Smart University Energy Testbed (ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโครงการมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ) ผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากการดำเนินโครงการมีรายละเอียดดังนี้ การติดตั้งระบบและโครงสร้างพื้นฐาน - การติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคา (Solar Rooftop) ดำเนินการสำรวจอาคาร 250 อาคาร คัดเลือก 48 อาคาร และเสร็จสิ้นการติดตั้งระบบ Solar Rooftop บนหลังคาอาคารจำนวน 36 อาคาร - การจัดตั้งสถานีไฟฟ้า: ร่วมกับการไฟฟ้าฯ กับการผลิต (กฟผ.) ติดตั้งสถานีไฟฟ้าร่วมกับ กฟผ. จำนวน 2 แห่ง ณ อาคารจามจุรี 9 และอาคารจุฬาพัฒน์ 14 - โมเดลธุรกิจ Private PPA: จัดทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้าในรูปแบบ Private PPA (Fixed Price) ระยะเวลา 20 ปีร่วมกับภาคเอกชน งานวิจัยและนวัตกรรมพลังงาน - โครงการ Sandbox: พัฒนาพื้นที่ทดสอบระบบการซื้อขายไฟฟ้าแบบ Peer-to-Peer (P2P) และระบบอาคารอัจฉริยะ - โครงสร้างค่าบริการ: ออกแบบโครงสร้างค่าบริการใช้ระบบโครงข่าย (Wheeling Charge) และพัฒนาแพลตฟอร์มซื้อขายไฟฟ้า	1. การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการศึกษานวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2.การเตรียมความพร้อมบุคลากรดิจิทัล นิสิตและบุคลากรมีทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก 3.เชิงปริมาณ (Quantitative) - การผลิตไฟฟ้า: สถิติข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 สามารถผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์ได้ 3.21 ล้านหน่วย - การประหยัดค่าใช้จ่าย: ประหยัดค่าไฟฟ้าได้ประมาณ 4.38 ล้านบาทต่อปี โดยต้นทุนค่าไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์เฉลี่ย 2.80 บาทต่อหน่วย ซึ่งต่ำกว่าค่าไฟฟ้าของ กฟน. ที่เฉลี่ย 5.00 บาทต่อหน่วย และช่วยลดค่าไฟฟ้าลงได้ประมาณ 32% ในส่วนที่ผลิตได้เอง ยกระดับการพึ่งพาตนเองด้านพลังงานหมุนเวียน โดยสามารถรองรับและทดแทนปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของมหาวิทยาลัยได้ถึง 10-15% จากระบบผลิตไฟฟ้าที่ติดตั้ง ด้านสิ่งแวดล้อม: ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 1,639 ตัน 4.เชิงคุณภาพ (Qualitative) - การปรับเปลี่ยน กฎระเบียบภาครัฐ: ประสบความสำเร็จในการเจรจากับ กฟผ. และ กฟน. เพื่อแก้ไขข้อจำกัดเรื่อง “1 บ้านเลขที่ต่อ 1 เมกะวัตต์” ทำให้การเชื่อมต่อไฟฟ้ามีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมในวงกว้าง - การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ: การใช้โมเดล Private PPA ช่วยลดภาระงบประมาณการลงทุนและการบำรุงรักษาของมหาวิทยาลัย โดยผลักดันให้เอกชนต้องดูแลระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อรายได้จากการขายไฟ - ยกระดับภาพลักษณ์องค์กร: ส่งเสริมให้จุฬาฯ เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) อันดับต้นของประเทศ และเป็นต้นแบบด้านความยั่งยืนตามหลัก ESG และ SDGs - ต้นแบบนวัตกรรมพลังงาน: โครงการ Sandbox ได้กลายเป็น
โครงการระบบทำงานแบบ เปิดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้อง กับนิสิตและบุคลากร		สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์		เริ่มใช้งานช่วงต้นไตรมาส 1-3 ของปีงบประมาณ 2568 เป็นต้นไป		

ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย โครงการจัดตั้งสถาบันการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Chulalongkorn University Extension School: ChulaX)	การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และความร่วมมือเชิงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มีนิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์ทศวรรษระหว่างปี 2568 – 2571 - การเป็น AI University มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อาทิ Curriculum, Learning Style, Research, Campus Operations, Access and inclusivity, Governance and Ethics, Faculty note โครงการพัฒนาด้าน AI มีรายละเอียด ดังนี้ (i) Human - Ready AI Development Designing and building AI systems that are tailored to work seamlessly and safety alongside people, enhancing human capabilities and supporting decision- making in	สำนักบริการกิจการนิสิต สำนักการทะเบียน สำนักบริหารวิจัย รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร. ปาริชาติ สถาปิตานนท์) รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.อุษณา ฉัพบรรณรัตน์) ร.ศ.ร.ธิตี บวรรัตนารักษ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ศ.ดร.พลกฤษณ์ แสงวนิช ประธานคณะกรรมการจัดตั้งวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อประชาชนแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chula XL) วิทยาลัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อประชาชนแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือบัณฑิตวิทยาลัย (เดิม) สำนักบริหารวิชาการ ศูนย์การศึกษาทั่วไป (ศศท.) ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ (ศนว.)	ชาวต่างชาติ (VISA) งานทะเบียนของนิสิตชาวต่างชาติ การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักวิจัยชาวต่างชาติทุนสวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ เป็นต้น โดยหน่วยงานที่ให้บริการข้อมูลดังกล่าว เช่น - สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ - สำนักบริการกิจการนิสิต - สำนักการทะเบียน - สำนักบริหารวิจัย - มติการประชุมคณบดี ครั้งที่ 24/ 2567 วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน 2567 ตามยุทธศาสตร์ของอธิการบดี 4I ได้แก่ International Extension, Internal Extension, Impactful Extension และ Integrated Extension มีวัตถุประสงค์สร้างและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขับเคลื่อนนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยประสานความร่วมมือ 7 กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ อยู่ระหว่างจัดทำและปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดตั้งสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามระเบียบจุฬาฯ เริ่มให้จัดตั้ง “โครงการสถาบันจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งจุฬาฯ” Chulalongkorn University Extension School (ChulaX) เพื่อร่วมกันดำเนินการทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite ทั้งในประเทศและต่างประเทศ - มติการประชุมคณบดี ครั้งที่ 24/ 2567 วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ Google Cloud เปิดตัวโครงการ ‘ChulaGENIE ย่อมาจาก ‘Chula’s Generative AI Environment for Nurturing Intelligence and Education’ คอปีใจที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1.การเข้าถึง Generative AI อย่างเท่าเทียมในประชาคมจุฬาฯ 2.การขับเคลื่อนจุฬาฯ สู่มหาวิทยาลัยปัญญาประดิษฐ์ขั้นนำ (AI University) 3.เปิดพื้นที่ให้ชาวจุฬาฯ ร่วมสร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AI ChulaGENIE เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมพัฒนาสร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AI ในรูปแบบของ Workspace ช่วยปรับแต่งได้สำหรับงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างของตัวช่วย AI ที่ปรับแต่งได้ เช่น ● ช่วยด้านการวิจัย ที่ถูกปรับแต่งในประเด็นเฉพาะ เช่น ประสิทธิภาพของเทคนิคการกำกับเคบคาร์บอนต่าง ๆ ในวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม หรือการ	เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม 2568 เป็นต้นไปไตรมาส 1-2 ปี 2568 มีเป้าหมายให้จัดตั้ง Chulalongkorn University Extension School (ChulaX) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน	- การทดสอบระบบ Mesh Network: ดำเนินการทดสอบระบบ Mesh Network และจัดทำรายงานผลการวิจัยด้านเสถียรภาพของโครงข่ายไฟฟ้าจากการไหลย้อนกลับของพลังงานสะอาด 1.เพิ่มจำนวนระบบ/ช่องทางให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (Single Portal) หน่วยงานละ 1 ระบบ ประมาณ 5 ระบบหลัก (เช่น VISA, งานทะเบียน, งานวิจัย, ทุนการศึกษา และสวัสดิการ) 2.การพัฒนาและติดตั้งระบบใหม่ให้พร้อมเปิดใช้งาน (Go-Live) ซึ่งมีขีดความสามารถรองรับการให้บริการแก่นิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน 100% 3.ความพร้อมของระบบ: ระบบมีเสถียรภาพและมีความปลอดภัยของข้อมูลสูง (Data Security) ตามมาตรฐานที่กำหนด 1.ภารกิจงานเบกษา ประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ส่วนงานของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2568 2.ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568 3.ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อประชาชนแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568 และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4.ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อประชาชนแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chula XL) เป็นส่วนงานใหม่ของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง และการจัดงานแถลงข่าวเปิดตัววิทยาลัย Chula XL เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2568 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ชั้น 9 อาคารสยามสเคป (SIAMSCAPE) โดยมี ศ.ดร.วิเลิศ	แหล่งข้อมูลสำคัญ (Lesson Learned) ให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้กำหนดกฎระเบียบการซื้อขายไฟฟ้า P2P ในระดับประเทศต่อไป นับเป็นความร่วมมือครั้งสำคัญในการขยายผลต่อที่เป็นประโยชน์แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในโอกาส 1.การเพิ่มประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการให้บริการ (Service Efficiency Optimization): ระยะเวลาในการให้บริการ (Service Lead Time) ในกระบวนการหลักลดลงอย่างมีนัยสำคัญ และเกิดการเปลี่ยนผ่านพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ (Behavioral Shift) มาสู่การใช้งานระบบดิจิทัลในอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับรูปแบบเดิม 2.ความพึงพอใจของคณะระบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 10-20% โดยมีนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติพึงพอใจในความสะดวก รวดเร็ว และความง่ายในการใช้งาน (User Experience) 3.ส่งเสริมภาพลักษณ์การเป็น Global Thai University ที่มีความเป็นสากลและทันสมัยในด้านการบริหารจัดการ 4.กระบวนการทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบสถานะได้ทุกขั้นตอน ลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดหรือการทุจริต 1.ระบบนิเวศการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary Learning Ecosystem): ส่งผลให้ผู้เรียนในทุกช่วงวัยสามารถยกระดับและพัฒนาทักษะ (Upskill & Reskill) ได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยระบบนิเวศการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary Learning Ecosystem) ที่ยืดหยุ่น เข้าถึงได้ง่าย และได้รับการยอมรับในระดับสากล ร่วมกับหลักสูตร Non-Degree และ Microcredentials ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดและสะสมผ่านระบบคลังหน่วยกิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสำเร็จดังกล่าว
---	--	--	---	--	--	---

	ways that are accessible, trustworthy, and empowering Ethical AI Development Developments of AI models and toots that prioritize fairness, transparency, and respect for human rights and societal values. - AI Infrastructure - responsible and sustainable investment - AI Applications - AI tools that align with human's priorities and values - AI Research Advancement-R&D that adheres to Responsible AI principles - AI industry outreach- collaborating with responsible partners (2) AI-Ready Human - Ready AI Development Preparing individuals and communities with the knowledge, skills, and mindset to effectively engage with, adapt to, and leverage artificial intelligence in their personal and professional lives. Ethical Use of AI individuals make AI-driven decisions and actions that respect individuals' rights, mitigate harm, and contribute positively to society - AI literacy & competency in students and communities - Human-in-the-loop development integrates human expertise and judgment directly into AI systems to improve decision-making, accuracy, adaptability, and ethical alignment		ปรับปรุงการจรรยาในเขตเมืองในด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์และนิสิตสามารถเชื่อมโยงหรือค้นหาความเชื่อมโยงในงานวิจัย รวมถึงเสนอคำถามหรือสมมติฐานใหม่ ๆ ได้ ● ช่วยด้านการศึกษา ที่พัฒนาจากตำรา หรือฐานข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพ พร้อมข้อมูลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและข้อพิจารณาด้านจริยธรรม ช่วยให้นิสิตได้รับคำแนะนำที่ปรับให้เหมาะสมและเป็นเฉพาะบุคคลในการเลือกหลักสูตรและการวางแผนเส้นทางอาชีพได้ ● ช่วยด้านการบริหารและธุรการ ที่สามารถเข้าใจและตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียน การลงทะเบียนทุนการศึกษา การจัดการอาคารสถานที่ หรือการสนับสนุนด้าน IT เป็นต้น		ปฏิวัตร อธิการบดีจุฬาฯ เป็นประธานกล่าวเปิดงาน	เกิดขึ้นได้ด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และสถาบันการศึกษาชั้นนำในระดับนานาชาติ 2.การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (Educational Inclusivity): ประชาชนทุกช่วงวัย รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ (Aging Society) และกลุ่มที่ขาดโอกาส สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ช่วยส่งเสริมการมีงานทำและการพึ่งพาตนเองในสังคมยุคใหม่ 3.การเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยเพื่อประชาชน (Public University Transition): จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปรับระดับความสำเร็จในการยกระดับบทบาทจาก "สถาบันอุดมศึกษาแบบดั้งเดิม" สู่การเป็น "พื้นที่เรียนรู้สาธารณะที่ไร้พรมแดน" สำหรับคนไทยทุกคนอย่างเต็มรูปแบบ 1.การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน: บุคลากรและนิสิตเกิดความรู้อย่างเข้าใจในเทคนิคการเขียนคำสั่ง (Prompting) และการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเขียนการสอน (Learning Style) และการบริหารจัดการภายใน (Operations) ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วยเทคโนโลยี AI 2.ลดความเสี่ยงและเพิ่มความตระหนักรู้ (Awareness): จำนวนรายงานการกระทำผิดทางจริยธรรมหรือปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากการใช้ AI ในงานวิจัยของหน่วยงานลดลง เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า สามารถนำแนวทางปฏิบัติไปปรับใช้ในงานวิจัยจริงได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม ป้องกันการคัดลอกผลงานหรือการใช้ข้อมูลผิดกฎหมาย 3.ขับเคลื่อนเชิงนโยบายและภาพลักษณ์สถาบัน: มหาวิทยาลัยมี "แนวปฏิบัติการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับสร้างสรรค์ (Generative AI Guidelines)" ที่เป็นลาย
โครงการอบรมการใช้ AI กับงานวิชาการ : ข้อควรระวังด้านจริยธรรมและกฎหมาย สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย		สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับสำนักงานวิทยทรัพยากร	- จุฬาฯ อบรมคอร์ส Google AI Essentials ให้กับบุคลากร คณาจารย์ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ภายใต้โครงการ Samart Skills ของ Google ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สำเร็จหลักสูตรนี้แล้วกว่า 800 คน และได้รับใบรับรองจาก Google เพื่อยืนยันความเชี่ยวชาญในการใช้งานเครื่องมือ Generative AI โดยคอร์ส Google AI Essentials นี้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการใช้งาน AI ผ่านวิดีโอการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ การฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงการประเมินผล และเครื่องมืออื่น ๆ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเข้าใจเทคนิคการเขียนคำสั่ง (prompting) และการใช้งาน AI อย่างมีความรับผิดชอบ - จัดอบรมโครงการอบรม AI กับงานวิจัย: ข้อควรระวังด้านจริยธรรมและกฎหมาย เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดพิธีเปิดโครงการ ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร โดยมีรองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คนพล จันทน์หอม) เป็นประธานในพิธีซึ่งกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใจความสำคัญของการใช้ AI ได้อย่างถูกต้อง และป้องกันการกระทำที่ควรระวัง ด้านจริยธรรม และกฎหมายในการใช้ AI กับงานวิชาการ ได้รับเกียรติจากผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ โชควัฒนสกุล คณะนิติศาสตร์ จุฬาฯ เป็นวิทยากร หัวข้อการอบรม อาทิ จริยธรรมในการใช้ AI กับงานวิชาการ, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในงานวิชาการ แนว	วันที่ 21 มกราคม 2568 เวลา 9.00-12.00น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร	1.จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร Google AI Essentials มากกว่า 800 คน และได้รับใบรับรองจาก Google เพื่อยืนยันความเชี่ยวชาญ 2.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม: บุคลากรจุฬาฯ เข้าร่วมโครงการ "AI กับงานวิจัย: ข้อควรระวังด้านจริยธรรมและกฎหมาย" ครบตามเป้าหมายจำนวน 100 คน โดยมีการบรรยายครอบคลุม 5 หัวข้อหลัก ได้แก่ จริยธรรม, กฎหมาย, แนวทางปฏิบัติ, กรณีศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับนักวิชาการ 3.การทดสอบวัดความรู้: จัดให้มีการทำแบบทดสอบ Pre-test และ Post-test ด้านจริยธรรมและกฎหมาย AI เพื่อเก็บสถิติและประเมินผลผู้เข้าร่วมการอบรมครบถ้วนจำนวน 100 คน	

โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปชมท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success”	- AI social outreach & impact that can ensure accountability - โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปชมท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” - ริเริ่มโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ในส่วนงานต่าง ๆ พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งกระบวนการคิด การตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนงานโดยอาศัยประสิทธิภาพ เน้นให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เติบโตไปเป็นผู้นำต่อไปได้อีกในอนาคต เช่น กำหนดโฟกัสภารกิจที่สำคัญของตนเองให้สอดคล้องตามเป้าหมายของส่วนงาน และมหาวิทยาลัย ทั้งยังสามารถนำโฟกัสงานสำคัญของตนเองไปใช้เป็นเป้าหมายในการประสานต่อผู้เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานอื่น หรือมีทักษะการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เป็นไปในเชิงบวกในเวลาที่ต้องสอบถาม ร้องขอการสนับสนุนหรือผลักดันงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยต้องสนทนากับหลักฐาน ข้อมูล ความ เป็นจริง อย่างมีศิลปะ และเรียนรู้กระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล มีขั้นตอนที่ชัดเจน การสร้างทางเลือก การเปรียบเทียบทางเลือก ร่วมกับเกณฑ์การตัดสินใจที่สำคัญ จนสามารถคัดเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการตัดสินใจ - สืบเนื่องจากหลักคิดเชิงนโยบายการรับฟังของ หรือผลประโยชน์ที่อยู่บนหลักของความเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือข้อครหาต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนา	เครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปชมท. ชุดที่ 3	ทางการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย, กรณีศึกษาตัวอย่างสถานการณ์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข, ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติสำหรับนักวิชาการ เป็นต้น - โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปชมท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปชมท. ชุดที่ 3 ได้ดำเนินโครงการบรรยายพิเศษ ในหัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” มีนายเรวัต รัตนกาญจน์ ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชท.) เป็นประธานในพิธีเปิด นายนิติพัฒน์ ใจดี Head of AI School บริษัท Skooldio บรรยายหัวข้อ “Making Impact with Generative AI” ร่วมด้วยอาจารย์ ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช รองคณบดีคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในหัวข้อ “Mindset for Success” เตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน - มหาวิทยาลัยตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรรายปฏิบัติการ เพื่อเริ่มร่างทักษะการสื่อสารทั้งกระบวนการคิด การตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตต่อไปได้อีกในอนาคต จึงได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Success through Effective Dialogue and Effective Decisions โดยมีข้อในเรื่อง Communicating for Leadership Success และ Making High-Quality Decisions ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วม จำนวน 5 รุ่น เป็นโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ในส่วนงานต่าง ๆ เสริมสร้างทักษะการสื่อสารทั้งกระบวนการคิด การตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตรนี้มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเพื่อเป็นกรกำหนดทิศทางพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เติบโตไปเป็นผู้นำต่อไปได้อีกในอนาคต - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลต ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนา	วันที่ 3 ธันวาคม 2567 ผ่านโปรแกรม Zoom และการบรรยายแบบ On-Site ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)	1.มีจำนวนผู้เข้าร่วม: บุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบรรยายพิเศษ โดย ปชมท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” จำนวนกว่า 300 คน ที่ได้รับการอบรม (ตามเป้าหมาย) ครอบคลุม 2 หัวข้อหลัก คือ เทคนิคการสร้าง Impact ด้วย AI (Hard Skill) และการปรับทัศนคติเพื่อความสำเร็จ (Soft Skill) 2.ด้านความร่วมมือเครือข่าย: เกิดการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชท.) ชุดที่ 3	ลักษณะอักษรชัดเจน นำไปสู่การสร้างความตระหนักกันทั้งสถาบัน พร้อมทั้งยกระดับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่การเป็นผู้นำด้าน AI ที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีธรรมาภิบาล (Responsible AI Stewardship) ในระดับสากล 1.เพิ่มประสิทธิภาพ: ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำ AI มาลดภาระงานรูทีน (เช่น งานเอกสาร งานสรุป รายงาน) ได้อย่างน้อย 45% ค่อชิ้นงาน นอกจากเวลาที่ประหยัดได้ การอบรม “Mindset for Success” ยังช่วยลด “ความเสียดาย” จากความล่าช้าในการทำงาน และเพิ่มระดับความผูกพันในองค์กร (Engagement) ซึ่งวัดเป็นดัชนีความพึงพอใจมหาศาลต่อความสำเร็จของ AI University 2.อัตราการยอมรับเทคโนโลยี (Adoption Rate): จำนวนพนักงานที่เริ่มใช้งาน AI Assistant (เช่น ChulaGenie) เพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้เข้าร่วม
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Success through Effective Dialogue and Effective Decisions จำนวน 5 รุ่น		ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ สำนักวิชา ทรัพยากร การเกษตร		ดำเนินการ 5 รุ่น รุ่นละ 2 วัน จำนวนรุ่นละ 40 คน ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) รุ่นที่ 1 : วันที่ 28 และ 30 เมษายน 2568 รุ่นที่ 2 : วันที่ 6 และ 8 พฤษภาคม 2568 รุ่นที่ 3 : วันที่ 14 และ 16 พฤษภาคม 2568 รุ่นที่ 4 : วันที่ 23 และ 27 พฤษภาคม 2568 รุ่นที่ 5 : วันที่ 26 และ 28 พฤษภาคม 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น.	1.มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม: โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 194 คน โดยมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ้น 2,328 ชั่วโมงในการเรียนรู้ (194 คน x 12 ชั่วโมง) ความครอบคลุมของหลักสูตร: 2 หัวข้อหลัก (Communicating for Leadership และ Making High-Quality Decisions) 2.อัตราการเข้าร่วมอบรม (Attendance Rate): คิดเป็นร้อยละ 97.00 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายขั้นต่ำที่กำหนดไว้ (กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 หรือไม่น้อยกว่า 180 คน)	1.ในระยยาวก่อร่างเครือข่าย Leadership Pipeline: มหาวิทยาลัยมีกลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความพร้อม (Ready) ในการเติบโตเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำในอนาคต 2.ทัศนคติและความพร้อมในการประยุกต์ใช้ทักษะ: บุคลากรเกิดการยอมรับและมีความมั่นใจในการนำทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจไปใช้ปรับปรุงการทำงานในระดับสูง โดยสะท้อนผ่านดัชนีความพึงพอใจและความพร้อมในการเรียนรู้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.47 จาก 5.00” 3.ประสิทธิภาพการตัดสินใจ: ลดระยะเวลาหรือขั้นตอนที่เกิดจากความผิดพลาดในการสื่อสารหรือกระบวนการทำงานได้จริง (วัดผลจากการประเมินโดยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานหลังจากผ่านไป 3 เดือน)
กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลง		ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน		1.การออกประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์: จัดทำและเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงนามโดย อธิการบดี ผลิเอกสารประกาศจำนวน 2 ฉบับ (ฉบับภาษาไทยและฉบับภาษาอังกฤษ) เผยแพร่ประกาศและรายละเอียดนโยบายผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย (URL ข่าวภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)		1.ลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน: มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมและรักษาเสถียรภาพผลิตภาพการเรียน หรือการตรวจพบการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน (อ้างอิง IIT ข้อ 13) ให้คงอยู่ที่ระดับต่ำ

นามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ	แบบฟอร์มหรือระบบรายงาน No Gift Policy ออนไลน์ จัดทำนโยบาย/คู่มือ/Infographic ขึ้นแจ้งหลักเกณฑ์ หรือการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม KM หรือ Workshop ตามเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง หรือกำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมรายงาน สรุปผลรายปี แจ้งผู้บริหารรับทราบและนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น - โครงการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้าน International ยกระดับและการยอมรับในระดับสากล เช่น ค่ายอบรมระบบรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) จากผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (iIT) การเรียกเก็บสินบนในการปฏิบัติงาน (i13): เจ้าหน้าที่ 98.64% ระบุว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีสัดส่วน 1.36% ที่ระบุว่าพฤติกรรมการเรียกรับสินบนยังมีอยู่ ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล (i19): 99.03% ระบุว่าไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง หรือโยกย้าย แต่ยังคงมี 0.97% ที่ระบุว่ามีการให้หรือรับสินบนในกระบวนการนี้ การเอื้อประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างหรืองบประมาณ (i16): มีผู้ตอบว่าไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง 82.52% ทำให้คะแนนตัวชี้วัดนี้อยู่ที่ 93.71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการใช้จ่ายงบประมาณยังเป็นจุดที่อาจมีความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ประสบการณ์การถูกเรียกรับสินบน (e3 - กลุ่ม EIT Public): ผู้รับบริการภายนอก 98.76% ระบุ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ประสานความร่วมมือกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	ระบบราชการไทยโปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติคณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุม สัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้อุทิศการทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย - เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคนไม่รับหรือให้ทรัพย์สินของผู้อื่น หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ - กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน - อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสพิเศษ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/209094/ เเวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกวาระเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส โลโจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย โชว์ผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์หลังประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น.	เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้แบบสาธารณะ 2.เกิดการกำหนดแนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน (Guidelines/SOPs): ที่ระบุเกณฑ์ข้อห้ามที่ชัดเจนในการรับหรือให้ทรัพย์สิน/ของขวัญ (ครอบคลุมช่วงเวลา ก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติหน้าที่) กำหนดขั้นตอนการรายงานตัวกรณีมีความจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี (รายงานผู้บริหารภายในระยะเวลา 30 วัน) และกำหนดเงื่อนไขและข้อยกเว้นสำหรับการจัดกิจกรรมภายใน (เช่น การจับฉลากของขวัญปีใหม่) เป็นต้น 3.เอกสารรายงานการรับของขวัญและของกำนัลที่ได้รับ และรวบรวมจากส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 75 หน่วยงาน ณ สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ปีงบประมาณ 2568 4.รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 1 ฉบับ 5.รายงานสรุปผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา จำนวน 1 ฉบับ ที่ได้รับการลงนามรับรองจากผู้บริหารสูงสุด โดยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสะท้อนข้อมูลการปฏิบัติตามธรรมจรรยาของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม	เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น.	เพียง 1.96% ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกัน 2.ความสำเร็จตามคะแนน ITA: ยกระดับการดำเนินงานจนสามารถบรรลุเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของการประเมิน ITA 3.การสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการทำงาน (New Norm): บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนักรู้ เข้าใจเงื่อนไขนโยบาย และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างชัดเจน โดยมีความกล้าและสบายใจที่จะปฏิเสธการรับหรือให้ของขวัญ/ของกำนัลในการปฏิบัติงานที่อย่างเป็นมืออาชีพ 4.การขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส (Culture of Transparency): มหาวิทยาลัยสามารถหล่อหลอมและยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นสถาบันที่มีความโปร่งใส ได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิเสธการทุจริต 5.การนำประมวลจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง: นิสิตและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ และเกิดการ “ชินชัณ” ประมวลจริยธรรมเข้าสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม แทนการรับรู้เพียงในเชิงทฤษฎีหรือเอกสาร 6.ความพึงพอใจด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร: ดัชนีความพึงพอใจของสะท้อนผ่านคะแนนประเมินด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (อ้างอิง EIT ข้อ e4 และ e5) มีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 1.คะแนนประเมินความพึงพอใจด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (อ้างอิง EIT ข้อ e4 และ e5) มีแนวโน้มสูงขึ้น 2.ยอดการมีส่วนร่วม (Engagement) บนโซเชียลมีเดียของมหาวิทยาลัยในช่วงการโหวตหรือเปิดตัว Mascot เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงลดความตึงเครียดของประเด็นเรื่องการต่อต้านการทุจริต (Breaking Silos) ทำให้การรณรงค์เรื่อง
---	---	--	---	---	---	--

	ว่าไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเลย แต่มีผู้รับบริการ 1.24% ที่ระบุว่าเคยถูกเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การถูกเรียกรับสินบน (e3 - กลุ่ม EIT Survey): สำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจนี้ 100.00% ระบุว่าไม่เคยถูกเรียกรับสินบน นำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติและกำหนดมาตรการ (Actionable Measures) อาทิ 1. การสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร (Behavioral Campaigning) เพื่อจัดการกับความเข้าใจที่อาจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อพิจารณาการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ งานสัมมนา ซีรีส์ Chula Talk of Integrity 2025 2. การยกระดับความรัดกุมของระบบร้องเรียน (Secure Whistleblowing Mechanism) เพื่อให้บุคลากรและบุคคลภายนอกกล้าที่จะรายงานพฤติกรรมที่ละเมิด No Gift Policy 3. การเฝ้าระวังผ่านระบบข้อมูลแบบรวมศูนย์ (Data-Driven Dashboard) เพื่อไม่ให้เกิดการตรวจสอบจำกัดอยู่แค่รอบการประเมิน ITA ประจำปี จึงมีความพยายามนำประเด็นความเสี่ยง (โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานบุคคล) ไปบูรณาการเข้ากับระบบ Riskonnex (Phase 3-4) ที่กำลังพัฒนา การดึงข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงหรือข้อร้องเรียนเข้ามาแสดงผลบน Dashboard จะช่วยให้ศูนย์บริหารความเสี่ยงและผู้บริหารสามารถติดตามผลสัมฤทธิ์ของมาตรการป้องกันการทุจริตได้แบบ Real-time จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากส่วน IIT และส่วน EIT พบว่า แม้ภาพรวมจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก แต่ยังมียุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงปัญหาในระดับปฏิบัติการที่ต้องเฝ้าระวัง จึงมีแนว		รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://transparency.chula.ac.th/news - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/429/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ จึงขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคลและสำหรับหน่วยงาน โดยสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบ และทยอยอัปเดตเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยงตลอดปีงบประมาณ โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าวฯ จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติกรจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในประเด็นตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม วัตถุประสงค์ตอบสนองตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการจัดงาน (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มี	ทุก 6 (31 มี.ค. 68) และ 12 (30 ก.ย.68) เดือน ของทุกปีงบประมาณ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ ทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568		
โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency		ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับสำนักกฎหมายและนิติกร และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารวิจัย	ตั้งแต่ธันวาคม 2567 ถึง เมษายน 2568 และต่อเนื่องในระยะถัดไปถึงปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	1.ระบบรับเรื่องร้องเรียนแบบครบวงจร จำนวน 1 ระบบ ที่ประกอบด้วยช่องทางการรับเรื่อง ระบบติดตามสถานะ และระบบหลังบ้าน (Back-end) รองรับการใช้งาน 2 ภาษา (ไทยและอังกฤษ) 2.ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบเข้ารหัส (Encryption) และฟังก์ชันการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ PDPA จำนวน 1 ระบบ 3.ฟังก์ชันการติดตามสถานะการร้องเรียน (Tracking) ด้วยตนเองตลอด 24 ชั่วโมง ที่ได้รับการพัฒนาและติดตั้งในระบบ	1.การลดระยะเวลาการรายงานผล: ประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลที่สูงขึ้น โดยสามารถลดระยะเวลาและขั้นตอนในการจัดทำรายงานสรุปประจำเดือน/ประจำปีได้อย่างน้อย 60% แผนการรวบรวมข้อมูลด้วยมือ (Manual) 2.ความเชื่อมั่นในธรรมาภิบาล: ระดับความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลที่เพิ่มขึ้นของประชาคมจุฬาฯ และองค์กรภายนอก (เช่น ป.ป.ช.) ต่อระบบการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและการจัดการเรื่อง	

กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services”	ทางการแปลงข้อมูลไปสู่แผนปฏิบัติการ อาทิ การสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ (Behavioral Transformation) หรือการยกระดับช่องทางแจ้งร้องเรียนที่ปลอดภัย ติดตามผลได้ (Secure Whistleblowing) เป็นต้น ในประเด็น “การให้บริการและระบบ E-Service” ส่วนที่ 1: วิเคราะห์สถิติประสิทธิภาพการให้บริการ (Service Delivery) ข้อที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตามขั้นตอน และการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันก่อนรับ (i1, i2 และ e1, e2) ข้อสังเกตเชิงสถิติ (Statistical Insight): จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากร (IT) และประชาชนทั่วไป (EIT Public) เก่าแก่กลุ่มกันแน่มาก (Clustering) ในช่วง 78-80 คะแนน ซึ่งสะท้อนความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูลว่า “ผู้ให้บริการ” และ “ผู้รับบริการชาวจร” มองเห็นปัญหาความล่าช้าในระดับเดียวกัน ในขณะที่กลุ่ม EIT Survey ซึ่งอาจมีความคุ้นเคยกับกระบวนการของมหาวิทยาลัยมากกว่า กลับให้คะแนนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนที่ 2: วิเคราะห์สถิติการปรับปรุงระบบและ E-Service (System Improvement & E-Service) คือจุดที่มี Variance (ความแปรปรวน) สูงที่สุดและเป็นจุดวิกฤตของปี 2567 (e8, e9) ข้อสังเกตเชิงสถิติ (Statistical Insight): คะแนนที่ลดลงในข้อ e8 มีความสัมพันธ์ (Correlation) โดยตรงกับข้อ e9 อย่างชัดเจน ประชาชนเกินครึ่ง (57.21%) ไม่เคยใช้ E-Service ของมหาวิทยาลัย เมื่อพวกเขาไม่เคยสัมผัสกับเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก จึงไม่แปลกที่จะประเมินในข้อ e8 ว่าหน่วยงาน “ขาดการ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับส่วนงานที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น บัณฑิตวิทยาลัย สำนักบริหารงานกิจการนิสิต สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่าย นานาชาติ ศูนย์เครื่องมือวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักบริหารวิจัย คณะแพทยศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์	กำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CUWhistleblower (transparent.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ อีกมากมาย พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์จากคณะและหน่วยงาน เช่น การสาธิตระบบ เสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้พัฒนาและผู้ใช้งานจริง เปิดพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ หวังสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ กิจกรรมมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตผู้มาใช้บริการภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เสริมสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น.	4.มีจำนวนผู้เข้าร่วม: ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรวม 306 คน โดยกิจกรรมการเรียนรู้: 1 งานสัมมนา (2 ชั่วโมง) ประกอบด้วย การบรรยายวัตถุประสงค์ การสาธิตระบบ และการเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 5.มีจำนวนระบบ E-Services ที่นำเสนอ: รวมทั้งสิ้น 9 ระบบ แบ่งเป็น 2 Session (บริการบุคคลทั่วไป/ภายใน 5 ระบบ และบริหารจัดการภายใน 4 ระบบ) 6.นวัตกรรมและระบบดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาครอบคลุม 5 ด้านงานหลัก ได้แก่ งานร้องเรียน (Integrity), งานวิชาการ (Graduate school), งานสุขภาพ (Wellness), งานวิจัย (Research/STOSS) และงานบริหารจัดการ (MIS/Procurement)	ร้องเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล 3.ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้: ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้เกิดการตรวจสอบย้อนกลับได้ในทุกขั้นตอน (Audit Trail) ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบในการจับหรือแทรกแซงเรื่องร้องเรียน 4.มีผลต่อคะแนนการประเมินความโปร่งใส (ITA Score Impact): เช่น การมีระบบที่เปิดเผยและติดตามได้ เป็นคะแนนส่วนสำคัญในตัวชี้วัด ITA ของ ป.ป.ช. เห็นผล Outcome ที่จะช่วยรักษาความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับ Excellent ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อถือในระดับประเทศและนานาชาติ 5.การเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Digital Transformation) ที่ช่วยลดขั้นตอนความซ้ำซ้อน ประหยัดทรัพยากร (Paperless) และเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 6.Real-time Tracking หรือ Data-Driven Decision Making: ประสบการณ์การรับบริการ (User Experience) ที่สะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นส่วนตัวสูงขึ้นสำหรับนิสิตและบุคลากรภายนอกผ่านระบบติดตามสถานะ พร้อมทั้งลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบข้อซักถามลงอย่างเป็นรูปธรรมหรือศักยภาพในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่แม่นยำและทันทางทีของผู้บริหาร โดยอาศัยฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงกัน
---	---	---	--	--	--	--

	ปรับปรุงการดำเนินงาน" ให้ตอบสนองต่อโลกยุคดิจิทัล การนำไปสู่การปฏิบัติ (Actionable Strategy): 1.ลดความซับซ้อนสำหรับ "ผู้ใช้น้ำใหม่": จัดทำ Service Blueprint ใหม่ เพื่อระบุคอขวด (Bottleneck) ที่ทำให้คนไม่รู้สึกว่าขั้นตอนล่าช้า หรือตั้ง SLA (Service Level Agreement) ที่โปร่งใส: เมื่อกระบวนการชัดเจน ให้ประกาศระยะเวลาให้บริการมาตรฐาน (SLA) ขึ้นบนหน้าเว็บไซต์เพื่อบริหารความคาดหวัง (Expectation Management) ของประชาชนทั่วไป 2.กลยุทธ์บังคับเปลี่ยนผ่าน (Digital Nudge): บังคับไม่ได้ อยู่ที่ E-Service ไม่ได้ (เพราะเรายังบังคับไม่ได้) แต่อยู่ที่ Adoption Rate ต่ำมาก ส่วนงานต้องเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ใช้โดยนำหลักพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ เช่น การยกเลิกระบบกระดาษ (Paperless) ในบางบริการพื้นฐาน 100% เพื่อผลักดัน (Force adoption) ให้ผู้รับบริการต้องเข้ามาใช้งานผ่าน E-Service 3.การทำ E-Service Mapping: มอบหมายให้เครือข่ายความโปร่งใส (CU-ITA Agents) สืบรวจาบริการ E-Service ที่มีอยู่ กระจัดกระจายอยู่ตามเว็บไซต์ต่างๆ หรือไม่ หากเป็นเช่นนั้น ควรพัฒนา Single Gateway หรือ Portal กลางที่รวบรวม E-Service ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยไว้ในจุดเดียวแบบ One-Stop Service 4.เก็บData ระหว่างการใช้งาน (User Experience Analytics): เมื่อผลักดันให้คนมาใช้ E-Service ได้แล้ว ต้องฝังระบบให้คะแนนความพึงพอใจสั้นๆ (Micro-feedback) ไว้ท้ายกระบวนการ E-Service ทุกครั้ง เพื่อนำ Data มาปรับปรุงแบบ Real-time โดยไม่ต้องรอผล ITA ปลายปี					
--	---	--	--	--	--	--

3.1.3)
ช่องทางและรูปแบบ
การประชาสัมพันธ์
เผยแพร่ข้อมูล
ข่าวสารภาครัฐ

กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความคืบหน้า ITA เติม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ กิจกรรมประชุม คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาโปร่งใส ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียด องค์ประกอบข้อมูลที่แต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาพรพยากร สำนักงานวิทยาสานุกิจแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาพรพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผน และ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาสานุกิจ สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและชุดคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ 04, ข้อ 08-011 และข้อ 020 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาพรพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ 2. ขอความอนุเคราะห์ศูนย์สื่อสารองค์กรจัดทำข้อมูลจำนวน 5 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน กับตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) ได้แก่ ข้อ 01-ข้อ 05 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567 ประสานงาน เพื่อเตรียมความพร้อม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทยอยส่งกลับ ได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบถ้วน 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568	1.การจัดทำและเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในตัวชี้วัดที่ 9-10 ให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (พ.ศ. 2563 - 2568) 2.ความครบถ้วนของข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งสิ้น OIT 28 ข้อ อย่างครบถ้วน โดยมีการตรวจสอบความถูกต้อง 100% ก่อนการเผยแพร่ 3.ช่องทางการเข้าถึง พัฒนา และรักษาประสิทธิภาพของเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยรูปแบบที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน 4.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใส และคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 5.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลังโครงการฯ คาดการณ์ว่ามีจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของกลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุมคณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนักที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 6.จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถนับเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาบุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวมของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม	1.การรักษาและยกระดับสามารถรักษามาตรฐานคะแนนเต็มในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นปีที่ 6 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิต และบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อการะบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใสร่วมกัน (Sustainability of Transparency) รักษา ระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจน กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดกรนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและลดช่องว่างความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับนโยบาย 5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model): ยกระดับสถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานภายในหน่วยงานที่นำไปใช้ในการเปิดเผยข้อมูลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปใช้เป็นต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อยกว่า 3-4 แห่ง 6.ยกระดับภาพลักษณ์คะแนน ITA: คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของมหาวิทยาลัย (ITA Score) โดยเฉพาะในส่วนของ IIT โดย (Internal Integrity and Transparency Assessment) มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา
---	---	--	--	---	--	--

	- จากการสรุปผล ประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือ แนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อใหการสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิด ปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นส่วนความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงาน		Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสรุป ขอใหหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็น คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้น เดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาสภาพของข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตีคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์	อำนวยการงาน ข้อมูลข่าวสาร จุฬาฯ ที่ประชุม ผู้บริหาร เช่น คณะบดี/สภา มหาวิทยาลัย ตามรอบทุก เดือน ตลอด ปีงบประมาณ 2568	- ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อบุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนาออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการอบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อคน 1.เนื่องจากการเติบโตอย่างมากทั้งในด้านปริมาณข้อมูลการสื่อสาร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย จึงอยู่ระหว่าง (ร่าง) ข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ข้อมูลข่าวสารของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. เพื่อกำหนดกรอบการเผยแพร่ข้อมูล จึงจัดทำร่างแนวปฏิบัติในการเผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยชัดเจน และให้ฝ่ายบริหารดำเนินการตรวจสอบและกำหนดบทโทษ (Penalty) รวมถึงวางระบบการกำกับดูแล เพื่อให้การจัดการข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้อง นอกจากนั้น ในอนาคตจะมุ่งเน้นการบูรณาการแนวคิด ในทุกมิติ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกแก่สังคมอย่างยั่งยืน ครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ	7.อัตราความพึงพอใจ: ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "ดีมาก" (โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00) 1.ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ: เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและยกระดับมาตรฐานการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกลไกการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยทั่วทั้งสหราชอาณาจักรผ่านการกำกับดูแลของคณะกรรมการ กข. อีกทั้งยังขับเคลื่อนการทรานส์ฟอर्मสู่ระดับดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มความสะดวกและทันสมัยแก่ประชาชน ตลอดจนสามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารของ ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
--	--	--	---	---	---	--

	ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนด วิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้าน หลักหรือยุทธศาสตร์ที่ เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็น ศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มินิกิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีภาคส่วนจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์ที่วัดประเมินระหว่างปี 2568 – 2571 - ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2567 โดยในระยะต่อไป มีแผนเชิญฝ่ายสื่อสารของคณะต่าง ๆ เข้ามาอยู่ใน PR Network ดังนั้น เมื่อมีข่าวสารจากส่วนงานใดก็สามารถแจ้งทั้ง PR Network หลังจากนั้นก็จะส่งมาที่ส่วนกลางอย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบ One Stop Service ในภาพรวมมหาวิทยาลัย มียุทธศาสตร์หลัก เพื่อ (1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ – มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปฏิบัติและจิตวิทยา	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสถาบันภาษา	กับภายนอกได้อย่างแท้จริง โดยการทำงานแบบ One page สรุปเนื้อหาและประโยชน์งานวิจัยของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ และเผยแพร่ออกสู่สังคมภายในประเทศและนานาชาติ เพิ่ม Perception ด้านนวัตกรรมของจุฬาฯ ตัวอย่างรายงานข้อมูลข่าวสารจุฬาฯ ประจำเดือนตุลาคม 2567 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นและได้รับความสนใจ สรุปตามหัวข้อเรื่อง ดังต่อไปนี้ - นำเสนอเรื่องราวความประทับใจของบัณฑิตมหาวิทยาลัย และคณาจารย์ ในรั้วจามจุรี ที่มีความหลากหลายมาร่วมพูดคุยระหว่างกัน เพื่อให้เกิดมุมมองทางสังคมใหม่ ๆ และจะเป็นครั้งแรกในการพระราชทานปริญญาบัตรแด่บัณฑิตที่เป็นพระภิกษุสามเณร และมีผู้อาวุโสในวงการบันเทิงที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต จึงทำให้มีข่าวแพร่ออกไปจำนวนมาก นอกจากนี้ยังร่วมพูดคุยกับ Influencers นิสิต คณะนิเทศศาสตร์ นักกีฬาทีมชาติ นายกลิขิตนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บัณฑิตที่ปรับเปลี่ยนรางวัลเหรียญทอง และบัณฑิตจุฬาฯ ที่แต่งกายตามเทศกาลรับพระราชพิธีพระราชทานปริญญาบัตร รวมถึงมีกิจกรรมสื่อสารณรงค์ให้มีการแสดงความยินดีกับนิสิตแบบไม่สร้างขยะเพิ่มด้วยการมอบของขวัญที่มีประโยชน์และใช้งานได้จริง - แคมเปญ “Great Hearts, Great Success” โดยในปี 2568 มีการสื่อสารออกสู่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีทั้งก่อน ระหว่าง และหลังพิธีการ - จัดงาน Chula The Impact #25 แพลตฟอร์มจุฬาฯ ฝ่าพิบัติ: Digital War Room (รองอธิการบดี) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ โดยได้เชิญนักข่าวมาร่วมงานและได้รับการนำเสนอข่าวผ่านทางช่อง 7 HD และสำนักข่าวต่าง ๆ เมื่อติดตามค่า PR Value อยู่ประมาณ 8 ล้านบาท นอกจากการนำเสนอข่าวสารผ่านช่องทางที่เป็นดิจิทัล - ในอนาคตจะมีการจัดอบรมหลักสูตร Effective Communication ให้แก่รองอธิการบดี และคณาบดีที่จะเป็น Spokesperson ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงเวลาปกติ และเวลาเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อใช้สื่อสารกับนิสิต สังคมภายนอก ตลอดจนการให้สัมภาษณ์ กับสื่อมวลชน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกทักษะสื่อสาร พัฒนาการพูดด้วยตนเอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาคลิป์วิดีโอของคนที่ผ่านมาได้มีการจัดอบรมหลักสูตร สำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในหัวข้อ Effective Communication ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานที่ดีและหากสามารถนำไปต่อยอดจากข้อมูลข่าวสารช่วงกุมภาพันธ์ 2568 ทั้งหมดพิจารณาจาก Sentiment กลาง 82% บวก	ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังพิธีการพระราชทานปริญญาบัตร วันที่ 29 กันยายน - 1 ตุลาคม 2568	ภูมิอากาศ ความยั่งยืนและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาชุมชน รวมถึงการขับเคลื่อนด้านจริยธรรม และเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตให้แก่ภาคส่วนต่างๆ โดยฝ่ายสื่อสารองค์กรและฝ่ายบริหารร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการสื่อสาร แต่ละประเด็นให้มีความเหมาะสมต่อเนื่องตลอดปี - แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีนางวันวิสา อัครวิสิทธิ์วาระเป็นประธาน เพื่อหารือในประเด็นสำคัญเชิงนโยบาย 2 ประเด็น หนึ่งใน การดำเนินงานการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาความสำคัญและขอบเขตของเนื้อหา ก่อนการประชาสัมพันธ์ออกสู่สาธารณชน - การกำหนดดำเนินการจัดทำวารสารจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะเริ่มประชาสัมพันธ์ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2568 เป็นต้นไป เพื่อสื่อสารระหว่างสมาคมมหาวิทยาลัย นิสิต และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงศิษย์เก่าของจุฬาฯ ที่มีความสนใจควบคู่ไปวารสารรูปแบบและวารสารอิเล็กทรอนิกส์ เนื้อหาเกี่ยวข้องกับความรู้และการดำเนินการต่าง ๆ ภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ร่วมมือกับองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) หรือ ACT พัฒนาและเปิดตัวเครื่องมือดิจิทัล “Corruption Watch แอปพลิเคชัน ถูกจุดหัวใจ” ในงาน Chula The Impact ครั้งที่ 35 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2568 เพื่อเป็นช่องทางแจ้งเหตุทุจริตอย่างปลอดภัย พร้อมทั้งหารือร่วมกันในการดำเนินโครงการวิจัยด้านการต่อต้านคอร์รัปชันและการนำระบบ AI มาใช้สนับสนุนงานในอนาคต โดยการจัดงานดังกล่าวสร้างมูลค่าพื้นที่สื่อ (PR Value) คิดเป็นมูลค่า 3,337,779 บาท - อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ใหม่ของมหาวิทยาลัย (Revamp) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน ปรับเปลี่ยนรูปแบบหลัก และเพิ่มฟังก์ชันใหม่ ๆ รวมถึงการพัฒนาเว็บไซต์รองรับการใช้งานภาษาจีน โดยมีกำหนดการดำเนินงานแล้วเสร็จในช่วงต้นถึงกลางปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	2.ผลลัพธ์เชิงปริมาณ: หลังจากการประกาศใช้ฉบับบังคับ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการให้บริการดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยสามารถลดระยะเวลาในการให้บริการ (Service Lead Time) และเพิ่มร้อยละของจำนวนการขอข้อมูลข่าวสารที่ดำเนินการเสร็จสิ้นได้ตามกำหนด ประชาชนมีอัตราการใช้ถึงข้อมูล (Accessibility Rate) ที่สูงขึ้นผ่านช่องทางออนไลน์ และ ณ ที่ทำการทั้งที่นอกจากนี้ยังส่งผลให้จำนวนเรื่องร้องเรียนหรือการอุทธรณ์ปฏิเสธการเปิดเผยข้อมูลมีจำนวนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ 3.ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์: การเปิดตัวนวัตกรรม “Corruption Watch แอปพลิเคชัน ถูกจุดหัวใจ” ร่วมกับ ACT ส่งผลให้ประชาชนและคนรุ่นใหม่ มีความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบทุจริตอย่างปลอดภัยและมั่นใจมากขึ้น ช่วยสร้างบรรทัดฐานใหม่ในความโปร่งใสและลดโอกาสการเกิดทุจริตคอร์รัปชันในสังคม ผ่านการนำเทคโนโลยี AI มาช่วยแก้ไขปัญหายาอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยยกระดับภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันผู้นำที่สร้างผลกระทบเชิงบวกแก่สังคม (Social Impact) โดยได้รับการยอมรับและเป็นกระแสความสนใจในวงกว้างจากสื่อมวลชนและสาธารณชน
--	---	--	--	---	---	--

โครงการ CU Smart Campus x CU NEX	(2) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ – เน้นการวางแผนประชาสัมพันธ์ที่ตอบโจทย์องค์กรและสังคม (4) บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสื่อสารในงานประชาสัมพันธ์ – นำเครื่องมือและแพลตฟอร์มสมัยใหม่มาใช้ พร้อมกัน (5) สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือด้านสื่อสารมวลชน – แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรภายนอก มุ่งเน้นการ Upskilling & Reskilling บุคลากร อย่างที่จัดอบรมเสริมทักษะการสื่อสาร การเขียนข่าว และการโน้มน้าวใจ (โครงการที่ 1-4) มีการวางแผน Strategic Communication Planning สร้างแนวทางการวางแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย (โครงการที่ 3) และพยายาม Integration of AI & Digital Tools เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น ChulaGENIE ในการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ (โครงการที่ 4) รวมถึงเพิ่มการสร้าง Networking & Benchmarking ไปศึกษาดูงานกับศิษย์เก่าองค์กรสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ดี (โครงการที่ 5) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ✓ บุคลากรประชาสัมพันธ์มีทักษะที่ดีขึ้นทั้งด้านการสื่อสารและกลยุทธ์ ✓ งานประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น ✓ ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดในงานประชาสัมพันธ์ ✓ มีเครือข่ายความร่วมมือกับสื่อมวลชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง ตัวอย่างเช่นโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ S.M.A.R.T Communication ที่พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริหารกายภาพ สำนักงานจัดการทรัพย์สินฯ และส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง Team IT CU NEX by กลิกรไทย *3rd parties can be student, staff and partner of Chulalongkorn University and Kasikornbank เช่น Huawei หรือการไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น หมุดหมายสำคัญคือการลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2562 ระหว่าง จุฬาฯ, การไฟฟ้านครหลวง (MEA) และ บมจ.พลังงานบริสุทธิ์ (EA) เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะ	10.37% และลบ 6.91% ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีกว่าปีที่ผ่านมา อยู่ระหว่างหารือร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของจุฬาฯ เพื่อให้เห็นดำเนินงานมีความชัดเจนและทำให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นและสื่อสารได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการดำเนินการในช่วงต่อไปมหาวิทยาลัยจะดำเนินการเพิ่มเติมให้ข่าวสารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารไปยังระดับนานาชาติมากขึ้น และจะจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานด้านข่าวสารต่าง ๆ คาดว่าจะมีผลออกมาในเชิงกลยุทธ์ และการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น - CU Smart Campus x CU NEX จากโครงการที่ประสบความสำเร็จมหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้งในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือ มีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ • Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะ ผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ ด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบาย สามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้ใช้อาศัยได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ เพื่อการตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จนเริ่มมีคนมีส่วนร่วมมากขึ้น เชื่อว่าหากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ในปี พ.ศ. 2568 สู่การพัฒนา LLE Feature and Condition Updates เพื่อให้กลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” และ CUNEX Job board โดย Users กลุ่มนิสิตสามารถค้นหาและสมัครงานที่ตรงกับความสนใจของตนเองได้และกลุ่ม Job Creators สามารถโพสต์และ	โครงการ CU Smart Campus (Chula Smart Campus) เริ่มขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนในช่วงปลายปี 2562 (2019) และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Ongoing) โดยแบ่งย่อยตามกรอบเวลาของคณะโครงการต่อเนื่องมาจนถึงปีงบประมาณ 2568 ปัจจุบัน โครงการ CU NEX เริ่มเปิดให้นิสิตใช้งานระบบเบื้องต้นในวันที่ 1 มิถุนายน 2561 (2018) แดลงชาวเปิดตัวแอปพลิเคชันอย่างเป็นทางการกับธนาคารกสิกรไทย (KBank) เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2561 และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Ongoing) จนถึงปีงบประมาณ 2568 ปัจจุบัน อัปเดตทุกไตรมาสตลอดปีงบประมาณ 2568	หลายประการ อาทิ 1.ร่วมมือระหว่างจุฬาฯ และ Huawei เพื่อวางรากฐานด้านเทคโนโลยี: - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT: มีการดำเนินการติดตั้งและปรับปรุงระบบโครงข่ายอัจฉริยะ (Smart Grid) ในพื้นที่มหาวิทยาลัย - การออกแบบหลักสูตรดิจิทัล: พัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางจำนวน 5 ด้านหลัก ได้แก่ AI, Cloud, Big Data, IoT และ Digital Leadership - ความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์: การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) และแผนการดำเนินงานร่วมกับ Huawei ในฐานะพันธมิตรด้านเทคโนโลยี 2.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (PMCU) รวมผลงานสัญญาต่างตอบแทนโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคาอาคารพื้นที่ทดสอบมหาวิทยาลัยอัจฉริยะด้านพลังงานของมหาวิทยาลัย (Sandbox) ระหว่างการไฟฟ้านครหลวง กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาการออกแบบระบบบริหารจัดการพลังงานและระบบที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของโครงการ Smart University Energy Testbed (ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาระบบอัจฉริยะ) ผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากการดำเนินโครงการมีรายละเอียดดังนี้ การติดตั้งระบบและโครงสร้างพื้นฐาน - การติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคา (Solar Rooftop) ดำเนินการสำรวจอาคาร 250 อาคาร คัดเลือก 48 อาคาร และเสร็จสิ้นการติดตั้งระบบ Solar Rooftop บนหลังคาอาคารจำนวน 36 อาคาร - การจัดตั้งสถานีไฟฟ้า: ร่วมกับ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) ติดตั้งสถานีไฟฟ้าร่วมกับ กฟน. จำนวน 2 แห่ง ณ อาคารจามจุรี 9 และอาคารจุฬาพัฒน์ 14	หลายประการ อาทิ 1. การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2.การเตรียมความพร้อมบุคลากรดิจิทัล นิสิตและบุคลากรมีทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก 3.เชิงปริมาณ (Quantitative) - การผลิตไฟฟ้า: สถิติข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 สามารถผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์ได้ 3.21 ล้านหน่วย - การประหยัดค่าใช้จ่าย: ประหยัดค่าไฟฟ้าได้ประมาณ 4.38 ล้านบาทต่อปี โดยต้นทุนค่าไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์เฉลี่ย 2.80 บาทต่อหน่วย ซึ่งต่ำกว่าค่าไฟฟ้าของ กฟน. ที่เฉลี่ย 5.00 บาทต่อหน่วย และช่วยลดค่าไฟฟ้าลงได้ประมาณ 32% ในส่วนที่ผลิตได้เอง ยกระดับการพึ่งพาตนเองด้านพลังงานหมุนเวียน โดยสามารถรองรับและทดแทนปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของมหาวิทยาลัยได้ถึง 10-15% จากระบบผลิตไฟฟ้าที่ติดตั้ง ค่านิสิตแวดล้อม: ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 1,639 ตัน 4.เชิงคุณภาพ (Qualitative) - การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์: ประสบความสำเร็จในการเจรจากับ กฟน. และ กฟช. เพื่อแก้ไขข้อจำกัดเรื่อง "1 บันไดที่ต่อ 1 เมกะวัตต์" ทำให้การเชื่อมต่อไฟฟ้ามีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมในวงกว้าง - การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ: การใช้โมเดล Private PPA ช่วยลดภาระงบประมาณการลงทุนและการบำรุงรักษาของ
---	--	--	---	--	---	---

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "เทคนิคการเขียนข่าวยุคใหม่ด้วย AI ผักจริง" ใช้เป็น เห็นผล	e5 ความชัดเจนของข้อมูลที่ควรรับทราบ: กลุ่ม Public ให้ 71.99 คะแนน ขณะที่กลุ่ม Survey ให้ 80.87 คะแนน		ภาพลักษณ์ที่ดี และฝึกทักษะการออกแบบแผนประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการตลาดและการสื่อสารสมัยใหม่ รวมถึงแลกเปลี่ยนประสบการณ์และฝึกปฏิบัติจริง เป็นหลักสูตร 3 ชั่วโมง ผู้เข้าอบรม 50 คน	ช่วงระหว่างวันพฤหัสบดีที่ 11-ศุกร์ที่ 12 กันยายน 2568	ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับภาพรวมการประชาสัมพันธ์ในยุคปัจจุบันและการสื่อสารของภาครัฐ/มหาวิทยาลัยให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ	Plan) ให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ช่วยให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Reputation Risk) ได้อย่างเป็นระบบ และสะท้อนกิจกรรมมาภิบาลด้านความคุ้มค่า (Economy) ในการใช้งบประมาณผลิตสื่อประชาสัมพันธ์
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "เครือข่ายประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานสำนักข่าว Today"	e6 ความชัดเจนของเจ้าหน้าที่ในการตอบข้อซักถาม: กลุ่ม Public ให้ 77.76 คะแนน ขณะที่กลุ่ม Survey ให้ 84.78 คะแนน		- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "เทคนิคการเขียนข่าวยุคใหม่ด้วย AI ผักจริง" ใช้เป็น เห็นผล วิทยากรโดย อ.ดร. วรชยุต คงจันทร์ วัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการผลิตเนื้อหา ร่วมกันปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาและข้อผิดพลาดในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ ส่วนหนึ่งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน	วันอังคารที่ 9 กันยายน 2568	7.การเปิดเวทีหรือพื้นที่ในการสื่อสารภายใน (Internal Communication): เพื่อจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากร	4.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิคการเขียนข่าวยุคใหม่ด้วย AI ผักจริง" ใช้เป็น เห็นผล" - กระบวนการผลิตและเผยแพร่ข่าวสารมีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยสามารถลดระยะเวลาเฉลี่ย (Lead Time) ในการทำงาน และเพิ่มปริมาณชิ้นงานข่าวประชาสัมพันธ์ต่อเดือน อีกทั้งยังช่วยลดความผิดพลาดของข้อมูลเบื้องต้นและลดภาระงานประจำ (Routine work) ส่งผลให้บุคลากรมีเวลาในการพัฒนางานเชิงกลยุทธ์ และยกระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเพื่อสนับสนุนการประเมินความโปร่งใสขององค์กร
	ข้อสรุปเชิงสถิติ: คะแนนของกลุ่ม Public ที่ร่วงลงมาแตะกรอบ 71-72 คะแนน สะท้อนภาพว่าแม้มหาวิทยาลัยจะได้คะแนน OIT เพิ่ม 100 ซึ่งแปลว่าข้อมูลมีอยู่จริงบนเว็บไซต์ แต่ "ผู้ใช้งานทั่วไปหาไม่เจอ หรือไม่เข้าใจ" ในขณะที่กลุ่ม Survey ซึ่งคุ้นเคยกับกระบวนการของมหาวิทยาลัยอยู่แล้วกลับให้คะแนนที่สูงกว่า นี่คือการขาดของ Information Asymmetry หรือความไม่สมมาตรของข้อมูล ดังนั้นจึงวางกลยุทธ์การปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ โดยผสานระบบควบคุมภายในเข้ากับการบริหารจัดการข้อมูล ดังนี้		- โครงการศึกษาดูงาน "เครือข่ายประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานสำนักข่าว Today" มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานเพิ่มความเป็นมืออาชีพในแต่ละงาน จากองค์กรสื่อสารมวลชนชั้นนำระดับประเทศ เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานแบบคล่องตัว (Agile Working) และการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารในสภาวะที่มีความเปลี่ยนแปลงสูง และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการเรียนรู้นอกสถานที่ร่วมกัน เครือข่ายฯ สามารถนำ Best Practice ด้านการนำเสนอข่าวสารยุคใหม่ (เช่น รูปแบบ Infographic แบบย่อยง่าย หรือแพลตฟอร์มวีดีโอสั้น) มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วม (Engagement) ของประชาคมมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรม			5.โครงการศึกษาดูงาน "เครือข่ายประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานสำนักข่าว Today" - เกิดการพัฒนาและนำนวัตกรรมด้านการสื่อสารรวมถึงรูปแบบรายการใหม่ๆ (เช่น พอดแคสต์, วีดีโอสั้น) มาปรับใช้จริงในมหาวิทยาลัยผ่านการนำ Best Practice จากภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ ซึ่งช่วยหลายโหนด (Silos) ในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่คล่องตัว (Agile) และยกระดับมาตรฐานการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันสมัย และเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้น
โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency	การวิเคราะห์: การมีข้อมูล (OIT) ไม่เท่ากับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EIT) ประชาชนไม่ต้องการอ่านไฟล์ PDF จำนวนมาก แต่ต้องการสรุปประเด็นที่เข้าถึงง่าย	ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน	- อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม วัตถุประสงค์ตอบสนองตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มีกำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน	ตั้งแต่ต้นวาคม 2567 ถึง เมษายน 2568 และต่อเนื่องในระยะถัดไปถึงปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	1.ระบบรับเรื่องร้องเรียนแบบครบวงจร จำนวน 1 ระบบ ที่ประกอบด้วยช่องทางการรับเรื่อง ระบบติดตามสถานะ และระบบหลังบ้าน (Back-end) รองรับการใช้งาน 2 ภาษา (ไทยและอังกฤษ)	1.การลดระยะเวลาการรายงานผล: ประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลที่สูงขึ้น โดยสามารถลดระยะเวลาและขั้นตอนในการจัดทำรายงานสรุปประจำเดือน/ประจำปียังได้ไม่น้อยกว่า 60% แทนการรวบรวมข้อมูลด้วยมือ (Manual)
กิจกรรมสัมมนา "หัวข้อ 1 เปิดตัวการ	การปฏิบัติ: ยกระดับการเปิดเผยข้อมูลจากรูปแบบ Static สู่ Dynamic โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มหรือ Insight Dashboard กลางที่รวบรวมสถิติสำคัญ (เช่น ผลการดำเนินงานโครงการ, สถิติการรับเรื่องร้องเรียน, หรืองบประมาณ) มาทำ Data Visualization ให้ง่ายนำไปผูกไว้บนหน้าแรกของเว็บไซต์หลัก		การสังเกตกิจกรรมที่ตี เรืองแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มีกำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน	วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา	2.ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบเข้ารหัส (Encryption) และฟังก์ชันการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ PDPA จำนวน 1 ระบบ	2.ความเชื่อมั่นในธรรมาภิบาล: ระดับความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลที่เพิ่มขึ้นของประชาคมจุฬาฯ และองค์กรภายนอก (เช่น ป.ป.ช.) ต่อระบบการคุ้มครองแจ้งเบาะแสและการจัดการเรื่อง
	กลไกควบคุม: มอบหมายให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ประสานความร่วมมือกับ	กำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน "หัวข้อ 1 เปิดตัวการค่อยอด "Uplifting Chula E-Services" มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ ส่งเสริมการ		3.ฟังก์ชันการติดตามสถานะการร้องเรียน (Tracking) ด้วยตนเองตลอด 24 ชั่วโมง ที่ได้รับการพัฒนาและติดตั้งในระบบ	

ค้อยอด “Uplifting Chula E-Services”	มหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็น First Line ในการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลดิบจากแต่ละคณะ/ส่วนงาน ก่อนนำขึ้นแสดงผลบน Dashboard อย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ที่ 2: Standardizing Frontline Communication (แก้ปัญหา e6) การวิเคราะห์: แม้คะแนนเจ้าหน้าที่จะสูงกว่าข้ออื่น (77.76) แต่ก็ยังสะท้อนถึงมาตรฐานการให้ข้อมูลที่อาจยังไม่เป็นเอกภาพ การปฏิบัติ: จัดทำ “Communication & PR Playbook” คู่มือถาม-ตอบมาตรฐาน (FAQ) สำหรับบริการที่มีความเสี่ยงต่อความเข้าใจผิดสูง และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้านหน้า (Frontline Staff) ให้สื่อสารด้วยภาษาที่ประชาชนเข้าใจง่าย (Plain Language) กลไกควบคุม: ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะคณะทำงานฯ รับบทบาทเป็น Second Line คอยติดตามแนวโน้มข้อซักถามหรือข้อร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ เพื่อนำมาอัปเดตคู่มือ FAQ ให้ทันเหตุการณ์และปิดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Reputational Risk)	84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	ใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ อีกมากมาย พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์จากคณะและหน่วยงาน เช่น การสัทธิระบบ เสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้พัฒนาและผู้ใช้จริง เปิดพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ หรือสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ กิจกรรมมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตผู้มาใช้บริการภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เสริมสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	13.00-16.00 น.	4.มีจำนวนผู้เข้าร่วม: ผู้บริหารคณาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรวม 306 คน โดยกิจกรรมการเรียนรู้: 1 งานสัมมนา (2 ชั่วโมง) ประกอบด้วย การบรรยายวัตถุประสงค์ การสาธิตระบบ และการเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 5.มีจำนวนระบบ E-Services ที่นำเสนอ: รวมทั้งสิ้น 9 ระบบ แบ่งเป็น 2 Session (บริการบุคคลทั่วไป/ภายใน 5 ระบบ และบริหารจัดการภายใน 4 ระบบ) 6.นวัตกรรมและระบบดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาคอคลุม 5 ด้านงานหลัก ได้แก่ งานร้องเรียน (Integrity), งานวิชาการ (Graduate school), งานสุขภาพ (Wellness), งานวิจัย (Research/STOSS) และงานบริหารจัดการ (MIS/Procurement)	ร้องเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล 3.ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้: ยกระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้เกิดการตรวจสอบย้อนกลับได้ในทุกขั้นตอน (Audit Trail) ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบในการจับหรือแทรกแซงเรื่องร้องเรียน 4.มีผลคะแนนการประเมินความโปร่งใส (ITA Score Impact): เช่น การมีระบบที่เปิดเผยและติดตามได้ เป็นคะแนนส่วนสำคัญในตัวชี้วัด ITA ของ ป.ป.ช. เห็นผล Outcome ที่จะช่วยรักษาหรือยกระดับคะแนนความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับ Excellent ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อถือในระดับประเทศและนานาชาติ 5.การเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Digital Transformation) ที่ช่วยลดขั้นตอนความซ้ำซ้อน ประหยัดทรัพยากร (Paperless) และเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 6.Real-time Tracking หรือ Data-Driven Decision Making: ประสิทธิภาพการรับบริการ (User Experience) ที่สะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นส่วนตัวสูงขึ้นสำหรับนิสิตและบุคลากรภายนอกผ่านระบบติดตามสถานะ พร้อมทั้งลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบข้อซักถามลงอย่างเป็นรูปธรรมหรือศักยภาพในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่แม่นยำและทันทางที่ของผู้บริหาร โดยอาศัยฐานข้อมูลที่ถูกต่อและเป็นปัจจุบันจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงกัน
3.1.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความคะแนน ITA เพิ่ม 5 ปีย้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประโยชน์และความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลการตอบแบ้วติการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567 ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 หอยยส่งกลับ	1.ความครบถ้วนของข้อมูล มีการจัดทำ นำเข้า และเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในตัวชี้วัดที่ 9-10 รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ ได้อย่างครบถ้วน โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง 100% ก่อนการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (พ.ศ. 2563 - 2568) 2.ช่องทางการเข้าถึง พัฒนาและรักษาประสิทธิภาพของเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมี	1.การรักษาอันดับ หน่วยงานยังคงรักษามาตรฐานผลการประเมิน ITA ในตัวชี้วัด OIT (9-10) ได้อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (2563-2568) สะท้อนความยั่งยืนของระบบธรรมาภิบาลข้อมูลสาธารณะ” 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิต และบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

กิจกรรมจัดประชุม คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาโปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	ขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าร่วมและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์จัดเตรียมข้อมูลประกอบอีกจำนวน 2 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐12-๐13 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์จัดเตรียมข้อมูลประกอบอีกจำนวน 2 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency	Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยุโทรศัทพ์กร สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าร่วมและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐12-๐13 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์จัดเตรียมข้อมูลประกอบอีกจำนวน 2 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารแผนและการงบประมาณจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐6-๐7 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency	โดคั้งแคว้น ศุกรที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบเกินวัน ศุกรที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมิน คุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568	รูปแบบที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน 3.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใส และคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 4.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลังจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของกลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุมคณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนักที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 5.จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวมของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อบุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนาออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการอบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อคน	เพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่อง กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดการนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-Driven Improvement) ผู้บริหารและหน่วยงานระดับนโยบายสามารถนำผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถลดช่องว่างและลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างเป็นรูปธรรม" 5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model): ยกระดับสถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ร่วมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานภายในหน่วยงานที่นำโมเดลการเปิดเผยข้อมูลของจุฬาฯ ส่วนกลางไปใช้เป็นต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อยกว่า 3-4 แห่ง 6.รักษาและยกระดับคะแนน ITAs โดยเฉพาะในส่วนของ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.อัตราความพึงพอใจ: ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "ดีมาก" (โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00)
--	---	--	---	--	--

	Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให่การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็น			Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แลแฉกรณี - แจ้งอัตราส่วนทางการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินรายส่วนงาน (Warning Signs) เมื่อได้ดำเนินการจัดทำงบการเงินประจำปีเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการจัดทำอัตราส่วนทางการเงิน Warning Signs เพื่อเป็นจุดเริ่มต้น สำหรับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคณะและส่วนงาน ซึ่งรายละเอียดข้อมูลของคณะและส่วนงานได้จัดส่งในใบระบบ Lesspaper เรียบร้อยแล้ว วัตถุประสงค์หลักคือเป็น Warning Signs และเป็นประโยชน์ในการบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการตัดสินใจในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย - พัฒนา Chula Dashboard อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจวางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ Dashboard ที่จัดทำโดยหน่วยงานส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย โดยการนำข้อมูลจากมหาวิทยาลัยและส่วนงานมาทำการวิเคราะห์ (Data		
มาตรการแจ้งอัตราส่วนทางการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินรายส่วนงาน (Warning Signs)		สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนร่วมกับสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	ทุก 6 และ 12 เดือน ของปีงบประมาณ 2568 หรือเป็นวาระในที่ประชุมฝ่ายบริหารทุกเดือน เช่น ที่ประชุมคณะบดี	สิ่งที่เกิดขึ้นทันทีหรือสิ่งที่หน่วยงานได้รับโดยตรงจากการดำเนินการมาตรการแจ้งอัตราส่วนทางการเงินฯ อาทิ 1.Financial Ratio Reports: รายงานอัตราส่วนทางการเงินรายละเอียด/ส่วนงาน (เช่น อัตราส่วนสภาพคล่อง, อัตราส่วนเงินสำรองต่อค่าใช้จ่าย , หรือประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์) ที่ถูกคำนวณและวิเคราะห์เสร็จสิ้นหลังปิดงบประมาณปี 2.Warning Signs Dashboard/ Notification: ข้อมูลสัญญาณเตือนภัยที่ถูกส่งผ่านระบบ Lesspaper ซึ่งระบุสถานะความเสี่ยง (เช่น เชี่ยว เหลือง แดง) ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3.Analytical Summary: บทวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ระหว่างคณะในกลุ่มเดียวกัน หรือการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต	การเปลี่ยนแปลงหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำ Output ไปใช้งานในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 1.ในระดับส่วนงาน (Faculty/Unit Level) เช่น การเตือนภัยและการระงับความเสียหายล่วงหน้า (Early Detection & Mitigation): ส่วนงานสามารถตรวจพบปัญหาหรือสัญญาณเตือนภัยทางการเงินได้อย่างทันท่วงที ก่อนที่จะเกิดวิกฤต (เช่น สภาพคล่องขาดแคลน หรือค่าใช้จ่ายผิดปกติ) ช่วยให้สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา, การตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-Driven Decision Making): ผู้บริหารระดับส่วนงานมีฐานข้อมูลและบทวิเคราะห์ที่แม่นยำ

โครงการ Multi-Mentoring System3 (MMS3) ปี 2025 สำหรับอาจารย์ และ บุคลากรภายในจุฬา	ศูนย์กลาง" คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม(Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยมีนิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินเข้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์ทวิดประเมินระหว่างปี 2568 – 2571 - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ สำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ได้พิจารณาหารือร่วมกันเรื่องการปรับกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายในการจัดสัมมนาหน่วยงานประจำปี และสนับสนุนทุนอบรม สัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก ฯลฯ - แจ้งข่าวสารความคืบหน้าของการใช้ทรัพย์สินของราชการรวมถึงการใช้เงินงบประมาณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณในวาระต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย รอบปีบัญชีหรือการดำเนินการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 113 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 213 สำหรับรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมถึงระบุ	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สนม ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี	Analytic) จัดทำเป็น Dashboard เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร วางแผนตัดสินใจ ติดตามงาน และนำเสนอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานและสถิติต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยเพิ่มการสื่อสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้เห็นเป้าหมายทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน ซึ่งจุฬาฯ ถือเป็นมหาวิทยาลัยแรกที่มีเริ่มนำข้อมูลมาใช้อธิบายขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจัง - จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ โครงการ Multi-Mentoring System3 (MMS3) ปี 2025 สำหรับอาจารย์ และบุคลากรภายในจุฬาฯ โดยมีนโยบายสร้างให้เกิดระบบอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์รุ่นใหม่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย เพื่อความสอดคล้องกับนโยบายคณะรองรับกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์หลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในกิจกรรม MMS3 Talk ปี 2025 ครั้งที่ 2 หัวข้อเรื่อง “การบริหารเงินส่วนบุคคล (personal finance)” วิทยากรโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น ภาควิชาการเงินและการธนาคาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่พฤหัสบดีที่ 13 มีนาคม 2568 เวลา 12.00 – 15.30 น. แบบ On-Site ณ หอประชุม คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตึก 3 และ แบบ Online live ผ่านเพจ Research Affairs, Faculty of Engineering, Chulalongkorn University	วันพฤหัสบดีที่ 13 มีนาคม 2568 เวลา 12.00 – 15.30 น. แบบ On-Site ณ หอประชุม คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตึก 3 และ แบบ Online live ผ่านเพจ Research Affairs, Faculty of Engineering, Chulalongkorn University	เพื่อให้เห็นแนวโน้ม (Trend Analysis) 4.Standardized Database: ฐานข้อมูลทางการเงินที่มีความพร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit-ready) และการสืบค้นย้อนหลังผ่านระบบดิจิทัล	ประกอบองค์การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทั้งในด้านการวางแผนงบประมาณประจำปี และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้เพิ่มขึ้น (Increased Accountability): บุคลากรและผู้บริหารมีความตระหนักในการบริหารงบประมาณ และการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างรอบคอบและคุ้มค่ามากขึ้น ผ่านระบบการติดตามและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่โปร่งใส 2.ในระดับมหาวิทยาลัย (University Level) เช่น Effective Resource Allocation: การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation): มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือเชิงนโยบายในการจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทรัพยากรไปยังส่วนงานที่มีความเสี่ยงทางการเงินได้อย่างตรงจุด (Targeted Intervention) ฯลฯ
	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สนม ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพการเงิน	รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้น ทั้งสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของส่วนงาน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิกค่าจ้างหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน เพื่อให้เจ้าหน้าที่การเงินของทุกส่วนงานได้รับทราบแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายภายหลังส่วนกลางได้แจ้งเวียนแนวปฏิบัติการส่งเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นหลักฐานการจ่ายช่วงลงวันที่สิ้นสุดเดือนมีนาคม และช่วงลงวันที่สิ้นสุดเดือนกันยายน เป็นการสนับสนุนให้ทุกส่วนงานสามารถดำเนินงานได้โดยไม่หยุดชะงัก ลดภาวะหลักฐานการจ่ายคับคั่งช่วงปลายปีงบประมาณ และสามารถทยอยส่งหลักฐานการจ่ายภายในปีงบประมาณตามกำหนดและมีข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการตรงตามงวดการใช้จ่าย	วันพฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 8.30-12.00 น. ณ ห้องประชุม 801 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: จำนวนอาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ MMS3 ทั้งรูปแบบ On-Site ณ หอประชุม คณะวิศวกรรมศาสตร์ และรูปแบบ Online Live รวมทั้งสิ้น 356 คน 2.ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรม: จำนวนเจ้าหน้าที่การเงินจากทุกส่วนงานที่เข้าร่วมโครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินฯ คิดเป็นร้อยละ 85 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 3.จำนวนสื่อที่ผลิตและเผยแพร่: จำนวนอินโฟกราฟิกที่จัดทำขึ้น และจำนวนช่องทางที่ใช้เผยแพร่ (เช่น เผยแพร่ผ่าน HR NEWS CHULA 2 ฉบับ, เครือข่าย CU-ITA, เว็บไซต์, กลุ่มไลน์ ฯลฯ) ซึ่งอินโฟกราฟิกและสื่อที่ผลิตออกมา มีเนื้อหาที่ถูกต้องตาม พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 (มาตรา 112, 113) และระเบียบฯ ข้อ 207-211 โดยมีการระบุนโยบาย ขั้นตอน และสิ่งที่ควรทำ/ไม่ควรทำ (Do & Don't) อย่างชัดเจน 4.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม: จำนวนบุคลากรหรือตัวแทนส่วนงานที่เข้าร่วมกิจกรรม Risk Management Meet Up รวมทั้งสิ้น 368 คน	1.ประสิทธิภาพและวินัยทางการเงิน (Financial Efficiency & Discipline): การเบิกจ่ายงบประมาณบรรลุเป้าหมายในทุกไตรมาส และลดข้อผิดพลาดด้านการเงิน พักดู หรือการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจระเบียบวินัยทางการเงินมากขึ้น และลดปัญหาเอกสารคอขวด ปลายปีงบประมาณ (Backlog Reduction) ลงถึง 32% ทำให้กระบวนการทำงานสั้นลงและกระจายตัวได้อย่างเหมาะสม 2.ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการควบคุมภายใน (GRC & Transparency): ยกระดับคะแนนการประเมิน ITA (โดยเฉพาะตัวชี้วัด IAT ด้านการใช้งบประมาณและทรัพย์สินราชการ) จากระบบการควบคุมภายในที่เข้มแข็งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลัก GRC ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Accountability) บุคลากรเกิดการตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการรักษาทรัพย์สินราชการ ส่งผลให้อัตราความสูญเสีย

ประชาสัมพันธ์ การ สร้างการรับรู้และเพิ่ม การมีส่วนร่วมการ กำหนดนิยามขั้นตอน การของยืมใช้ทรัพย์สิน ราชการที่ถูกต้องและสิ่ง ที่ไม่ควรทำ	หมายเลขประจำตัว พนักงาน และชื่อ- นามสกุล ผู้ถือครอง/ ผู้ใช้งาน/ผู้ดูแลครุภัณฑ์ เพื่อฝ่ายการพัสดุนำ ข้อมูลเข้าสู่ทะเบียน สินทรัพย์ในระบบ CU- ERP S/4 HANA ต่อไป ต้องตรวจสอบอย่าง ละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ทุกประการทั้งตาม ทะเบียนที่ส่งให้และ ครุภัณฑ์ของหน่วยงานที่มี อยู่จริง ที่อาจไม่มีหมายเลข ครุภัณฑ์กำกับ เป็นต้น		- ชักซ้อมและเน้นย้ำกับส่วนงานที่ เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงาน ภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และ ทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด เช่น กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหาร ความเสี่ยง (Risk Management Meet Up): การบริหารความเสี่ยง ด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ด้านการทุจริต กรณีเงินยืมรองจ่าย ประกาศแนวทางปฏิบัติในการ เตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและเร่งรัดการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือเน้นย้ำตามที่ฝ่ายการพัสดุ สำนัก บริหารการเงิน การบัญชี และการ พัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการ ยืมพัสดุ เพื่อชักซ้อมความเข้าใจแนว ปฏิบัติการยืมพัสดุ ตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนด เรื่องการยืมพัสดุ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการ ใช้และบริหารพัสดุดังเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด พร้อมจัดทำอินโฟกราฟิก เพื่อ ประชาสัมพันธ์ การสร้างการรับรู้และ เพิ่มการมีส่วนร่วมการกำหนดนิยาม ขั้นตอนการของยืมใช้ทรัพย์สินราชการ ที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ควรทำ เผยแพร่ ผ่านช่องทางทางสื่อสารต่างๆ ของ มหาวิทยาลัย เช่น วารสารHR NEWS CHULA: Volume 147 ประจำเดือน มกราคม 2568 หน้า 22 และเครือข่าย ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU- ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้น	วันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2568 เวลา 13.00 – 15.00 น. ผ่าน ระบบออนไลน์ Zoom	หรือจำรูลดลงจนเข้าใกล้ ศูนย์ (Zero Defect) 3.การบริหารข้อมูลเพื่อการ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Data- Driven Decision Making): ผู้บริหารมีข้อมูล ทางการเงิน (Financial Data) ที่ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน และสะท้อนความ เป็นจริงในแต่ละงวดงาน ช่วยเพิ่มความแม่นยำและ ประสิทธิภาพในการวางแผน หรือบริหารจัดการ งบประมาณ 4.ความผูกพันและสุขภาวะ ของบุคลากร (Retention & Personal Well-being): อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ของ อาจารย์รุ่นใหม่เพิ่มขึ้น จาก การเสริมสร้างความมั่นคง ทางการเงินส่วนบุคคล ลด ความเครียด และมี สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน จากระบบที่เลี้ยง (Mentoring System) ซึ่ง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและ ความพร้อมในการทำงาน อย่างยั่งยืน	หรือจำรูลดลงจนเข้าใกล้ ศูนย์ (Zero Defect) 3.การบริหารข้อมูลเพื่อการ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Data- Driven Decision Making): ผู้บริหารมีข้อมูล ทางการเงิน (Financial Data) ที่ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน และสะท้อนความ เป็นจริงในแต่ละงวดงาน ช่วยเพิ่มความแม่นยำและ ประสิทธิภาพในการวางแผน หรือบริหารจัดการ งบประมาณ 4.ความผูกพันและสุขภาวะ ของบุคลากร (Retention & Personal Well-being): อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ของ อาจารย์รุ่นใหม่เพิ่มขึ้น จาก การเสริมสร้างความมั่นคง ทางการเงินส่วนบุคคล ลด ความเครียด และมี สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน จากระบบที่เลี้ยง (Mentoring System) ซึ่ง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและ ความพร้อมในการทำงาน อย่างยั่งยืน
มาตรการตรวจสอบ พัสดุประจำปี งบประมาณ	ในประเด็น เรื่อง "กระบวนการ กำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ" ข้อมูลส่วนนี้จะ ถูกสะท้อนผ่าน แบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน (IIT) เป็นหลัก เนื่องจาก เป็นกลุ่มที่สัมผัสกับ ระเบียบปฏิบัติและ กระบวนการเบิกจ่าย โดยตรง ส่วนที่ 1: การวินิจฉัย ข้อมูลเชิงสถิติ (Statistical Diagnosis) จากตัวชี้วัด ที่ 4 "การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ" ได้คะแนน ภาพรวมอยู่ที่ 74.05 คะแนน ซึ่งแม้จะเพิ่มขึ้น จากปีที่ผ่านมา +1.34 คะแนน แต่เมื่อแยก องค์ประกอบในระดับข้อ คำถาม (Item-level Analysis) จะพบประเด็น ที่น่ากังวล ดังนี้ ข้อ i10: การของยืม ทรัพย์สินอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ (คะแนน 64.12) สถิติพบว่ามีส่วน ประเมินถึง 17.48% ที่ มองว่า "ไม่มีเจ้าหน้าที่คน ใดที่ของยืมอย่าง ถูกต้อง" ตัวเลขระดับนี้ บ่งชี้ว่าระบบหรือระเบียบ การยืมอาจมีปัญหาในเชิง โครงสร้าง ข้อ i11: การนำ ทรัพย์สินไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว (คะแนน 92.62) แม้ คะแนนจะสูง และคน ส่วนใหญ่ 73.59% มอง ว่าไม่มีการนำไปใช้ ส่วนตัว แต่ในทางสถิติ เราต้องมองกลุ่มที่เหลือนี้อย่าง ด้วย นั่นหมายความว่ายังมี บุคลากรอีกกว่า 26% ที่ รับรู้หรือมองเห็นว่า <i>ยังมี การนำทรัพย์สินไปใช้ ส่วนตัวอยู่บ้าง</i> ในระดับ	ศูนย์บริหารกลาง ศูนย์กฎหมายและ นิติการ ร่วมกับ หน่วยงาน ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	- แจ้งเวียนทุกส่วนงานภายใน มหาวิทยาลัย ตามคำสั่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่ 6562/2567 ลง ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567 เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ พัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้ดำเนินการตรวจสอบการรับ- จ่ายพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 113 และตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 213 สำหรับรายงานการ ตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย ไม่รับของขวัญและของ กำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 257 ทั้งบนภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลง นามโดย ศ.ดร.วิเลิด คุรุกิจวัตร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความ	ประกาศตั้งแต่ กันยายนถึง ตุลาคม พ.ศ. 2567 และ คณะ/ส่วนงาน ทยอยแจ้งกลับ และส่งรายงาน การตรวจสอบ พัสดุประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2567	1.เอกสารแจ้งเวียนมาตรการ และคำสั่งแต่งตั้ง: หนังสือแจ้ง เวียนมาตรการและคำสั่งแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ พัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่จัดส่งไปยังทุกส่วนงาน ภายในมหาวิทยาลัย 2.รายงานการตรวจสอบพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567: เอกสารสรุปผลการ ตรวจสอบพัสดุที่มีความสมบูรณ์ และถูกต้องของทุกส่วนงาน ซึ่ง เปรียบเทียบกับจำนวนพัสดุที่มีอยู่ จริงกับบัญชีหรือทะเบียนพัสดุ (ทำให้ทราบรายการที่ครบถ้วน สูญหาย หรือซ้ำชุด) พร้อม สำหรับนำเสนอต่อผู้บริหาร มหาวิทยาลัย 3.ฐานข้อมูลและทะเบียนคุม พัสดุที่เป็นปัจจุบัน (Reconciliation): ระบบฐานข้อมูลและทะเบียนคุม พัสดุที่ได้รับการปรับปรุงยอด การรับ-จ่ายให้ถูกต้องตรงตาม ความเป็นจริงจากการลงพื้นที่ ตรวจสอบ โดยระบุสถานะ ชัดเจนว่า "ยังใช้งานได้ดี" "ชำรุด" "เสื่อมสภาพ" หรือ "ไม่ จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานอีก ต่อไป" 4.เอกสารข้อเสนอแนะการ จำหน่ายพัสดุ: บัญชีรายชื่อพัสดุ ที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หรือเกิน ความจำเป็น ที่จัดทำขึ้นเพื่อ เตรียมเข้าสู่กระบวนการ จำหน่าย (เช่น ขาย ทดตลาด โอน หรือทำลาย) ตามระเบียบฯ	1.ความถูกต้องตาม กฎหมายและการบริหาร ความเสี่ยง (Regulatory Compliance & Risk Management): มหาวิทยาลัยสามารถกำกับ ดูแลการดำเนินงานด้านพัสดุ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (มาตรา 113) และระเบียบ กระทรวงการคลัง (ข้อ 213) ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน 100% ลดความ เสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) และ ป้องกันความเสี่ยงจากการถูก หักทวง หรือตรวจสอบ ข้อผิดพลาดจากหน่วยงาน ภายนอก เช่น สำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.ยกระดับธรรมาภิบาล และความโปร่งใส (Governance, Transparency & ITA: เกิดระบบการ ตรวจสอบถ่วงดุล (Check and Balance) และความพร้อมรับผิด (Accountability) ในการ บริหารจัดการสินทรัพย์ ราชการที่เข้มแข็งตั้งแต่ระดับ ปฏิบัติการ สามารถป้องกัน ความเสี่ยงด้านการทุจริตและ การสูญหายของทรัพย์สิน ทางราชการจากการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้ง เป็นกลไกสำคัญในการ

นามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ	ต่างๆ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงต่อองค์กร (Fraud Risk)		มุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติคณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุม สัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	1 ครั้งต่อปีงบประมาณหรือตามวาระเปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น.		ยกระดับคะแนน (ITA) ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพยากรของราชการ
กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot”	ข้อ i12: การตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำไปใช้ส่วนตัว (คะแนน 74.08) รากของปัญหาคือมีผู้ประเมินเพียง 37.09% เท่านั้นที่เห็นว่ามีการตรวจสอบ “เป็นประจำ” ในขณะที่มีถึง 19.03% (13.20% + 5.83%) ที่มองว่า “ไม่เคย” หรือ “แทบจะไม่เคย” มีการตรวจสอบเลย แสดงให้เห็นถึงช่องโหว่ในระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) ที่ขาดประสิทธิภาพ		สาระสำคัญของนโยบาย - เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ - กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน - อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสพิเศษ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/209094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกวาระเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ไร้ใจรัับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย ไข่ผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์หลังประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น. รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://transparency.chula.ac.th/news - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/429/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขอความ	รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567- 31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568)	1.การออกประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์: จัดทำและเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงนามโดยอธิการบดี ผลิตรายการประชาสัมพันธ์	ทรัพยากรและการคลัง (Financial & Operational Efficiency): มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลสถานะพัสดุที่สะท้อนความเป็นจริง ทำให้สามารถควบคุมและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการจัดซื้อพัสดุใหม่ในรายการที่ยังคงมีสำรองหรือใช้งานได้ และช่วยให้การวางแผนจัดทำงบประมาณสำหรับการซ่อมแซมหรือจัดซื้อทดแทนในงบประมาณปีถัดไปมีความแม่นยำ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง (Data-Driven Budgeting)
กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ชวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์ “Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา” สื่อถึงความเป็นตัวตนของชาวจุฬาฯ ที่สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นพื้นฐานความโปร่งใสของจุฬาฯ	ส่วนที่ 2: การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (Translating Data to Actions) ไม่สามารถแก้ปัญหาคือการ “ขอความร่วมมือ” ได้อีกต่อไป แต่ต้องแก้ด้วย “การออกแบบระบบ (System Design)” 1. แก้ปัญหาข้อ i10 (คนไม่ยึดตามระบบ) ด้วยการทำให้ “Process Re-engineering” แนวทางปฏิบัติ: สอดคล้องกับแนวทางของรายงานที่ระบุให้ “กำหนดนิยาม/ขั้นตอนการใช้ทรัพย์สินราชการ” หน่วยงานต้องรื้อระบบการยืมคืนใหม่ (Redesign) เปลี่ยนจากระบบกระดาษที่ยุ่งยากให้เป็นระบบออนไลน์ (E-Borrowing System) ที่เข้าถึงง่าย อนุมัติไว และติดตามสถานะได้แบบ Real-time หากระเบียบง่ายและเร็วว่าการลักลอบนำไปใช้ สถิติการยืมที่ถูกต้องจะเพิ่มขึ้นทันที 2. แก้ปัญหาข้อ i12 (ขาดการตรวจสอบ) ด้วยมาตรการ “Active Audit & Spot Check” แนวทางปฏิบัติ: ต้องยกระดับมาตรการควบคุมภายในให้จับต้องได้ ไม่ใช่แค่การตรวจนับพัสดุประจำปี แต่ควรใช้ระบบสุ่มตรวจ (Spot Check) ทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงสูง หรือใช้เทคโนโลยีเช่น QR Code Tagging ประบนทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถสแกนตรวจสอบสถานะและผู้ครอบครอง	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ		รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567- 31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568)	1.การออกประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์: จัดทำและเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงนามโดยอธิการบดี ผลิตรายการประชาสัมพันธ์	1.ลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน: มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมและรักษาเสถียรภาพสถิติการร้องเรียน หรือการตรวจพบการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน (อ้างอิง ITT ข้อ i3) ให้คงอยู่ที่ระดับต่ำเพียง 1.96% ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกัน
				1 ครั้งต่อปีงบประมาณหรือตามวาระเปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น.	2.การสร้างความโปร่งใส: ยกระดับการดำเนินงานจนสามารถบรรลุเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของการประเมิน ITA	3.การสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการทำงาน (New Norm): บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนัก รู้เข้าใจเงื่อนไขนโยบาย และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างชัดเจน โดยมีความกล้าและสบายใจที่จะปฏิเสธการรับหรือให้ของขวัญ/ของกำนัล ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ
				รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567- 31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568)	3.เอกสารถายงานการรับของขวัญและของกำนัลที่ได้รับ และรวบรวมจากส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 75 หน่วยงาน ณ สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ปีงบประมาณ 2568	4.การขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส (Culture of Transparency): มหาวิทยาลัยสามารถหล่อหลอมและยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นสถาบันที่มีความโปร่งใส ได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิเสธการทุจริต
				รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567- 31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568)	3.รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No	5.การนำประมวลจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง: นิสิตและ

	ได้ทันที กระบวนการนี้จะสร้าง "ความตระหนัก" ว่าจะบอกกล่าวถึงทำงานอยู่เสมอ 3. แก้นักโทษข้อ i11 (ป้องกันการทำไปใช้ส่วนตัว) ด้วยการขับเคลื่อน "Organizational Culture" แนวทางปฏิบัติ: ใช้ประโยชน์จากกลุ่มเครือข่าย CU-ITA AGENT ในการสร้างบรรทัดฐานใหม่ (Norm) จัดทำคู่มือหรือ Case Study สั้นๆ ให้เห็นชัดเจนว่า อะไรคือ "ทรัพย์สินส่วนกลาง" และเส้นแบ่งของ "การนำไปใช้ส่วนตัว" อยู่ตรงไหน พร้อมเปิดช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัยและติดตามสถานะได้ (รองรับทั้งภาษาไทยและอังกฤษ) เพื่อเพิ่มกลไกการเฝ้าระวังจากภาคประชาชนและบุคลากรกันเอง		ร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัล จากการศึกษาที่ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือน ร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัล จากการศึกษาที่ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคลและสำหรับหน่วยงาน โดยสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบและทยอยอัปเดตเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยงตลอดปีงบประมาณ โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2568- 30 กันยายน 2568) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าว จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติกรจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และใน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		Gift Policy จากการศึกษาที่จำนวน 1 ฉบับ 5.รายงานสรุปผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา จำนวน 1 ฉบับ ที่ได้รับการลงนามรับรองจากผู้บริหารสูงสุด โดยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสะท้อนข้อมูลการปฏิบัติตามธรรมจรรยาของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม	บุคลากรเกิดความตระหนักและเกิดการ "ซึมซับ" ประมวลจริยธรรมเข้าสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม แทนการรับรู้เพียงในเชิงทฤษฎีหรือเอกสาร 6.ความพึงพอใจด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร: ดัชนีความพึงพอใจของสะท้อนผ่านคะแนนประเมินด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (อ้างอิง EIT ข้อ e4 และ e5) มีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าคณะเน ITA เดิม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อสร้างความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มและสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมขอยุทธยหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการ	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567 ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link	1.จัดทำ ตรวจสอบ และเผยแพร่ข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตามตัวชี้วัดที่ 9-10 ของการประเมิน ITA ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (พ.ศ. 2563 - 2568) ส่งผลให้ได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในตัวชี้วัดดังกล่าว 2.ความครบถ้วนของข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งสิ้น OIT 28 ข้อ อย่างครบถ้วน โดยมีการตรวจสอบความถูกต้อง 100% ก่อนการเผยแพร่ 3.ช่องทางการเข้าถึง พัฒนาและรักษาประสิทธิภาพของเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีรูปแบบที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามพฤติกรรมการประเมิน	1.การรักษาอันดับ สามารถรักษามาตรฐานคะแนนเต็มในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิตและบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใสที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและ
กิจกรรมจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้าง						

คุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาโปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) อื่นขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาททรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ - จากการสรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563,2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายการบริหารจัดการอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบบรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดทำข้อมูล) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 012-013 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์จัดเตรียมข้อมูลประกอบอีกจำนวน 2 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ 027-028 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารแผนและการงบประมาณจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 06-07 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 027-028 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในมหาวิทยาลัยในประเด็น (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงสิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT	ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 วันจันทร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 9.00 – 10.30 น. การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	4.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้นกว่า 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 5.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลังโครงการฯ คาดการณ์ว่ามีจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของกลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุมคณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนักที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 6.จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวมของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อบุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนาออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการอบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อคน	ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดการนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและถอดช่องว่างความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับนโยบาย 5.ยกระดับสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านข้อมูลเปิด (Open Data Model): ประสบความสำเร็จในการผลักดันมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบ (Role Model) ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐภายนอกได้อย่างเป็นรูปธรรม 6.ยกระดับดัชนีความเชื่อมั่นและธรรมาภิบาล (ITA Performance): สามารถยกระดับความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ โดยมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในภาพรวมสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.ประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อองค์กร (Stakeholder Satisfaction & Application): ผลการดำเนินงานได้รับความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการในระดับ "ดีมาก" โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงถึง 4.50 จาก 5.00 คะแนน
---	---	--	--	--	--	--

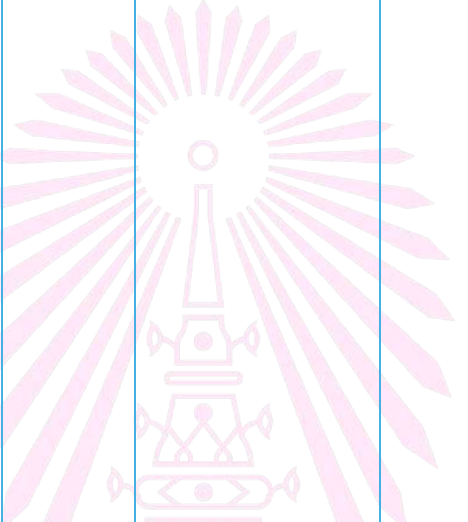
โครงการสร้าง Chula Dashboard เครื่องมือที่นำเสนอข้อมูลในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ สถาบัน และหน่วยงานในจุฬาฯ โดยนำมาวิเคราะห์และสรุปให้เห็นเป็นภาพกราฟิกที่เขาใช้งานในหน้าจอเดียว	การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นการเชื่อมโยงงาน ความต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลักหรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม(Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุก	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย กระจายสู่ระดับส่วนงาน สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ ในสำนักงานมหาวิทยาลัย	28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณะชนเข้าถึงได้ ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและไต่สวนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีการณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรตรงแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี	เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 จนถึงปัจจุบัน อัปเดตตลอดทุกไตรมาส 2568	1. Centralized Platform: มีระบบ Dashboard กลาง 1 แพลตฟอร์มที่รวมข้อมูลจากหลายส่วนงาน (Research, HR, Budget, etc.) ไว้ในที่เดียว 2.Data Categories: การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Category) ที่ครอบคลุมพื้นที่หลัก เช่น ด้านวิจัย, วิชาการ, บุคลากร และงบประมาณ 3.Accessibility & Security: ดำเนินการจัดสรรสิทธิ์การเข้าใช้งานระบบตามบทบาทหน้าที่ (Role-based Access) และวางระบบรักษาความปลอดภัยผ่านเครือข่าย VPN พร้อมทั้งขยายการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าสู่ระบบเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4.Information Integrity: ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) อย่างสม่ำเสมอ ทดแทนกระบวนการจัดทำเอกสารแบบ Manual โดยสามารถรักษาระดับความเสถียรและความปลอดภัยของระบบไว้ที่ประมาณร้อยละ 95	1.ITA Scores: ส่งผลบวกต่อคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในส่วนของการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) และการป้องกันการทุจริต โดยรวม OIT รักษาระดับ 100 คะแนนเต็ม 2.Efficiency Gains: ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน (Reporting Time) ของเจ้าหน้าที่ลงอย่างเห็นได้ชัด 3.Budget Transparency: เพิ่มความแม่นยำในการติดตามการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง ลดอัตราการเกิดงบประมาณคงเหลือที่ไม่ได้วางแผน (Unplanned Carryover) 4. Culture of Transparency: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ทุกส่วนงานรับรู้ว่าข้อมูลการดำเนินงานจะถูกตรวจสอบและติดตามได้ผ่านระบบกลาง

กิจกรรมอบรมโครงการ อบรมการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน หลักสูตร แนว ปฏิบัติการหลักฐาน การจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักจาก เงินยืมรองจ่าย	ภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มี นิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลัก ของการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อในทุก ภาคส่วนเดินหน้าไปใน ทิศทาง เดียวกัน พร้อมทั้งยังมี การผลักดันจาก ส่วนกลางผ่านโครงการ ยุทธศาสตร์ทวีตประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - ริเริ่มนำข้อมูล มาใช้ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่าง จริงจัง พัฒนาขึ้น 4 ประเภท ประกอบด้วย (1) Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอ ข้อมูลภาพรวมของ มหาวิทยาลัย (2) Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิง วิเคราะห์ ซึ่งเป็น ประโยชน์สำหรับหัวหน้า ภาควิชา (3) Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ ตรวจสอบการทำงาน อย่างต่อเนื่อง และ (4) Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดง ข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุก คนสามารถเห็นข้อมูลได้ - คณะกรรมการ ตรวจสอบมีมติให้สำนัก ตรวจสอบจัดทำเอกสาร เผยแพร่ข้อบกพร่องหรือ การไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการควบคุม ภายในของระบบเงินยืม รองจ่ายที่อาจเป็น ช่องทางให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรือ อาจเกิดการทุจริต - การจัดทำงบประมาณ เงินรายได้ส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้สอดคล้องกับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567-2571 การเติบโต รอบทิศ โดยมี	เครือข่ายวิชาชีพ การเงิน เครือข่ายวิชาชีพ การบัญชี เครือข่ายวิชาชีพ การพัสดุ เครือข่ายวิชาชีพ แผนและ งบประมาณ ร่วมกับ สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	- เครือข่ายวิชาชีพสำหรับบุคลากร ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสาย ปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย 18 เครือข่าย ตัวอย่างการจัดกิจกรรม ดังนี้ (1) โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้าน การเงิน หลักสูตรแนวปฏิบัติการส่ง หลักฐานการจ่าย เพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักจากเงินยืมรองจ่าย มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของ ส่วนงานจำนวนกว่า 200 คน มี ความรู้ ความเข้าใจแนวปฏิบัติการส่ง หลักฐานการจ่าย เพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักจากเงินยืมรองจ่าย โดยมีขอบเขตและวัตถุประสงค์เพื่อให้ เจ้าหน้าที่การเงินของทุกส่วนงาน รับทราบแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการ จ่ายเพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักจากเงิน ยืมรองจ่าย และการขับเคลื่อนสัมพันธ ภายในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพการเงิน จึงได้จัดอบรมแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วน งาน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป (2) โครงการสัมมนาทางวิชาการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุ สมาคมนักบริหาร พัสดุแห่งประเทศไทยเรื่อง “การ แก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับ นักพัสดุ” ระบบออนไลน์(ZOOM) เมื่อวันที่ 26 - 27 พฤศจิกายน 2567 หรือโครงการสัมมนาทางวิชาการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุ สมาคมนักบริหารพัสดุ แห่งประเทศไทย เรื่อง “การจัดซื้อจัด จ้างและบริหารพัสดุ...สำหรับนักพัสดุ มือใหม่” รุ่น 3 เมื่อวันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2567 หลังเข้าร่วมอบรม ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้าน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ สามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาและ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ลด ข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน เสริมสร้างเครือข่ายวิชาชีพ และเพิ่ม ประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการ บริหารพัสดุของหน่วยงาน เปิดโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างผู้รับการอบรมและวิทยากร ภายนอก (3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ บริหารความเสี่ยง หรือ Risk Management Meet Up ในหัวข้อ “การบริหารความเสี่ยงด้านการไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและด้านการ ทุจริต กรณีเงินยืมรองจ่าย” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวทางปฏิบัติ และประสบการณ์ด้าน การบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะเรื่อง เงินยืมรองจ่าย ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความ สำคัญและมีความเสี่ยงสูงในการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย กล่าวถึงภาพรวมและแนวโน้มความ เสี่ยงที่สำคัญที่หน่วยงานต่างๆ ต้องเฝ้า ระวัง รวมถึงมาตรการบริหารจัดการที่ สามารถดำเนินการได้จริง โดยเน้นที่ การสร้างระบบควบคุมภายในให้มีความ	วันพฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 8.30-12.00 น. ณ ห้องประชุม 801 อาคาร เฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน จำนวน 200 คน	วันที่ 26 - 27 พฤศจิกายน 2567	วันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2567	เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2568 ระหว่างเวลา 13.00-15.00 น. ผ่าน ช่องทาง ออนไลน์ Zoom	1.รายละเอียดของผู้เข้าร่วม อบรม: จำนวนเจ้าหน้าที่การเงิน จากทุกส่วนงานที่เข้าร่วม โครงการอบรมการปฏิบัติงาน ด้านการเงินฯ เทียบกับ กลุ่มเป้าหมาย (โดยมีผู้เข้าร่วม อบรมไม่น้อยกว่า 80% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด) 2.มีการจัดทำและเผยแพร่ ปฏิทิน/กำหนดการแจ้งเตือน รอบการส่งหลักฐานการจ่ายและ เอกสารหักล้างเงินยืม ณ จุดเน้น (สิ้นเดือน มีนาคม และสิ้นเดือน กันยายน) ครอบคลุม หน่วยงาน พร้อมช่องทางติดตาม สถานะการนำส่งเอกสารแบบ เรียลไทม์ 3.มีการจัดทำคู่มือ/Checklist แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการ จ่ายและการหักล้างเงินยืมที่ ถูกต้องตามระเบียบ และ ดำเนินการอบรม/ชี้แจงให้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินครบถ้วนตาม กลุ่มเป้าหมาย 4.ความสมบูรณ์ของ เอกสาร ปรับปรุง/อัปเดตแนว ปฏิบัติ (Guideline) การส่ง หลักฐานการจ่ายและการหักล้าง เงินยืมให้เป็นปัจจุบัน และ เผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินรับทราบและถือปฏิบัติ อย่างครบถ้วน 5.จำนวนสื่อที่ผลิตและ เผยแพร่: จำนวนอินโฟกราฟิกที่ จัดทำขึ้น และจำนวนช่องทางที่ ใช้เผยแพร่ (เช่น เผยแพร่ผ่าน HR NEWS CHULA 2 ฉบับ, เครือข่าย CU-ITA, เว็บไซต์, กลุ่มไลน์ ฯลฯ) ซึ่งอินโฟกราฟิก และสื่อที่ผลิตออกมา มีเนื้อหาที่ ถูกต้องตาม พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้าง ฯ พ.ศ. 2560 (มาตรา 112, 113) และระเบียบฯ ข้อ 207- 211 โดยมีการระดม ขั้นตอน และสิ่งที่ควรทำ/ไม่ควร ทำ (Do & Don't) ได้อย่างเข้าใจ ง่ายและชัดเจน 6.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม: จำนวนบุคลากรหรือ ตัวแทนส่วนงานที่เข้าร่วม กิจกรรม Risk Management Meet Up กว่า 457 คน 7.จำนวนบุคลากรที่ผ่านการ อบรมสัมมนาทางวิชาการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุฯ: โดย มีเจ้าหน้าที่พัสดุ (ทั้ง มือใหม่และผู้ปฏิบัติงานเดิม) ที่ เข้าร่วมกิจกรรมครบตาม หลักสูตรประมาณ 400 คน 8.จำนวนชั่วโมงการ เรียนรู้: จำนวนชั่วโมงที่บุคลากร ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และเทคนิคการ แก้ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง (เฉลี่ยประมาณ 12 ชั่วโมงต่อ หลักสูตรต่อคน)	1.การยกระดับคะแนน ITA: ส่งผลเชิงบวกต่อผลการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงาน (ITA) โดยเฉพาะ ในดัชนีชี้วัด (IT/EIT) ที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ งบประมาณ การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ หรือการจัดซื้อ จัดจ้าง ขอให้เกิดการ ควบคุมภายใน (Internal Control) ที่เข้มแข็งตั้งแต่ ระดับปฏิบัติการ ลดความ เสี่ยงด้านทุจริต หรือการใช้ ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง 4.วัฒนธรรมองค์กรที่ โปร่งใสตามหลัก GRC: การ ปลูกฝังบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณของส่วนงาน เป็นการส่งเสริมหลัก Governance, Risk, and Compliance (GRC) ทำให้ องค์กรมีวัฒนธรรมที่เน้น ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Accountability) และ บุคลากรมีความกล้าที่จะตั้ง คำถามหรือให้ข้อเสนอแนะ เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรของส่วนรวม 5.ลดปัญหาเอกสารล้นขวด ปลายปี (Backlog Reduction): ปริมาณงาน และเอกสารที่กระจุกตัว ในช่วงปลายปีงบประมาณ (สิงหาคม-กันยายน) ลดลง เป็นตัวเลขที่ชัดเจน (โดย ลดลง 32% เมื่อเทียบกับ ปีงบประมาณที่ผ่านมา) 6.อัตราการเบิกจ่าย งบประมาณตามเป้าหมาย (Disbursement Rate): องค์กรสามารถ เบิกจ่ายงบประมาณได้ตาม เป้าหมายตัวชี้วัดของแต่ละ ไตรมาสที่ภาครัฐหรือ หน่วยงานกำหนดไว้ 7.ประสิทธิภาพการบริหาร ข้อมูลทางการเงิน: ผู้บริหาร มีข้อมูลทางการเงิน (Financial Data) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสะท้อน ความเป็นจริงตรงตามวง การใช้จ่าย ทำให้สามารถ นำไปใช้ตัดสินใจหรือบริหาร จัดการงบประมาณได้อย่าง แม่นยำ 8.การตระหนักรู้และ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Awareness & Behavioral Change): บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความ ตระหนักรู้ในการใช้ทรัพย์สิน ราชการอย่างถูกต้อง ไม่ นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่ง เป็นการลดความเสี่ยงด้าน การทุจริตในระดับองค์กร

โครงการพัฒนาและการปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชัน S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP	นิสิตเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1. International Growth 2. Impactful Growth 3. Internal Growth และ 4. Integrated Growth	- มหาวิทยาลัยออกกำหนดแนวปฏิบัติการเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นหลักการการจ่าย ช่วงลงวันที่สิ้นสุดเดือน มีนาคม และช่วงลงวันที่ สิ้นสุดเดือนกันยายน เป็นการสนับสนุนให้ทุกส่วน งานสามารถดำเนินงานได้ โดยไม่หยุดชะงัก ลด ภาระหลักฐานการจ่าย คับคั่งช่วงปลายปี งบประมาณ	- การสอบทานรายงานทางการเงิน และการ ประชุมร่วมกับผู้ตรวจ สอบบัญชี กรรมการ ตรวจสอบได้สอบทาน รายงานการเงินประจำปี ของมหาวิทยาลัยร่วมกับ ฝ่ายบริหาร สำนัก ตรวจสอบ และผู้สอบ บัญชีเพื่อให้เกิดความ มั่นใจในความถูกต้องและ ครบถ้วนของการแสดง รายการในรายการ การเงิน การปรับปรุง รายการบัญชีที่มี สาระสำคัญ การประมาณ การทางบัญชีและความ เหมาะสมของวิธีการ บันทึกบัญชี ตลอดจนการ ประเมินประสิทธิภาพ และความเพียงพอของ การควบคุมภายในด้าน การเงิน และการเปิดเผย ข้อมูลในรายงานการเงิน และความเป็นอิสระของ ผู้สอบบัญชี เพื่อหรือ เกี่ยวกับการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน	สำนักบริหาร การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ร่วมกับ 84 หน่วยงานทั่วทั้ง มหาวิทยาลัย	รัดกุม ทั้งในเชิงป้องกันและการ ตรวจสอบ มีการนำเสนอเปรียบเทียบที่ได้ จากการตรวจสอบที่ผ่านมา เช่น ความ เสี่ยงที่ตรวจพบ สาเหตุ และแนวทาง ป้องกันที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการ นำเสนอกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ เห็นแนวทางการแก้ไขอย่างชัดเจน โดย มีวิทยากร คือ นายประสิทธิ์ เอื้อ สถาพรกิจ (ผู้อำนวยการสำนักบริหาร การเงิน การบัญชี และการพัสดุ) นางสาววราวัลย์ พุกเกษมพลาภา (รอง ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ สำนัก ตรวจสอบ) นายศรัทธา เชตุติ (หัวหน้า กลุ่มภารกิจงานพัฒนากฎหมาย ศูนย์ กฎหมายและนิติการ) และอื่นๆ	ตามวาระและโอกาสบางส่วนจะ ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/แนว ปฏิบัติของแต่ละเครือข่ายวิชาชีพ อาทิเช่น	เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่แผนและงบประมาณขึ้นใหม่ เพื่อใช้เผยแพร่และถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้องค์การ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ทำความ เข้าใจในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ลดความ เสี่ยงให้เกิดความผิดพลาด สามารถ ร่วมกันเสนอแนวคิด แนวทางทำงาน ใหม่ ๆ นำไปสู่โอกาสในการป้องกันหรือ แก้ไขปัญหาในเรื่องความเสี่ยงทุจริต และนำไปพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ต่อไป	1-2 ไตรมาส ของปีงบประมาณ 2568	วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นมา ช่วง 3 ไตรมาส ของปีงบประมาณ 2568	รับฟังการชี้แจง แนวทางการ จัดทำ งบประมาณ เงินรายได้ ส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย	
	กิจกรรมการชี้แจงแนวทางการจัดทำ งบประมาณเงินรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ใน "กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง" สะท้อนให้เห็นทั้งจุดแข็งและ "รอย รั่ว" ที่ซ่อนอยู่ในระบบทั้ง จากส่วนจาก IIT และ EIT ดังนี้	- โครงการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้าน International ยกระดับ และการยอมรับในระดับสากล เช่น คอยอกระบบรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและแจ้งเบาะแสด	ใน "กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง" สะท้อนให้เห็นทั้งจุดแข็งและ "รอย รั่ว" ที่ซ่อนอยู่ในระบบทั้ง จากส่วนจาก IIT และ EIT ดังนี้	ฝ่ายการงบประมาณและวิเคราะห์โครงการ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	การชักจูงส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น การจัดทำคำขอของงบประมาณเงินรายได้ ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เบ็ดเตล็ดข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	การชักจูงส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น การจัดทำคำขอของงบประมาณเงินรายได้ ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เบ็ดเตล็ดข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	รับฟังการชี้แจงแนวทางการจัดทำ งบประมาณเงินรายได้ ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย	9.อัตราความรู: เช่น คู่มือแนวปฏิบัติ หรือ "สรุปประเด็นปัญหา-แนวทางแก้ไข" ที่ได้จาก การแลกเปลี่ยนกับวิทยากร ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้เป็นมาตรฐานในหน่วยงานได้	9.อัตราความสูญเสีย: มูลค่าหรือจำนวนของทรัพย์สินราชการที่สูญหาย ชำรุด หรือถูกนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ (Zero Defect หรือใช้ใกล้ศูนย์)	9.อัตราความสูญเสีย: มูลค่าหรือจำนวนของทรัพย์สินราชการที่สูญหาย ชำรุด หรือถูกนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ (Zero Defect หรือใช้ใกล้ศูนย์)
									10.ระบบ SAP S/4HANA: จำนวน 1 ระบบที่สมบูรณ์และรองรับปริมาณธุรกรรมทางการเงินและพัสดุของทั้งมหาวิทยาลัย	10.ความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย (Compliance): การปฏิบัติงานมีความรัดกุม เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ช่วยลดความเสี่ยงด้านคดีความหรือความรับผิดชอบ	10.ความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย (Compliance): การปฏิบัติงานมีความรัดกุม เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ช่วยลดความเสี่ยงด้านคดีความหรือความรับผิดชอบ
									11.ฟังก์ชันการทำงานใหม่: เช่น ระบบบันทึกและตัดรายการระหว่างกัน (Inter-company elimination), ระบบพิมพ์หลักฐานการรับเงินอิเล็กทรอนิกส์, และ API ที่เชื่อมโยงกับระบบภายนอก	11.เครือข่ายวิชาชีพ (Networking): หน่วยงานมีช่องทางการบริการหรือกับ "สมาคมนักบริหารพัสดุฯ" หรือเครือข่ายเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ทำให้สามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้อย่างรวดเร็ว	11.เครือข่ายวิชาชีพ (Networking): หน่วยงานมีช่องทางการบริการหรือกับ "สมาคมนักบริหารพัสดุฯ" หรือเครือข่ายเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ทำให้สามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้อย่างรวดเร็ว
									12.ความถูกต้องตามหลักการบัญชี: มีการพัฒนา/ติดตั้งระบบการทอยอดรายการระหว่างกัน (Reconciliation) แบบอัตโนมัติในระบบ CUERP เพื่อทดแทนการปรับปรุงรายการด้วยมือ (Manual Adjustment)	12.ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน: หน่วยงานวิศกักว่าของเจ้าหน้าที่พัสดุ (โดยเฉพาะมือใหม่) ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และลดอัตราการลาออกหรือย้ายสายงาน	12.ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน: หน่วยงานวิศกักว่าของเจ้าหน้าที่พัสดุ (โดยเฉพาะมือใหม่) ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และลดอัตราการลาออกหรือย้ายสายงาน
									13.ความพร้อมใช้งานของข้อมูล (Data Availability): มีการพัฒนาระบบ/ฐานข้อมูลที่สามารถประมวลผลและแสดงผลข้อมูลแบบ Real-time พร้อมใช้งานทดแทนระบบเดิม	13.ลดระยะเวลาในการปิดงบ: หน่วยงานสามารถปิดงบการเงินรายเดือนและรายปีได้รวดเร็วขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้า และประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยจำนวนธุรกรรมที่ดำเนินการสำเร็จก่อนทวนเวลาสูงขึ้น โดยเงินรายการจำนวนเท่าเดิม สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	13.ลดระยะเวลาในการปิดงบ: หน่วยงานสามารถปิดงบการเงินรายเดือนและรายปีได้รวดเร็วขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้า และประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยจำนวนธุรกรรมที่ดำเนินการสำเร็จก่อนทวนเวลาสูงขึ้น โดยเงินรายการจำนวนเท่าเดิม สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
									14.การเข้าถึงข้อมูล: มีการพัฒนาช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (Dashboard/ระบบรายงาน) พร้อมกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล (Access Control) สำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารตามระดับที่กำหนด	14.ลดต้นทุนแฝง: หน่วยงานสามารถลดต้นทุนแฝงด้านการจัดเก็บเอกสารและการใช้กระดาษได้อย่างเป็นรูปธรรม จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบหลักฐานการจ่ายเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรของหน่วยงานมีความคุ้มค่ามากขึ้น	14.ลดต้นทุนแฝง: หน่วยงานสามารถลดต้นทุนแฝงด้านการจัดเก็บเอกสารและการใช้กระดาษได้อย่างเป็นรูปธรรม จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบหลักฐานการจ่ายเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรของหน่วยงานมีความคุ้มค่ามากขึ้น
									15.ความรวดเร็วในการส่งหลักฐาน (Submission Speed): มีการจัดทำมาตรการเร่งรัด/แจ้งเตือนกำหนดการส่งเอกสารเบิกจ่ายล่วงหน้าก่อนวันที่ 15 กันยายน และสื่อสารไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วน	15.ความโปร่งใส (Transparency): การจัดซื้อจัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณมีความโปร่งใสมากขึ้น สามารถตรวจสอบย้อนกลับ (Audit Trail) ได้ในทุกขั้นตอน ส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตหรือข้อผิดพลาดโดยเจตนาลดลง และสร้างความน่าเชื่อถือ (Accountability) ในระยะยาว ทั้งนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตรวจสอบภายนอกมีความ	15.ความโปร่งใส (Transparency): การจัดซื้อจัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณมีความโปร่งใสมากขึ้น สามารถตรวจสอบย้อนกลับ (Audit Trail) ได้ในทุกขั้นตอน ส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตหรือข้อผิดพลาดโดยเจตนาลดลง และสร้างความน่าเชื่อถือ (Accountability) ในระยะยาว ทั้งนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตรวจสอบภายนอกมีความ
									16.การบันทึกข้อมูลในระบบ: มีการจัดทำแผนเร่งรัดการบันทึกรายการเข้าสู่ระบบ CUERP ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา (30 กันยายน) พร้อมติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
									17.มีการเผยแพร่/เปิดเผยข้อมูลบนระบบกลาง: กระบวนการจัดทำงบประมาณได้มีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรวจสอบได้จากสาธารณะผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน		
									18.ความพร้อมของข้อมูล: มีการจัดทำ/ปรับปรุงฐานข้อมูลทางการเงินของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน พร้อมระบบเรียกดูข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตรวจสอบและการวางแผน		
									19.การลดภาระงานคงค้าง (Workload Balancing): มีการจัดทำแผนกระจายภาระงาน		

หน่วยงานด้านการกำกับดูแลออกมาตรการการควบคุมภายใน ตรวจสอบความเพียงพอและเหมาะสมของการควบคุมภายในด้านการเงินงบประมาณ และพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง เช่น กิจกรรมรับฟังการชี้แจงแนวทางการจัดทำงบประมาณ เงินรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 หรือการจัดทำรายงานความเพียงพอและเหมาะสมของการควบคุมภายในด้านการเงิน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สร้างการตระหนักรู้ต่อเหตุการณ์สุ่มเสี่ยงและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมภายในที่ดีของระบบเงินยืมรองจ่าย เป็นต้น	ส่วนที่ 1: การวินิจฉัยข้อมูลเชิงสถิติ (Statistical Diagnosis) 1.มุมมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IT) - ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ข้อ 16: การใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง แม้คะแนนภาพรวมจะสูงถึง 93.71 คะแนน และมีผู้ตอบว่า "ไม่มี" การเอื้อประโยชน์ถึง 82.52% แต่ในมุมมองกับกลุ่มที่เหลืควรรับหมายความว่ายังมี	สำนักตรวจสอบ	หรือตามที่สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00203/2568 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568 เรื่อง แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย ได้กำหนดระยะเวลาการส่งหลักฐานการจ่ายประกอบการปิดบัญชีในแต่ละปีงบประมาณ เพียงปีละครั้งอย่างต่อเนื่อง โดยเร่งรัดการจัดทำและนำส่งหลักฐานการจ่ายก่อนสิ้นปีงบประมาณ ดัชนีเอกสารหลักฐานการจ่ายประมาณประมาณวันที่ 15 กันยายนของทุกปี เพื่อการเงินสามารถตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายในระบบ CUERP ได้ทันภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปีงบประมาณ มีการรวบรวมการส่งเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายการเงินอย่างสม่ำเสมอ ไม่หยุดชะงัก ลดภาวะหลักฐานการจ่ายคับคั่งช่วงปลายปีงบประมาณ และสนับสนุนให้ทุกส่วนงานมีข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการตรงตามงวดการใช้จ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในวันจันทร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 10.00-11.00 น. ผ่านช่องทาง Application Zoom Meeting	(Workload Balancing Plan) สำหรับเจ้าหน้าที่การเงินในช่วงเดือนกันยายน เพื่อปรับสมดุลปริมาณงานและลดการกระจุกตัวของงานในช่วงปลายปีงบประมาณ	เชื่อมั่นเพิ่มขึ้นว่าหน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในด้านการเงินที่เข้มแข็งและเป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาล 16.การปรับตัวสู่ Digital Transformation: บุคลากรเกิดทักษะการทำงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยดิจิทัล 17.ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ (Absorption Rate): อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย (Disbursement Rate) ของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมายและวงจางาน ไม่เกิดงบประมาณตกค้างหรือเบิกจ่ายไม่ทัน 18.วินัยทางการเงินและงบประมาณ (Financial Discipline): เกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ในความรับผิดชอบต่อการกระทำ (Deadline) และการรักษาระเบียบพัสดุ/การเงินอย่างเคร่งครัด
	ข้อ 15: การเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ (ค่าล่วงเวลา ค่าวัสดุ ค่าเดินทาง) ข้อนี้ได้คะแนน 90.87 โดยมีผู้ตอบว่า "ไม่มี" 76.89% ตัวเลขนี้ค่อนข้างมีบุคลากรถึง 23.11% (เกือบ 1 ใน 4) ที่รับรู้ถึงการเบิกจ่ายที่อาจไม่ถูกต้อง ซึ่งเป็นความเสี่ยงด้านทุจริต (Fraud Risk) ที่ส่งผลกระทบต่องบประมาณมหาวิทยาลัย ข้อ 14: การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีผู้ตอบว่าเห็นด้วย "มากที่สุด" เพียง 44.66% สะท้อนว่าความมั่นใจของบุคลากรต่อความคุ้มค่าและตรงเป้าหมายของการใช้งบประมาณยังไม่เต็มร้อย		2. มุมมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) – เสียงสะท้อนจากลูกค้า – เสียงสะท้อนจากครู ชอมูล ขุนนี้มีจุดที่น่านใจ หากดูที่กลุ่ม EIT Survey (ผู้รับบริการ/ติดต่อตามภารกิจ) จะพบว่ามีกลุ่มที่ติดคอเรื่อง "งานจัดซื้อจัดจ้าง" สูงถึง 47.83% (22 จาก 46 คน) ดังนั้นคะแนนในฝั่ง EIT Survey จึงเป็นเสียงสะท้อนของ "ผู้รับเหมาและลูกค้า" โดยตรง อย่างข้อ e7 (EIT Survey): การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา คะแนนส่วนนี้อยู่ที่ 77.39 โดยมีผู้เห็นด้วย "อย่างยิ่ง" เพียง 30.43% แสดงให้เห็นว่า	ดำเนินการปลายปีงบประมาณ 2567- ไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ 2568 วันพฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 8.30-12.00 น. ห้องประชุม 801 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา	บูรณาการหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) เข้าสู่กระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการขับเคลื่อนผ่านแนวทาง Three Lines Model ที่ตั้งให้ทั้งผู้ปฏิบัติงาน (First Line) หน่วยงานกำกับดูแล (Second Line) และสำนักตรวจสอบ (Third Line) เข้ามามีส่วนร่วม 1.จำนวนรายงานและเอกสาร: มีรายงานการประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของการควบคุมภายในด้านการเงินประจำปี (เช่น ของปีงบประมาณ 2567) และรายงานการประเมินเชิงรุกระบบเงินยืมรองจ่าย จำนวน 1 ฉบับ/โครงการ 2.จำนวนผู้ผ่านการอบรม: จัดโครงการอบรมแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่าย/หักล้างเงินยืมรองจ่าย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงานต่าง ๆ โดยมีผู้เข้าร่วมครบถ้วนร้อยละ 100 จากกลุ่มเป้าหมาย 3.การปรับปรุงกระบวนการ: รวบรวมข้อเสนอแนะจากกระบวนการดำเนินงาน และจัดทำเป็นมาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ นโยบายการหมุนเวียนงานประจำปี และข้อกำหนดห้ามใช้รหัสผ่านร่วมกัน รวมจำนวน 6 มาตรการ	1.อัตราความผิดพลาดและข้อสังเกตตลอด: สถิติข้อบกพร่อง (Defect rate) หรือข้อสังเกตจากการตรวจสอบภายใน (Audit Findings) ที่เกี่ยวข้องกับระบบเงินยืมรองจ่ายและการเบิกจ่ายงบประมาณ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า 2.ความรวดเร็วในการหักล้างเงินยืม: ระยะเวลาเฉลี่ย (Lead time) ในการส่งหลักฐานเพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายลดลง และจำนวนรายการค้างชำระ/ล่าช้าเกินกำหนด (Overdue) ลดลงใกล้เคียงศูนย์ 3.อุบัติการณ์ความเสียหายเป็นศูนย์ (Zero Incident): สถิติการเกิดทุจริต ยักยอก หรือความเสียหายทางการเงินอันเกิดจากช่องโหว่การไม่หมุนเวียนพนักงาน หรือการแชร์รหัสผ่าน เป็น 0 4.เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบ Three Lines Model: First Line (ผู้ปฏิบัติงานระดับส่วนงาน) มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ Second Line (ศูนย์บริหารความเสี่ยง/หน่วยกำกับดูแล) มีข้อมูลเชิงลึกในการ

โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency	ค่าและผู้รับจ้างยังรู้สึกว่าการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ยังขาดของทางรับฟังความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมจากภายนอก จึงยังมีเรื่องที่หน่วยงานยังต้องดำเนินการปรับปรุงต่อไปในอนาคต		เรียนให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยได้รับทราบและปฏิบัติตามหลักการควบคุมภายในของระบบเงินยืมรองจ่ายที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างเหตุการณ์และข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมภายในที่ดีของระบบเงินยืมรองจ่าย ยกตัวอย่างเช่น เหตุการณ์การให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่เดิมๆ ในหน่วยงานเดิมเป็นเวลานาน โดยไม่มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานหรือไม่มี การสอบทานการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ อาจเกิดความเสียหายที่จะมีการปฏิบัติไม่ชอบโดยไม่มีผู้ใดตรวจพบ อาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและให้ดำเนินการแทนในเรื่องที่สำคัญโดยเฉพาะด้านการเงิน หรือไม่ได้กำกับดูแล/ควบคุม/สอบทานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด จึงเสนอแนะให้ควรทำการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดการสอบทานงานระหว่างกัน ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการแทนในเรื่องที่มีความอ่อนไหว เช่น การบอกรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบ เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2568 และวันที่ 10 มีนาคม 2568		เผ้าะวังและออกมาตรการป้องกันได้ตรงจุด <i>Third Line (สำนึกตรวจสอบ)</i> สามารถยกระดับจากการตรวจสอบความผิดพลาดพื้นฐาน ไปสู่การให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์ (Consulting Role) มากขึ้น 5.การยกระดับวัฒนธรรมความเสี่ยง (Risk Culture): บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ (Awareness) ไม่มองว่าการควบคุมภายในเป็นความยุ่งยากหรือการจับผิด แต่มองว่าเป็นการปกป้องกันความเสี่ยงของตนเองและองค์กร 6.คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เพิ่มขึ้น: ส่งผลบวกโดยตรงต่อคะแนน ITA ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะใน ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ และ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต
	ส่วนที่ 2: การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ต้องเปลี่ยนจากแค่การ "รายงานผล" เป็นการ "อุดรอยรั่ว" อย่างเป็นระบบ โดยนำหลักการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย (GRC) เข้ามารวม และใช้โครงสร้าง Three Lines Model เพื่อกำหนดบทบาทให้ชัดเจน 1.สร้างความโปร่งใสแบบเปิดเผยล่วงหน้า (Proactive Transparency) การนำไปปฏิบัติ (First Line - หน่วยงานระดับปฏิบัติการ): สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าต้องสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายพัสดุและส่วนงานต่างๆ ต้องเปิดเผยแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเปิดเผยขอบเขตของงาน (TOR) ผ่านช่องทางออนไลน์ให้ชัดเจนและเข้าถึงง่าย (E-Service) เพื่อลดข้อครหาเรื่องการเอื้อประโยชน์ (ตอบใจหทัยข้อ i6 และ e7) 2.ยกระดับการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ (Enhanced Financial Controls) การนำไปปฏิบัติ (Second Line – ศูนย์บริหารความเสี่ยงและสำนักบริหาร การเงินและการบัญชี): จากปัญหาความเสี่ยงด้านการเบิกจ่ายเท็จในข้อ i5 ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการอนุมัติ (Approval Workflow) ให้รัดกุมขึ้น โดยใช้เทคโนโลยี Data Analytics เข้ามาช่วยตรวจจับความผิดปกติ (Anomaly Detection) ในการเบิกจ่าย เช่น การเบิกค่าล่วงเวลาที่สูงผิดปกติ หรือการจัดซื้อวัสดุที่ซ้ำซ้อน 3. กลไกการมีส่วนร่วมและรับเรื่องร้องเรียน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน	เรียนให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยได้รับทราบและปฏิบัติตามหลักการควบคุมภายในของระบบเงินยืมรองจ่ายที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างเหตุการณ์และข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมภายในที่ดีของระบบเงินยืมรองจ่าย ยกตัวอย่างเช่น เหตุการณ์การให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่เดิมๆ ในหน่วยงานเดิมเป็นเวลานาน โดยไม่มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานหรือไม่มี การสอบทานการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ อาจเกิดความเสียหายที่จะมีการปฏิบัติไม่ชอบโดยไม่มีผู้ใดตรวจพบ อาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและให้ดำเนินการแทนในเรื่องที่สำคัญโดยเฉพาะด้านการเงิน หรือไม่ได้กำกับดูแล/ควบคุม/สอบทานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด จึงเสนอแนะให้ควรทำการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดการสอบทานงานระหว่างกัน ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการแทนในเรื่องที่มีความอ่อนไหว เช่น การบอกรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบ เป็นต้น	ตั้งแต่ต้นวาคม 2567 ถึง เมษายน 2568 และต่อเนื่องในระยะถัดไป ปี.ศ.2569	1.ระบบรับเรื่องร้องเรียนแบบครบวงจร 1 ระบบ ที่รวมทั้งช่องทางรับเรื่อง การติดตามสถานะ และส่วนหลังบ้าน (Back-end) และรองรับ 2 ภาษา: (ไทยและอังกฤษ) เพื่อการใช้งานที่เป็นสากล 2.เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยอีกระดับ: มีการจัดเก็บข้อมูลแบบเข้ารหัสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ PDPA เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แจ้งเบาะแส 3.ฟังก์ชันการติดตามเรื่อง (Tracking): ผู้ใช้งานสามารถตรวจสอบสถานะได้ด้วยตนเองตลอด 24 ชั่วโมง 4.มีจำนวนผู้เข้าร่วม: ผู้บริหารคณาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรวม 306 คน โดยกิจกรรมการเรียนรู้: 1 งานสัมมนา (2 ชั่วโมง) ประกอบด้วยการบรรยายวัตถุประสงค์ การสำรวจระบบ และการเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 5.มีจำนวนระบบ E-Services ที่นำเสนอ: รวมทั้งสิ้น 9 ระบบ แบ่งเป็น 2 Session (บริการบุคคลทั่วไป/ภายใน 5 ระบบ และบริหารจัดการภายใน 4 ระบบ) 6.พัฒนา/นำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ครอบคลุมหลากหลายด้านของการดำเนินงาน รวม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการร้องเรียน (Integrity), งานวิชาการ (Graduate School), สุขภาวะ (Wellness), งานวิจัย (Research/STOSS) และ การบริหารจัดการ (MIS/Procurement) เป็นต้น	1.การลดระยะเวลาการรายงานผล: สามารถลดระยะเวลาในการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ได้อย่างน้อยร้อยละ 60 เมื่อเทียบกับกระบวนการในอดีต ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีเวลาในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลมากขึ้น 2.ความเชื่อมั่นในธรรมาภิบาล: สร้างความมั่นใจให้กับประชาคมจุฬาฯ และองค์กรภายนอก (เช่น ป.ป.ช.) ว่ามีระบบที่เฝ้ามาตรฐานสากลและมีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างแท้จริง 3.ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้: เกิดความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ทุกขั้นตอน ส่งผลให้ลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบในการรับหรือปกปิดเรื่องร้องเรียน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร้องเรียน 4.มีผลต่อคะแนนการประเมินความโปร่งใส (ITA Score Impact): เช่น การมีระบบที่เปิดเผยและติดตามได้ เป็นคะแนนส่วนสำคัญในตัวชี้วัด ITA ของ ป.ป.ช. 5.เพิ่มผล Outcome ที่จะช่วยรักษาหรือยกระดับคะแนนความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับ Excellent ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อถือในระดับประเทศและนานาชาติ

	จากคู่ค้า (Vendor Engagement & Grievance Mechanism) การนำไปปฏิบัติ (Third Line - สำนักตรวจสอบ): เนื่องจากกลุ่มผู้ประเมิน EIT Survey เกือบครึ่งเป็นคู่ค้า (47.83%) มหาวิทยาลัยควรออกแบบกลไก "Integrity Pact" หรือข้อตกลงคุณธรรมในโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่สำคัญ พร้อมทั้งมีช่องทาง Whistleblowing เฉพาะสำหรับคู่ค้าที่สามารถติดตามสถานะการร้องเรียนได้ (Tracking System) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหากพบการทุจริต จะได้รับการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ในอนาคต เพื่อให้การทำงานในก้าวหน้าและแม่นยำขึ้น ระบบติดตามเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) ของทางมหาวิทยาลัย จะมีการแยกหมวดหมู่ข้อมูลเฉพาะเจาะจงเรื่อง "การจัดซื้อจัดจ้าง" เป็น Keyword ในการค้นหา เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มความเสี่ยง (Trend Analysis) โดยตรงต่อไป					5.ทุกระบบเพิ่ม Efficiency: เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในทุกระบบที่นำเสนอ จากกระบวนการแบบ Manual/Paper-based สู่การดำเนินงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานคล่องตัวรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงานลงอย่างมีนัยสำคัญ 6.Real-time Tracking / Data-Driven Decision Making: เกิดการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ (นิสิต/บุคลากรภายนอก) ผ่านการติดตามสถานะงานได้ด้วยตนเองในเวลาจริง (Real-time) ส่งผลให้การรายงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบคำถามผ่านโทรศัพท์/อีเมลลดลง และผู้รับบริการได้รับความสะดวกพร้อมเป็นส่วนเดียวกัน ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยจากระบบ เช่น CUBIC และ MIS NURS CU ส่งผลให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความแม่นยำและทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คว้าคะแนน ITA เดิม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลักเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่อ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบবাদการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานการวิทยากรทรัพยากรฯ สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ และศูนย์รักษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567 ประสานงาน เพื่อเตรียมความพร้อม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยส่งกลับ ได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS	1.คะแนนประเมิน ITA ได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (พ.ศ. 2563 - 2568) 2.ความครบถ้วนของข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งสิ้น OIT 28 ข้อ อย่างครบถ้วน โดยมีการตรวจสอบความถูกต้อง 100% ก่อนการเผยแพร่" 3.ช่องทางการเข้าถึง พัฒนาและรักษาประสิทธิภาพของเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีรูปแบบที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน 4.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใส	1.การรักษาอันดับ สามารถรักษามาตรฐานคะแนนเต็มในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิตและบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อการะบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใสที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดกรนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-
กิจกรรมจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ						

มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่ โครงการอบรมสัมมนา ขวนคุย ขวนคิต จุฬา โปร่งใส ได้ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	อิลิกทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้ คณะทำงานด้านความ โปร่งใส มีระยะเวลา เตรียมความพร้อมใน รายละเอียด องค์ประกอบข้อมูลที่แต่ละส่วนงานต้อง จัดเตรียมก่อนการ เปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการ ดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) อึ้งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงานที่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหาร กิจการนิสิต ศูนย์กีฬา แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฯลฯ - จากการสรุปผล ประเด็นการสัมมนา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559- 2563,2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดย คำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับ การเป็นกำลังหลักของ ประเทศในอนาคต หรือ แนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้ เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ เกิดระหว่างปี 2506- 2526 ซึ่งถือเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มี จำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรฝ่าย สนับสนุนควบคู่กับการ พัฒนาบุคลากรฝ่าย วิชาการ ตลอดจนการ เตรียมความพร้อมเพื่อให้ การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ปัญหา/	ศูนย์บริหารความ เสี่ยง สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ ศูนย์กฎหมายและ นิติการ	2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง ประชุมผ่านสื่อ อิลิกทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจรอบและแนวทางการประเมินใน ทิศทางเดียวกัน - มอบหมายการรับผิดชอบอย่างเป็น ทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความ อนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็น รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของ แบบวัด OIT ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่ง รายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์ สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จัดทำข้อมูลจำนวน 3 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผย ข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ได้แก่ ข้อ ๐14-๐16 นอกจากนี้ ขอความอนุเคราะห์ จัดเตรียมข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกัน การทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การ ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตใน ประเด็นสินบน กับตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์ ศูนย์กฎหมาย และนิติการ จัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในตัวชี้วัดที่ 10 การ ป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนี้ ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ใน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละ ส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อน การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็น คณะทำงานด้านความโปร่งใสและ เสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน ระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือ สนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อ พยายามกลับไปตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์ บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลัก ดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management	ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568	และคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความ เสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.ac.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U., แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 5.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลัง โครงการฯ คาดการณ์ว่ามี จำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/ สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของ กลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุม คณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนัก ที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 6.จำนวนชั่วโมงการ เรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากร ได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถ นับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา บุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวม ของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบ ตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อ บุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้า ร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนา ออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการ อบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อ คน	Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนพัฒนาและถอด ช่องว่างความเสี่ยงด้านการ ทุจริตคอร์รัปชันในระดับ นโยบาย 5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model): ยกระดับ สถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ที่สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่ สถาบันการศึกษาหรือ หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานภายใน หน่วยงานที่นำโมเดลการ เปิดเผยข้อมูลของจุฬาฯ ส่วนกลางไปใช้เป็นต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อย กว่า 3-4 แห่ง 6.ยกระดับความ เชื้อนั้: คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน ภาพรวมของมหาวิทยาลัย (ITA Score) โดยเฉพาะใน ส่วนของ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) มีค่าเฉลี่ย สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.อัตราความพึง พอใจ: ผู้เข้าร่วมมีความพึง พอใจต่อเนื้อหาและการ นำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "ดี มาก" (โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00)
---	--	--	--	---------------------------	---	---

โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการในหลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development program รุ่นที่ 14-15	อุปสรรคการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็น การป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มี	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพ บุคคลจัดดำเนินการ ร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงานประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายนิติกร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แล้วแต่กรณี - โครงการต่อเนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในส่วนระบบสรรหา (Recruit) เรียบร้อยแล้ว และจะเริ่มใช้งานในเดือนมีนาคม 2568 เพื่อให้การดำเนินการด้านระบบสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างเรียบร้อย จึงมีกำหนดจัดอบรมการปรับกระบวนการระบบบริหารงานบุคคลในส่วนของระบบสรรหา (Recruit) ในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 10.00 น. ผ่านโปรแกรม ZOOM (Meeting ID: 992 4823 4773, Password: 636475) - จัดโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการในหลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development program รุ่นที่ 14 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการการเป็นผู้มีในยุคของการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จ และการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารธุรกิจที่ทันสมัยบทบาท และความรับผิดชอบในการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และความเข้าใจในบทบาทของผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงความท้าทายของการบริหารคนในอนาคต โดยใน Modula 2 Management Essential ได้รับเกียรติ ดร.วิโรจน์ จิตต์นุกุล บรรยายในหัวข้อ AI กับการพัฒนาการเรียนรู้ การสอน หรือการสร้างอนาคตการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี AI และดร.วิทย์ สิทธิเวคิน บรรยายในหัวข้อ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างนิสิตไทยให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรม	ในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 10.00 น. ผ่านโปรแกรม ZOOM วันที่ 14 ระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2567 – 2 กุมภาพันธ์ 2568 วันที่ 15 ระหว่างวันที่ 21 พฤษภาคม – 4 สิงหาคม 2568 โครงการฯ ดังกล่าวตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2568	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการเข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวนรวม 105 คน 2.ระยะเวลาการเรียนรู้: ผู้เข้าร่วมผ่านการอบรมครบถ้วนตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า 80% ของระยะเวลาทั้งหมด (เฉลี่ย 43.5 ชั่วโมง) 3.ความสมบูรณ์ของเนื้อหา: การส่งมอบองค์ความรู้ที่ทันสมัย ครอบคลุมทั้ง Management Essential, การบูรณาการ AI เข้ากับการศึกษา และการสร้าง Ecosystem ด้านนวัตกรรม 4.การมีส่วนร่วม: ผู้บริหารระดับสูงได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Brainstorming) และทำ Workshop ร่วมกัน เกิดเป็นเครือข่าย (Networking) ระหว่างผู้บริหารต่างคณะ/ภาควิชา	1.การนำไปใช้จริง (Medium-term): จำนวนภาควิชาที่นำ “แผนยุทธศาสตร์” ที่เขียนใน Workshop ไปปรับใช้และขับเคลื่อนจริงภายใน 6-12 เดือน 2.การยกระดับภาวะผู้นำ (Enhanced Leadership): ผู้บริหารมี Mindset ของผู้นำยุคใหม่ (Modern Leader) ที่พร้อมรับมือกับความท้าทาย เข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหารคน (HR Management) ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 3.ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส: กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นระบบมากขึ้นตามวัตถุประสงค์หลัก
			พร้อมนำเสนอข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงานประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายนิติกร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แล้วแต่กรณี - โครงการต่อเนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในส่วนระบบสรรหา (Recruit) เรียบร้อยแล้ว และจะเริ่มใช้งานในเดือนมีนาคม 2568 เพื่อให้การดำเนินการด้านระบบสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างเรียบร้อย จึงมีกำหนดจัดอบรมการปรับกระบวนการระบบบริหารงานบุคคลในส่วนของระบบสรรหา (Recruit) ในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 10.00 น. ผ่านโปรแกรม ZOOM (Meeting ID: 992 4823 4773, Password: 636475) - จัดโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการในหลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development program รุ่นที่ 14 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการการเป็นผู้มีในยุคของการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จ และการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารธุรกิจที่ทันสมัยบทบาท และความรับผิดชอบในการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และความเข้าใจในบทบาทของผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงความท้าทายของการบริหารคนในอนาคต โดยใน Modula 2 Management Essential ได้รับเกียรติ ดร.วิโรจน์ จิตต์นุกุล บรรยายในหัวข้อ AI กับการพัฒนาการเรียนรู้ การสอน หรือการสร้างอนาคตการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี AI และดร.วิทย์ สิทธิเวคิน บรรยายในหัวข้อ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างนิสิตไทยให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรม	ในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 10.00 น. ผ่านโปรแกรม ZOOM วันที่ 14 ระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2567 – 2 กุมภาพันธ์ 2568 วันที่ 15 ระหว่างวันที่ 21 พฤษภาคม – 4 สิงหาคม 2568 โครงการฯ ดังกล่าวตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2568	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการเข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวนรวม 105 คน 2.ระยะเวลาการเรียนรู้: ผู้เข้าร่วมผ่านการอบรมครบถ้วนตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า 80% ของระยะเวลาทั้งหมด (เฉลี่ย 43.5 ชั่วโมง) 3.ความสมบูรณ์ของเนื้อหา: การส่งมอบองค์ความรู้ที่ทันสมัย ครอบคลุมทั้ง Management Essential, การบูรณาการ AI เข้ากับการศึกษา และการสร้าง Ecosystem ด้านนวัตกรรม 4.การมีส่วนร่วม: ผู้บริหารระดับสูงได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Brainstorming) และทำ Workshop ร่วมกัน เกิดเป็นเครือข่าย (Networking) ระหว่างผู้บริหารต่างคณะ/ภาควิชา	1.การนำไปใช้จริง (Medium-term): จำนวนภาควิชาที่นำ “แผนยุทธศาสตร์” ที่เขียนใน Workshop ไปปรับใช้และขับเคลื่อนจริงภายใน 6-12 เดือน 2.การยกระดับภาวะผู้นำ (Enhanced Leadership): ผู้บริหารมี Mindset ของผู้นำยุคใหม่ (Modern Leader) ที่พร้อมรับมือกับความท้าทาย เข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหารคน (HR Management) ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 3.ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส: กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นระบบมากขึ้นตามวัตถุประสงค์หลัก

โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ หลักสูตร ทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) รุ่นที่ 3-12	ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถดึงเอาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร มาร่วมพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่เชื่อมโยงกับสังคมไทย และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ - การคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการยุทธศาสตร์และรองทุกขการ บริหารงานบุคคล - การให้รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬา” ประจำปี พุทธศักราช 2568 ภา (ภาคเริ่ม Q3) - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดีมีวัตถุประสงค์เพื่อ		ผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ระดับ P4 – P6 ทั้งหมด 5 รุ่น - รุ่นที่ 1: 25 ตุลาคม 2567 เวลา 09:00 – 12:00 น. - รุ่นที่ 2: 25 ตุลาคม 2567 เวลา 13:30–16:30 น. - รุ่นที่ 3: 28 ตุลาคม 2567 เวลา 09:00–12:00 น. - รุ่นที่ 4: 28 ตุลาคม 2567 เวลา 13:30–16:30 น. - รุ่นที่ 5: 30 ตุลาคม 2567 เวลา 13:30–16:30 น. - โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ หลักสูตร ทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) รุ่นที่ 3-12 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นหลักสูตรทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ เฉพาะกลุ่ม P7 ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารมหาสิริราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) โดย รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คนพล จันทน์หอม) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดการอบรม และได้รับเกียรติจากอาจารย์ อาทิตย์ ดันดีโกวิทย์ จาก Pro Experienced Co., Ltd. และ อาจารย์ ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช รองคณบดีคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นวิทยากรอบรม 	รุ่นที่ 3 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 4 วันที่ 7 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 5 วันที่ 21 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 6 วันที่ 22 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 7 วันที่ 28 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 8 วันที่ 29 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 9 วันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 10 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 11 วันที่ 2 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 12 วันที่ 23 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ระหว่างวันที่ 1 มกราคมถึง 4	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: บุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่ม P7 เข้าร่วมอบรมครบตามเป้าหมาย จำนวนกว่า 469 คน คิดเป็น 97% ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2.ระยะเวลาการอบรม: ดำเนินการจัดอบรมได้ครบถ้วนตามหลักสูตร รุ่นละ 6-7 ชั่วโมง (รุ่นที่ 3-12) 3.อัตราการผ่านเกณฑ์: ผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (หรือตามที่โครงการกำหนด) มีเวลาเข้าร่วมอบรมและทำกิจกรรมครบถ้วนตามเกณฑ์ของหลักสูตร 4.ข้อเสนอแนะในการพัฒนา: มีจำนวนข้อเสนอแนะโครงการย่อย หรือแนวทางการปรับปรุงกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้งาน และการบริหารงานบุคคล ที่ถูกนำเสนอโดยกลุ่ม P7 อย่างน้อย 6 โครงการ/ไอเดียต่อรุ่น	1.การลดข้อผิดพลาด: ยัตรา ซื่อเรียนหรือข้อผิดพลาดในกระบวนการบริหารงานบุคคล/การใช้งานในหน่วยงาน ลดร้อยละ 5 (ประเมินผลในระยะ 3-6 เดือนหลังจบโครงการ) 2.พฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Change): บุคลากรกลุ่ม P7 ได้ฝึกฝนและเสริมทักษะ Future Leadership Skills ที่เด่นชัดขึ้น เช่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจบนพื้นฐานของความรู้ โปร่งใส และการใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการทีม (สะท้อนจากองค์ความรู้ของวิทยากร) 3.กระบวนการทำงานที่ดีขึ้น (Process Improvement): มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติ (Guideline) หรือกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้งาน และบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น จากการขับเคลื่อนของบุคลากรกลุ่ม P7
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 99-101 หลักสูตร CHULA Newcomers เดิมหัวใจให้เป็นจุฬา	1.ปรับเปลี่ยนทักษะการสื่อสาร จากรูปแบบที่แข็งกระด้างหรือไม่ตอบโจทย์ ไปสู่การสื่อสารที่มีผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในองค์กร 2.สร้างความเข้าใจในหลักการและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร 3.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถ นำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสู่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ - โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการศูนย์ของหน่วยงานภายใน สำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารของส่วนงาน		- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 99 หลักสูตร CHULA Newcomers เดิมหัวใจให้ เป็นจุฬา มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเข้าใจในระบอบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริหารงานบริหารหน่วยงาน เช่น การปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ แนวทางการขับเคลื่อน “Do’s and Don’ts พฤติกรรมทางจริยธรรม” เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบของทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย อย่างการบรรยายในหัวข้อ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX” โดย ศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กฤษ อังคนพาฬ หัวข้อ “ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ & ศาสตร์การ และสิทธิประโยชน์” โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ “โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง” และ “AS	ระหว่างวันที่ 1 มกราคมถึง 4	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: บุคลากรใหม่สายปฏิบัติการเข้าร่วมโครงการรวมทั้งสิ้น 265 คน โดยดำเนินการจัดอบรมสำเร็จจำนวน 3 รุ่น (รุ่นที่ 99, 100 และ 101) 2.คู่มือ/สื่อการเรียนรู้: มีการจัดทำและเผยแพร่เอกสารประกอบการปฐมนิเทศในรูปแบบออนไลน์ (E-book) 1 แหล่งเรียนรู้ 3.ความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity): หลักสูตรถูกออกแบบมาอย่างครบถ้วน ครอบคลุมทั้งด้านทักษะเชิงปฏิบัติ (Hard Skills เช่น AS Writings), ความรู้ระดับองค์กร (EdPEX, โครงสร้างมหาวิทยาลัย), และทัศนคติ/จริยธรรม (Soft Skills/Ethics เช่น Do’s and Don’ts)	1.ความพึงพอใจและการนำไปใช้: คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรทั้ง 265 คน อยู่ในระดับ “มากถึงมากที่สุด” (4.20 จาก 5.00) โดยเฉพาะในด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง 2.การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ (Behavior & Attitude Change): บุคลากรใหม่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งใน “ค่านิยมจุฬาฯ” และปฏิบัติตามหลัก “Do’s and Don’ts” ได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ลดความเสี่ยงในการทำผิดระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 3.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Networking & Collaboration): เกิดความสัมพันธ์อันดีและเครือข่ายระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการต่างหน่วยงาน ทั้ง 265 คน ซึ่งนำไปสู่การ

โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 30-31	มุ่งเน้นเนื้อหา Critical Thinking เพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน การวิเคราะห์ข้อมูล การตั้งคำถาม และสรุปอย่างมีเหตุผลและผลที่ช่วยเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนกับ Leader as Coach การทำงานร่วมกัน ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะช่วยขยายศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมายของตนเองโดยใหม่มองแบบโค้ช (Coaching Mindset) ที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกในทีมให้สามารถพัฒนาตนเองได้ เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - มหาวิทยาลัย เสนอขออนุมัติปรับปรุงและอยู่ระหว่าง (ยกร่าง) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเรื่องต่างๆ เช่น ร่างข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 12 พ.ศ.... และข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. เพื่อให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดความจำเป็นที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญโดย ต้องสนับสนุนทิศทางของยุทธศาสตร์และเป้าหมายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญ โดยจะจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย หารืออย่างทั่วถึง ไม่มีการประเมินค่างานของตำแหน่งเชี่ยวชาญต่างๆ อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานไปพร้อมกัน นอกจากนี้ เพื่อปรับลดระยะเวลาอายุการสำหรับการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ P7 และเพิ่ม	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพประชาสัมพันธ์ จำนวน 50 คน ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ ทีมข่าว Spring News	Writing Workshop & Performance Evaluation” เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/  - โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 30-31 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29 มีการบรรยายในหัวข้อ Helping Skills & Process Enhancing Helping Skills มุ่งวัตถุประสงค์ให้เกิด Peer to Peer ระหว่างกลุ่มบุคลากร โดย คุณธวัชวรรณ เทียมเมฆ ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและนิตินิสิต สำนักบริหารกิจการนิตินิสิต, อาจารย์ ดร. สันติภาพ นันทะสาร และทีมวิทยากรท่านอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมพบผู้บริหาร และรุ่นที่ 30 ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ ได้เกียรติเป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดงาน และให้เกียรติบรรยายในหัวข้อ “SPIRIT OF CHULA” พร้อมด้วยการบรรยายในหัวข้อ “กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัย” โดย ผศ.ดร.ปาริณา ศรีวณิชย์ คณบดีคณะนิติศาสตร์ รวมทั้งบรรยายหัวข้อ “Higher Education for the Future” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) ผศ.พ.ดร.ศุภชัย ชื่นจิตวงศ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “Getting to Know: Office of Academic Affairs” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) อ.น.วรพล จรุงวัฒน์กุล ตามมาด้วยการบรรยายในหัวข้อ “ลิขสิทธิ์การใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงพันธ์ เจิมประยงค์  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี” เพื่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความเข้าใจในหลักด้านการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกับระหว่างบุคลากร ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถนำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสาธารณะได้อย่างมืออาชีพ	กุมภาพันธ์ 2567 ระหว่างวันที่ 3-7 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์และโรงแรมในต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 11 – 15 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องสุมน อมรวิวัฒน์ คณะเศรษฐศาสตร์ วันที่ 30: ระหว่างวันที่ 16 – 21, 24 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ ชั้น 2 หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1.จำนวนผู้เข้าร่วม: คณาจารย์และนักวิจัยใหม่รวมทั้งสิ้น 122 คน จาก 2 รุ่น (รุ่นที่ 30 และ 31) 2.ความครอบคลุมของเนื้อหา: หลักสูตรมีความสมดุลระหว่าง Hard Knowledge (ระเบียบกฎหมาย, ลิขสิทธิ์) และ Soft Skills (Helping Skills) เพื่อการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร โดยดำเนินการบรรยายและกิจกรรมรวม 6 หัวข้อหลัก ครอบคลุมตั้งแต่ทัศนคติ (Spirit), ความรู้เชิงเทคนิค (Law/Copyright), ไปจนถึงทักษะการอยู่ร่วมกัน (Helping Skills)	ทำงานเป็นทีม (Cross-functional collaboration) ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในขนาด 1.Compliance Rate: ลดความเสี่ยงในการละเมิดกฎหมายระเบียบวินัยและลิขสิทธิ์ในการสอนวิจัย (วัดผลได้จากสถิติข้อร้องเรียนหรือความผิดพลาดที่ลดลงในระยะยาว) 2.Risk Mitigation & Governance: การเข้าใจกฎระเบียบและลิขสิทธิ์สื่อช่วยลดความเสี่ยง (Risk Management) ของมหาวิทยาลัยในการถูกฟ้องร้อง และสร้างมาตรฐานการตรวจสอบการใช้อำนาจที่โปร่งใสตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ 3.Proactive Peer Support: ทักษะ "Helping Skills" ช่วยลดความเครียดในการเริ่มงานใหม่ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน (Caring Culture) ลดอัตราการลาออกหรือความขัดแย้งในองค์กร
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี”	มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญ โดยจะจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย หารืออย่างทั่วถึง ไม่มีการประเมินค่างานของตำแหน่งเชี่ยวชาญต่างๆ อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานไปพร้อมกัน นอกจากนี้ เพื่อปรับลดระยะเวลาอายุการสำหรับการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ P7 และเพิ่ม	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพประชาสัมพันธ์	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี” เพื่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความเข้าใจในหลักด้านการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกับระหว่างบุคลากร ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถนำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสาธารณะได้อย่างมืออาชีพ	วันที่ 21 มีนาคม 2567 เวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร ปีละ 3 ครั้ง (ตุลาคม, มีนาคม, มิถุนายน ตามปีงบประมาณ)	1.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีบุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าร่วมจำนวนจริงจำนวน 46 คน (คิดเป็น 92% จากเป้า 50 คน) 2.รูปแบบการเรียนรู้: ผู้เข้าร่วมได้รับฟังประสบการณ์ตรงจากสื่อมวลชนตัวจริง ทำให้เห็นภาพรวมของการประชาสัมพันธ์ในยุคปัจจุบันและการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารของภาครัฐ/มหาวิทยาลัย ครอบคลุมทั้งทักษะการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานร่วมกัน และเทคนิคการนำเสนอข้อมูลสู่สาธารณะอย่างมืออาชีพ	1.ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้นหลังการอบรม การร้อยละ 85 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนอบรม 2.ความพึงพอใจ: ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมต่อวิทยากร เนื้อหา และประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” (เช่น ได้คะแนนเฉลี่ย 4.5 จาก 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 90 ขึ้นไป)

โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership	ช่องทางพิเศษ (ระบบ Fast Track) พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลงาน เฉพาะในตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลางและเชี่ยวชาญระดับสูง นอกจากนี้เพิ่มช่องทางเปิดรับผู้อยู่ในตำแหน่งระดับช่วงอาชีพเพื่อดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพจากบุคคลภายนอกและเพิ่มช่องทางให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารจัดการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งเชี่ยวชาญได้ - ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” กองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ.2567	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	หัวข้อการอบรม ดังนี้ 1. พื้นฐานการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์ (Effective Communication Basics) 2. การสร้างความน่าเชื่อถือและความชัดเจนในการสื่อสาร (Credibility and Clarity) 3. ทักษะการฟังและการตอบสนองในทีม (Active Listening and Responsive Communication) 4. เทคนิคการสื่อสารแบบ Storytelling เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 5. การบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) 6. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรและตนเอง - โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership: Cultivating Critical Thinking and Coaching Excellence รุ่นที่ 1-2 กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการศูนย์ของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารของส่วนงาน วัตถุประสงค์ 1.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลและทางธุรกิจ เรียนรู้ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน โดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น 2.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Leader as Coach ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะอำนวยความสะดวกด้าน “ความคิด” และ “วิธีการที่สร้างสรรค์” ของผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมายของตนเองในหัวข้อ Critical Thinking และ Coaching Excellence จำนวน 2 รุ่น - เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการความก้าวหน้าในอาชีพ และแก้ไขข้อจำกัดข้อขัดข้องกับข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล โดย (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มบริหารจัดการ สามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้เช่นเดียวกับกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ	วันที่ 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)	3.การจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายการทำงาน: ดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายวิชาชีพสายปฏิบัติการสำเร็จตามหลักสูตร จำนวนครั้ง 1 ที่จัดกิจกรรม โดยจำนวนกลุ่มย่อยที่แบ่ง 6 กลุ่ม	3.ด้านบรรยากาศการทำงานและการจัดการความขัดแย้ง: สามารถนำทักษะการฟังอย่างใส่ใจ (Active Listening) และการบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) ไปใช้ลดช่องว่างความเข้าใจ ผิด ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นบวกและราบรื่นขึ้น
	ไม่มีมติเรื่อง “การใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล” ถือเป็นจุดศูนย์กลางที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของธรรมาภิบาลองค์กรทั้งหมด เมื่อนำข้อมูลผลประเมินมาทางดู จะพบ “ร่องรอย” ทางสถิติที่ซ่อนอยู่ใต้คะแนนเฉลี่ยที่สูง ดังนี้ ส่วนที่ 1: การวินิจฉัยข้อมูลเชิงสถิติ ในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 95.43 คะแนน และตัวชี้วัดอื่นที่เชื่อมโยงกัน มีประเด็นทางสถิติที่น่าสนใจ อาทิ ข้อ 117: ผู้บังคับบัญชา... มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด โค้ชคะแนน 90.49 โดยมีผู้ประเมิน 66.99% ตอบว่า “บัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว” ในระดับ “มีสัดส่วนน้อยที่สุด” (ซึ่งในตารางแสดงถึงไม่มีเลย) มองในมุมกลับกัน สถิติที่พึงพอใจบุคลากรถึง 33.01% ที่ยังรับรู้หรือประสบกับการถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวในระดับต่างๆ ตัวเลขระดับ 1 ใน 3 นี้ถือเป็น Red Flag ที่บ่งบอกถึงความพรมวับของขอบเขตการทำงาน (Boundary) ระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว		ดำเนินการ 2 รุ่น (รุ่นละ 2 วัน) ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) รุ่นที่ 1: 4 และ 19 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 2: 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. นำเสนอเนื้อหาที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 896 วันพุธที่ 29 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2567	จัดดำเนินการ 2 รุ่น (รุ่นละ 2 วัน) ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) รุ่นที่ 1: 4 และ 19 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 2: 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. นำเสนอเนื้อหาที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 896 วันพุธที่ 29 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2567	1.จำนวนผู้เข้าร่วมสะสม: ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการเข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 69 คน (มาจากสำนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงาน) 2.เครื่องมือบริหารการเปลี่ยนแปลง: ผู้เข้าร่วมได้รับชุดเครื่องมือ (Toolkit) เช่น แผนกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือ Change Roadmap อย่างน้อยคนละ 1 ชุดสำหรับหน่วยงานของตน 3.ความเข้าใจในโลกใบการเปลี่ยนแปลง: ผู้บริหารเข้าใจขั้นตอนการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การสร้างแรงจูงใจ ไปจนถึงการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้อยั่งยืน และสามารถเชื่อมโยงการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) เข้ากับการวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมเหตุสมผล 4.ผลการบรรลุตัวชี้วัด (KPIs): ร้อยละของหน่วยงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ใหม่ที่ได้จากการอบรม	1.ความรวดเร็วในการปรับตัว (Agility Metric): ระยะเวลาที่ลดลงในการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานเมื่อมีการประกาศนโยบายใหม่จากมหาวิทยาลัย 2.ภาวะผู้นำที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Leadership): ผู้บริหารเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับคำสั่ง เป็นผู้นำที่สามารถริเริ่มและบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานได้ด้วยตนเอง 3.การลดแรงต้านในองค์กร: ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารและการโค้ชเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง (Effective Communication & Conflict Resolution) 4.วัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่น: เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดรับนวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมที่อาจไม่ตอบโจทย์ปัจจุบัน
โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership	ไม่มีมติเรื่อง “การใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล” ถือเป็นจุดศูนย์กลางที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของธรรมาภิบาลองค์กรทั้งหมด เมื่อนำข้อมูลผลประเมินมาทางดู จะพบ “ร่องรอย” ทางสถิติที่ซ่อนอยู่ใต้คะแนนเฉลี่ยที่สูง ดังนี้ ส่วนที่ 1: การวินิจฉัยข้อมูลเชิงสถิติ ในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 95.43 คะแนน และตัวชี้วัดอื่นที่เชื่อมโยงกัน มีประเด็นทางสถิติที่น่าสนใจ อาทิ ข้อ 117: ผู้บังคับบัญชา... มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด โค้ชคะแนน 90.49 โดยมีผู้ประเมิน 66.99% ตอบว่า “บัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว” ในระดับ “มีสัดส่วนน้อยที่สุด” (ซึ่งในตารางแสดงถึงไม่มีเลย) มองในมุมกลับกัน สถิติที่พึงพอใจบุคลากรถึง 33.01% ที่ยังรับรู้หรือประสบกับการถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวในระดับต่างๆ ตัวเลขระดับ 1 ใน 3 นี้ถือเป็น Red Flag ที่บ่งบอกถึงความพรมวับของขอบเขตการทำงาน (Boundary) ระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	หัวข้อการอบรม ดังนี้ 1. พื้นฐานการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์ (Effective Communication Basics) 2. การสร้างความน่าเชื่อถือและความชัดเจนในการสื่อสาร (Credibility and Clarity) 3. ทักษะการฟังและการตอบสนองในทีม (Active Listening and Responsive Communication) 4. เทคนิคการสื่อสารแบบ Storytelling เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 5. การบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) 6. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรและตนเอง - โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership: Cultivating Critical Thinking and Coaching Excellence รุ่นที่ 1-2 กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการศูนย์ของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารของส่วนงาน วัตถุประสงค์ 1.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลและทางธุรกิจ เรียนรู้ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน โดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น 2.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Leader as Coach ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะอำนวยความสะดวกด้าน “ความคิด” และ “วิธีการที่สร้างสรรค์” ของผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมายของตนเองในหัวข้อ Critical Thinking และ Coaching Excellence จำนวน 2 รุ่น - เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการความก้าวหน้าในอาชีพ และแก้ไขข้อจำกัดข้อขัดข้องกับข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล โดย (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มบริหารจัดการ สามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้เช่นเดียวกับกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ	วันที่ 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)	3.การจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายการทำงาน: ดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายวิชาชีพสายปฏิบัติการสำเร็จตามหลักสูตร จำนวนครั้ง 1 ที่จัดกิจกรรม โดยจำนวนกลุ่มย่อยที่แบ่ง 6 กลุ่ม	3.ด้านบรรยากาศการทำงานและการจัดการความขัดแย้ง: สามารถนำทักษะการฟังอย่างใส่ใจ (Active Listening) และการบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) ไปใช้ลดช่องว่างความเข้าใจ ผิด ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นบวกและราบรื่นขึ้น
โครงการปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน HR เช่น ร่างข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 12 พ.ศ.... และข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ฯลฯ	ไม่มีมติเรื่อง “การใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล” ถือเป็นจุดศูนย์กลางที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของธรรมาภิบาลองค์กรทั้งหมด เมื่อนำข้อมูลผลประเมินมาทางดู จะพบ “ร่องรอย” ทางสถิติที่ซ่อนอยู่ใต้คะแนนเฉลี่ยที่สูง ดังนี้ ส่วนที่ 1: การวินิจฉัยข้อมูลเชิงสถิติ ในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 95.43 คะแนน และตัวชี้วัดอื่นที่เชื่อมโยงกัน มีประเด็นทางสถิติที่น่าสนใจ อาทิ ข้อ 117: ผู้บังคับบัญชา... มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด โค้ชคะแนน 90.49 โดยมีผู้ประเมิน 66.99% ตอบว่า “บัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว” ในระดับ “มีสัดส่วนน้อยที่สุด” (ซึ่งในตารางแสดงถึงไม่มีเลย) มองในมุมกลับกัน สถิติที่พึงพอใจบุคลากรถึง 33.01% ที่ยังรับรู้หรือประสบกับการถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวในระดับต่างๆ ตัวเลขระดับ 1 ใน 3 นี้ถือเป็น Red Flag ที่บ่งบอกถึงความพรมวับของขอบเขตการทำงาน (Boundary) ระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	ศูนย์กฎหมายและนิติกร ร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	หัวข้อการอบรม ดังนี้ 1. พื้นฐานการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์ (Effective Communication Basics) 2. การสร้างความน่าเชื่อถือและความชัดเจนในการสื่อสาร (Credibility and Clarity) 3. ทักษะการฟังและการตอบสนองในทีม (Active Listening and Responsive Communication) 4. เทคนิคการสื่อสารแบบ Storytelling เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 5. การบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) 6. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรและตนเอง - โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership: Cultivating Critical Thinking and Coaching Excellence รุ่นที่ 1-2 กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการศูนย์ของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารของส่วนงาน วัตถุประสงค์ 1.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลและทางธุรกิจ เรียนรู้ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน โดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น 2.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Leader as Coach ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะอำนวยความสะดวกด้าน “ความคิด” และ “วิธีการที่สร้างสรรค์” ของผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมายของตนเองในหัวข้อ Critical Thinking และ Coaching Excellence จำนวน 2 รุ่น - เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการความก้าวหน้าในอาชีพ และแก้ไขข้อจำกัดข้อขัดข้องกับข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล โดย (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มบริหารจัดการ สามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้เช่นเดียวกับกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ	วันที่ 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)	3.การจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายการทำงาน: ดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายวิชาชีพสายปฏิบัติการสำเร็จตามหลักสูตร จำนวนครั้ง 1 ที่จัดกิจกรรม โดยจำนวนกลุ่มย่อยที่แบ่ง 6 กลุ่ม	3.ด้านบรรยากาศการทำงานและการจัดการความขัดแย้ง: สามารถนำทักษะการฟังอย่างใส่ใจ (Active Listening) และการบริหารความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร (Conflict Management) ไปใช้ลดช่องว่างความเข้าใจ ผิด ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นบวกและราบรื่นขึ้น

	ข้อ i18: ผู้บังคับบัญชา ... มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด ที่ได้คะแนน 96.78 และมีผู้ตอบว่าอยู่ในสัดส่วนน้อยที่สุด (หรือไม่มี) 89.32% ตัวเลข 10.68% ที่เหลือมีความสำคัญทางสถิติ เพราะการสั่งการให้ทุจริต แม้เพียง 1% ก็ถือเป็นความเสี่ยงระดับวิกฤตขององค์กรที่สะท้อนถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด (Abuse of Power) ข้อ i19: การบริหารงานบุคคล... มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ข้อนี้ได้คะแนนสูงถึง 99.03 โดยมีคนตอบว่า "ไม่มี" 99.03% และ "มี" 0.97% แม้สัดส่วนผู้ที่ตอบว่า "มี" จะต่ำกว่า 1% อย่างไรก็ดี งานด้าน HR ควรต้องใช้หลัก Zero Tolerance เพราะเป็นรากฐานของระบบคุณธรรม (Merit System) ข้อ e2 (EIT Public): เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้เกี่ยวข้องเท่าเทียมกัน ข้อนี้ได้คะแนน 80.50 ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทางอ้อม (Spillover Effect) จากการใช้อำนาจภายใน เมื่อบุคลากรผู้ให้บริการขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนหรือใช้ "ดุลพินิจ" ของตนเองมากเกินไป ผู้มารับบริการภายนอกจึงสัมผัสได้ถึงความไม่เท่าเทียม ส่วนที่ 2: การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ 1. การจัดการความเสี่ยงด้วย Data-Driven HR (เปลี่ยนดุลพินิจเป็นเกณฑ์เชิงประจักษ์) เพื่อแก้ปัญหาในข้อ i19 (การบริหารงานบุคคล) และผลกระทบต่อเนื่องไปถึงข้อ e2 (ความเท่าเทียมในการให้บริการ) เราต้องลดช่องว่างของ "ดุลพินิจ" ในน้อยที่สุด แนวทางปฏิบัติ: นำกระบวนการทาง HR เช่น เกณฑ์การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เข้าสู่ระบบประเมินผลแบบอัตโนมัติ		 (2) ปรับปรุงข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับคนเชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. 2558 เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติและขั้นตอนในการขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูงต้น เชี่ยวชาญระดับกลางและเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ  	คณะกรรมการนโยบายบุคคล สภา มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 วันที่ 30 ตุลาคม 2567 และกรรมการพิจารณา ร่างกฎ ข้อบังคับระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 12/2567 วันที่ 12 ธันวาคม 2567 และครั้งที่ 1/2568 วันที่ 14 มกราคม 2568	3.ดำเนินการออกข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย วินัยนิสิต พ.ศ. 2568 และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การร้องทุกข์ อุทธรณ์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ อุทธรณ์ของนิสิต พ.ศ. 2568	มาตรฐานการให้บริการและตัดสินข้อร้องเรียนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกระดับบุคคล (Standardization) สร้างความรู้สึกรับรู้ความเป็นธรรม (Sense of Justice) ในแง่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 4.ความพึงพอใจในกระบวนการยุติธรรมภายในองค์กร (Confidence in Internal Justice): ผู้ร้องเรียนยอมรับและเข้าใจในผลการพิจารณา เนื่องจากกระบวนการสื่อสารและชี้แจงมีความชัดเจนและเป็นระบบ ลดความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่บานปลาย 5.การยกระดับขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Capital): มหาวิทยาลัยมีบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ทรงพลัง (Expert-driven Force) ซึ่งมีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้การขับเคลื่อนพันธกิจมีความแม่นยำและรวดเร็วขึ้น 6.องค์กรมีความคล่องตัวสูง (High-Agility Organization): มีกระบวนการทำงานที่กระชับไม่ซับซ้อน ลดความซับซ้อนของขั้นตอน ทำให้การตอบสนองต่อการกิจพลัก (เช่น การขอตำแหน่งวิชาการ) รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 7.การเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมอุดมปัญญา (Research-based Culture): เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจากการทำงานแบบ routine ไปสู่การทำงานบนฐานความเชี่ยวชาญและการวิจัยอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้ผลลัพธ์ของงานมีความเชื่อถือและเป็นมาตรฐานสากล 8.การเพิ่มความผูกพันและพลังสร้างสรรค์ (Organizational Engagement & Wellbeing): บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (Strong Organizational Commitment) อันเป็นผลมาจากการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว
--	---	--	--	--	---	---

โครงการและกิจกรรม การให้รางวัลยกย่องเชิด ชูเกียรติบุคลากรสาย ปฏิบัติการ “คนดี ศรี จุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อยกย่องให้ เกียรติแก่บุคลากรสาย ปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ มีความ มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี และทำ คุณประโยชน์ให้แก่ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	(Objective Scoring) เมื่อปรากฏบน Dashboard ของ ผู้บริหารระดับสูงโดย อัตโนมัติ ทำให้ยากต่อ การแทรกแซงหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตน วัตถุประสงค์ วัดศรัทธาจารย์ เป็น คำถามที่ท้าทายและเฉียบ คมมากครับ หากเรา ปลดล็อกกรอบคิดเชิง โครงสร้าง (Structural Framework) อย่าง Three Lines Model ออกไป แล้วมองผ่าน เลนส์ของนักสถิติและนัก พฤติกรรมศาสตร์ เรา สามารถเปลี่ยนไปใช้ แนวทาง Evidence- Based Management (การบริหารจัดการบน ฐานข้อมูลเชิง ประจักษ์) ผสมผสาน กับ การออกแบบ กระบวนการ (Process Design) เพื่อลดโอกาส การใช้อำนาจในทางที่ผิด ได้โดยตรง ดังนี้ครับ: 1. การจัดการความเสี่ยง ด้วย Data-Driven HR (เปลี่ยนคุณที่นิ่งเป็น เกณฑ์เชิงประจักษ์) เพื่อแก้ปัญหาในข้อ i19 (การบริหารงานบุคคล) และผลกระทบต่อเนื่องไป ถึงข้อ e2 (ความเท่าเทียม ในการให้บริการ) เราต้อง ลดช่องว่างของ “คุณที่นิ่ง” ให้น้อยที่สุด แนวทางปฏิบัติ: นำ กระบวนการทาง HR เช่น เกณฑ์การประเมินผล การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อน ตำแหน่ง เข้าสู่ระบบ ประเมินแบบอัตโนมัติ (Objective Scoring) โดยให้ระบบคำนวณจาก ดัชนีชี้วัด (KPIs) ที่เป็น ตัวเลขชัดเจน เมื่อทุก อย่างถูกแปลงเป็นข้อมูล หากมีการพิจารณาที่ ขัดแย้งกับผลงานเชิง ประจักษ์ หรือเกิดค่า ผิดปกติทางสถิติ (Statistical Outliers) ข้อมูลเหล่านี้จะไปปรากฏ บน Dashboard ของ ผู้บริหารระดับสูงโดย อัตโนมัติ ทำให้ยากต่อ การแทรกแซงหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตน 2. การแทรกแซง พฤติกรรมเชิงรุก (Behavioral Intervention & Nudge Theory) สำหรับปัญหาข้อ i17 (การสั่งให้ทำธุระส่วนตัว)	สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำ หน้าที่เป็นกรรมการยุทธศาสตร์และรอง ทุกการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก มหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบฉบับใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่ง รายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการ เป็นกรรมการยุทธศาสตร์และรองทุกการ บริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งบัญชี รายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ/ ข้าราชการสายปฏิบัติการ ชุดใหม่ให้ แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับ แต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (ช่วง พ.ย.) นั้น กล่าวสรุป พิจารณาจากการ กระจายตัวของสัดส่วนผู้แทนที่มาจาก กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาสังคมและมนุษยศาสตร์ และส่วนงานต่าง ๆ ความรู้ ความสามารถของผู้แทนที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่กรรมการ ยุทธศาสตร์และรองทุกการบริหารงาน บุคคล วุฒิการศึกษา อายุตัว อายุงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาเคยเป็น ข้าราชการสายวิชาการและสาย ปฏิบัติการและผู้แทนพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการและสาย ปฏิบัติการ - เริ่มต้นดำเนินการไตรมาสที่ 3-4 ของ ปีงบประมาณ 2568 ผลการพิจารณา คัดเลือกการให้รางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปีพุทธศักราช 2568 ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการให้ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากร สายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นการยก ย่อง เป็นขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากร สายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำ คุณประโยชน์ ให้แก่จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ประกาศ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เรื่อง การให้ รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคลากร สาย ปฏิบัติการ คน ดีศรีจุฬาฯ ประจำปี 2568 ประกาศ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2568	1.จำนวนผู้ได้รับรางวัลระดับ บุคคล: มีบุคลากรสาย ปฏิบัติการจากหลากหลาย หน่วยงาน จำนวน 27 คน (เช่น คณะเภสัชศาสตร์, คณะ เศรษฐศาสตร์, สถาบันภาษา, คณะนิติศาสตร์ ฯลฯ) ที่ได้รับ การเชิดชูเกียรติ 2.จำนวนกลุ่มบุคลากรยอด เยี่ยมที่ได้รับรางวัล: มีการแบ่ง ขนาดกลุ่มชัดเจน จำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มขนาดเล็ก 3 กลุ่ม: (เช่น โครงการ Law Chula Wellness, โครงการพัฒนากีฬา ชาติ, ระบบข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการออนไลน์ฯ) กลุ่มขนาดกลาง 2 กลุ่ม: (เช่น โครงการ CU Etiquettes, หลักสูตรเตรียมตัวหลังเกษียณฯ) กลุ่มขนาดใหญ่ 1 กลุ่ม: คือ “กลุ่มคณะทำงานกิจกรรม Chula Health Fair” ซึ่งเป็น การบูรณาการความร่วมมือกัน ถึง 14 หน่วยงาน 3.จำนวนโครงการนวัตกรรม/ บริการที่เกิดขึ้นจริง: มีโครงการ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเข้า ประกวดและได้รับการยอมรับ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งตอบโจทย์ ทั้งด้านสุขภาพ วัฒนธรรม และ เทคโนโลยี 4.การผลิตและรวบรวม "ต้นแบบ" (Role Model Identification): การจัดทำ ทำเนียบและฐานข้อมูลบุคคล ต้นแบบ มีการคัดเลือกและ ประกาศรายชื่อบุคลากรและ กลุ่มทำงานต้นแบบ จำนวน 33 หน่วย/ราย (แบ่งเป็นบุคคล 27 ราย และกลุ่ม 6 กลุ่ม) 5.การเปิดตัวและใช้งาน ระบบงานเชิงรุก (New Proactive Work Systems): มีการพัฒนาและนำ ระบบการทำงานใหม่มาใช้งาน จริงอย่างเป็นทางการ (เช่น ระบบออนไลน์, แพลตฟอร์ม บริหารจัดการ Health Fair, ระบบ Wellness) 6.กิจกรรมการยกย่องเชิดชู เกียรติ: เกิดเวทีแห่งความ ภาคภูมิใจที่จัดขึ้นอย่างสมเกียรติ เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาคมชาว จุฬาฯ	1.ดัชนีความพึงพอใจและ ขวัญกำลังใจ (Employee Engagement Score): ของบุคลากรสาย ปฏิบัติการในภาพรวมเพิ่ม สูงขึ้น เนื่องจากเห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญและมี เวทีแสดงความก้าวหน้าและ การเชิดชูเกียรติ 2.อัตราการใช้ประโยชน์จาก ผลงาน (Usage Rate): ผู้ เข้ารับบริการหรือได้รับ ประโยชน์จากโครงการที่ ได้รับรางวัลมีจำนวนเพิ่มขึ้น เช่น สถิติผู้เข้าร่วมงาน Chula Health Fair หรือ ผู้ใช้ระบบข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการออนไลน์ ที่ช่วย ลดเวลาและขั้นตอนได้จริง 3.การยกระดับธรรมาภิบาล และระบบบริหารงาน บุคคล: การเชิดชู “คนดี” ควบคู่ไปกับ “แผนการ ปรับปรุงกระบวนการ ควบคุม/ตรวจสอบการใช้ อำนาจในไตรมาสที่ 3” จะ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ความโปร่งใส (Transparency) และความ รับผิดชอบ (Accountability) ทำให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ มากขึ้น 4.วัฒนธรรมองค์กรแห่งการ ร่วมมือ (Collaborative Culture): จากรางวัลกลุ่ม ขนาดใหญ่ที่มีถึง 14 หน่วยงานร่วมมือกัน สะท้อน ผลสัมฤทธิ์ในการหลายไซโล (Silo) ของการทำงาน เกิด เป็นวัฒนธรรมการทำงาน ข้ามสายงาน (Cross- functional collaboration) ที่เข้มแข็งยิ่ง 5.เสริมสร้าง Core Value ของจุฬาฯ: เป็นการสร้างแบ รנדนายจ้าง (Employer Branding) ที่ดี ทำให้สังคม ภายนอกมองเห็นว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ เพียงแต่เป็นเลิศทางวิชาการ แต่ยังมีบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีคุณภาพ ทุ่มเท และเป็น “คนดี ศรีจุฬาฯ” อย่างแท้จริง
	 					

	ซึ่งมักเป็นพื้นที่สีเทาที่ฝังรากในวัฒนธรรมองค์กร และความเกรงใจ การสั่งห้ามด้วยกฎเพียงอย่างเดียวมักไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ แนวทางปฏิบัติ: นำเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสระดับส่วนงาน (CU-ITA Agents) มาเป็นกลไกหลักในการสร้าง “บรรทัดฐานใหม่ (New Norm)” โดยร่วมกันกำหนดและสื่อสารขอบเขตการทำงาน (Boundary) ให้เป็นรูปธรรม เช่น การทำ Playbook สถานการณ์จำลองว่าคำลัทธิขบถใดถือเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลผิดวัตถุประสงค์ การสร้างความตระหนักรู้จากเครือข่ายเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง จะช่วยกำกับพฤติกรรมของทั้งผู้สั่งและผู้ปฏิบัติได้ 3. กลไกการเฝ้าระวังแบบ Real-time (Automated Monitoring & Feedback Loop) ข้อ i18 (การสั่งให้ทำสิ่งที่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) เป็นความเสี่ยงระดับวิกฤตที่ต้องการด้วยความรวดเร็วและเด็ดขาด แนวทางปฏิบัติ: ยกระดับระบบรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing System) จากเดิมที่เป็นเพียงตู้ ปณ. รับเรื่อง ให้กลายเป็น “ระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System)” โดยใช้การวิเคราะห์แนวโน้มข้อมูล (Trend Analysis) หากระบบตรวจพบการกระทำผิดของข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจในแผนกใดแผนกหนึ่ง ระบบจะแสดงผลเป็น Heatmap แจ้งเตือนฝ่ายบริหารทันที		 นอกจากนั้น ยังมีงานประจำอื่น ๆ อาทิ - กระบวนการพิจารณาพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย - การพิจารณาเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการ - การพิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์เงินเดือนขั้นสูง - การพิจารณาพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ - การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ฯลฯ			
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คว้าคะแนน ITA เพิ่ม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประเมินคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการ	วันที่ 31 กรกฎาคม 2567	1.มหาวิทยาลัยดำเนินการเข้ารับการประเมิน ITA ประจำปีแล้วเสร็จ โดยมีผลคะแนนประเมินในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5-6 (OIT) จำนวน 100 คะแนนเต็ม ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 (พ.ศ. 2563 - 2568) 2.ความครบถ้วนของข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งสิ้น OIT 28	1.การรักษาอันดับ สามารถรักษามาตรฐานคะแนนเดิมในตัวชี้วัดที่ 9-10 ส่วนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5-6 2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Trust) สาธารณชน นิสิตและบุคลากร รับทราบถึงความโปร่งใสและมีระดับความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น สะท้อนภาพลักษณ์การเป็น

กิจกรรมจัดประชุม คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนา ขวนคุย ขวนคิ จุฬา โปร่งใส ได้ใจคิดขอพบ ประจำปีประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	เพื่อรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลที่ต้องส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) อิงขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ติดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ รวมถึงหน่วยงานสนับสนุนการกำกับดูแล เช่น บริหารความเสี่ยง ตรวจสอบ กฎหมาย เป็นต้น - จากการสรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563,2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity,	คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประชุมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐4, ข้อ ๐8-๐11 และข้อ ๐20 ประกอบการประชุมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ 2.ขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 3.ขอความอนุเคราะห์สำนักตรวจสอบ ให้ข้อมูลประกอบ จำนวน 6 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 ข้อ ๐25-๐26 และข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 4.ขอความอนุเคราะห์ศูนย์บริหารความเสี่ยงจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 13 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม ๐17-๐19 การจัดการเรื่อง	ตุลาคม 2567 ทยอยส่งกลับ ได้ตั้งแต่ต้น ศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบเกินวัน ศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูล และรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568	ข้อ อย่างครบถ้วน โดยมีการตรวจสอบความถูกต้อง 100% ก่อนการเผยแพร่" 3.ช่องทางการเข้าถึง พัฒนาและรักษาประสิทธิภาพของเว็บไซต์/ระบบฐานข้อมูลกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีรูปแบบที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Up-to-date) ตามปฏิทินการประเมิน 4.จำนวนช่องทางสื่อสาร มีการเผยแพร่ข่าวผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งสิ้น 10 ช่องทาง (เช่น Line กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ/ส่วนงาน (Risk Leaders) เครือข่ายผู้ประสานงานบริหารความเสี่ยง (Risk Champion), Facebook Chulalongkorn University, Website Chula (chula.act.th และ transparency.chula.ac.th), LINE OA Chulalongkorn.U, แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF และ HR news Chula) 5.จำนวนผู้เข้าร่วม ภายหลังโครงการฯ คาดการณ์ว่ามีจำนวนบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หรือ "CU-ITA Agents" ที่เข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ [87] ของกลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุม คณะ/หน่วยงาน/สถาบัน/สำนักที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมครบถ้วน 100% 6.จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับจากการอบรม ซึ่งสามารถนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้ ดังนี้ - จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รวมของโครงการ (Total Learning Man-Hours) หากคำนวณจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 750 คน เข้าร่วมครบตามเป้าหมาย: ประมาณ 4,500 ชั่วโมงการเรียนรู้สะสม - ชั่วโมงการเรียนรู้สูงสุดต่อบุคคล (Individual Learning Hours) หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมการสัมมนาออนไลน์ จะได้รับชั่วโมงการอบรม: ประมาณ 6 ชั่วโมง ต่อคน	สถาบันอุดมศึกษาที่มีธรรมาภิบาลในระดับสากล 3.วัฒนธรรมความโปร่งใสที่ยั่งยืน (Sustainability of Transparency) รักษาระดับมาตรฐานการทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ทุกส่วนงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4.เกิดการนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพ (Data-Driven Improvement) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลและผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Benchmarking) ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและอุดช่องว่างความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับนโยบาย 5.การเป็นองค์กรต้นแบบ (Role Model):ยกระดับสถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้แก่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ร่วมทั้งการอ้างอิงข้อมูล (Backlink/Reference) จากคณะ/ส่วนงานภายในหน่วยงานที่นำโมเดลการเปิดเผยข้อมูลของจุฬาฯ ส่วนกลางไปใช้เป็นต้นแบบ (Benchmarking) ไม่น้อยกว่า 3-4 แห่ง 6.ยกระดับความเชื่อมั่น: คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของมหาวิทยาลัย (ITA Score) โดยเฉพาะในส่วนของ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 7.อัตราความพึงพอใจ: ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "ดีมาก" (โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 จาก 5.00)
---	---	--	---	--	--	---

โครงการอบรมสัมมนา ชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ	Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทาง Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้อาจารย์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บัณฑิต/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery	ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ดำเนินการผ่านกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 81 ส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานวิสามัญ พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งสิ้นกว่า 700 คน	ร่องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๐20 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม และในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21-๐22 นโยบาย No Gift Policy ๐23-๐24 การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ๐25-๐26 แผนป้องกันการทุจริต และ ๐27-๐28 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงสิ้นวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้องค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาสภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณะชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/004/2568 ลงวันที่ 3 มกราคม 2568 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง		1.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่ายความโปร่งใส: มีผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม "Talk	1.การขับเคลื่อนตัวชี้วัด ITA: อัตราการมีส่วนร่วมที่ทะเล่เป้าหมายในหลายหน่วยงานขนาดใหญ่ เป็นต้น
---	---	---	--	--	--	---

2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่ เรียกว่า “เติบโตรอบทิศ โดยมีนิตเป็น ศูนย์กลาง” คือ การ เติบโตในระดับ นานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อ พัฒนาและช่วยเหลือ สังคม(Impactful Growth) การเติบโต ภายใน (Internal Growth) และการ เติบโตจากการสร้าง ความเชื่อมโยงกับทุก ภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มี นิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลัก ของการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุก ภาคส่วนเดินหน้าไปใน ทิศทาง เดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจาก ส่วนกลางผ่านโครงการ ยุทธศาสตร์ทวีตประเมิน ระหว่างปี 2568 - นำเสนอผลการ ตรวจสอบประจำปีบัญชี เข้าที่ประชุมสภา มหาวิทยาลัย และ เปิดเผยต่อ บุคคลภายนอกใน รายงานประจำปี ตาม ข้อบังคับและกฎบัตร คณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ของ กระทรวงการคลัง ว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ การตรวจสอบสำหรับ หน่วยงานภาครัฐ และ เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการ ปฏิบัติที่สอดคล้องกับ กฎหมาย ระเบียบ วิธี ปฏิบัติ และข้อกำหนดที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไป ตามนโยบาย ความเห็น และมติสภามหาวิทยาลัย และคำแนะนำจากผลการ ตรวจสอบ - ดำเนินการต่อเนื่อง เสริมสร้างความรูความ เข้าใจต่อมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน เช่น การ ประเมินความเสี่ยงเพื่อ ป้องกันการทุจริต การ สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การ ขับเคลื่อนจริยธรรม ฯลฯ สื่อสารผ่านเครือข่าย	ขอความอนุเคราะห์บทวนและ อัปเดตรายชื่อผู้แทนความโปร่งใสและ คุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2568 โดยยังคง กำหนดแนวทางสำคัญในการเพิ่มขนาด กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20 เพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งและสะท้อน ความมุ่งมั่นในการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งเครือข่าย “ผู้แทนความ โปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent)” ทำหน้าที่ขับเคลื่อนแนวปฏิบัติ ที่ดีในระดับส่วนงาน/หน่วยงานเพื่อให้ การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย หวังสร้างการรับรู้และ ความเข้าใจในแนวทางเดียวกันต่อ กระบวนการทำงานด้วยหลักคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงมาตรการ ป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย มีอยู่ให้ชัดเจนและครอบคลุม เกิดพลัง เครือข่าย CU-ITA Agent เชื่อมโยงการ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน รูปแบบเครือข่ายการทำงาน และที่ สำคัญส่งผลกระทบต่อคะแนนการ ประเมิน ITA ในปีต่อ ๆ ไป - อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/030/2568 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568 จากศูนย์บริหาร ความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้แทน ความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬา โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปี งบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) ดำเนินการต่อเนื่อง จากโครงการอบรมสัมมนาสร้าง วัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งมั่น คุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ร่วมกับ ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU- ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายใน มหาวิทยาลัย จัดโครงการอบรม สัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬา โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปี งบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) โครงการดังกล่าวเป็นการยกระดับการ สื่อสารองค์ความรู้ภายในและแนวคิด “Open to Transparency” และเพิ่ม การมีส่วนร่วม แสดงถึงความมุ่งมั่นใน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล การ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ การให้บริการที่โปร่งใส ตลอดจน สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมตอบแบบ วัด IIT ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 อย่างพร้อมเพรียง และยกระดับคะแนน ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้ง ไว้ที่ 85 คะแนนขึ้นไปในทุกเครื่องมือ รายละเอียดตามกำหนดการ ดังต่อไปนี้ 1.กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัว การต่อยอด “Uplifting Chula E-	ระหว่างวันที่ 3 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2568	with KRAC Corruption” จำนวนทั้งสิ้น 374 ท่าน เพื่อขึ้น ทะเบียนและเตรียมความพร้อม เป็นผู้แทนความโปร่งใสและ คุณธรรม (CU-ITA Agent) 2.สถิติผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนตามส่วนงาน: มี บุคลากรจากส่วนงานต่าง ๆ เข้า ร่วมโครงการ (หรือขึ้นทะเบียน) โดยคณะแพทยศาสตร์มี ผู้เข้าร่วมจำนวน 171 คน คณะ ครุศาสตร์จำนวน 41 คน และ คณะนิติศาสตร์จำนวน 25 คน เป็นต้น 3.อัตราส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบกับเป้าหมาย: มี ส่วนงานที่จัดส่งบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมสูงกว่าเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ได้แก่ ศูนย์ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อม (สัดส่วนผู้เข้าร่วม 200%) สถาบันวิจัยสังคม (140%) และสำนักบริหารแผน และการงบประมาณ (125%) 4.ผลผลิตด้านนวัตกรรมและสื่อ รณรงค์: ได้รับผลงานสร้างสรรค์ เพื่อการสื่อสารองค์กร ได้แก่ รางวัล CU Good Gift Mascot จำนวน 3 รางวัล และผลงาน การประกวดคลิปวิดีโอ Chula Ethics ที่สะท้อนประมวล จริยธรรมของชาวจุฬาฯ 1 คลิป 5.จำนวนผู้ผ่านการอบรม/ผู้เข้า ใช้งานระบบ E-Services: ประชาคมชาวจุฬาฯ กว่า 743 คน ผ่านการอบรมและเข้าใช้งาน ระบบ E-Services ใหม่ของ มหาวิทยาลัย (เช่น Virtual One Stop Service, ระบบบริการ ส่งเสริมสุขภาพะนิสิตฯ, CUBIC, Whistleblower) ตลอดจน ทดลองใช้งานที่เจาะของระบบ KRAC เพื่อการตรวจสอบ โครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น 6.การเชิดชูเกียรติระดับ นโยบาย: การจัดพิธีมอบใบ ประกาศเกียรติคุณ “Chula Integrity Awards 2025” ในที่ ประชุมคณะบดี เป็นการสื่อสาร เชิงสัญลักษณ์ที่สร้างแรงจูงใจ และรับรองความสำคัญของ เครือข่ายความโปร่งใส	เป้าสำคัญที่ช่วยเพิ่มน้ำหนัก ความน่าเชื่อถือของการ ประเมิน ส่งเสริมโอกาสใน การยกระดับคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้บรรลุเป้าหมาย 85 คะแนนขึ้นไปในทุกเครื่องมือ (IIT, EIT, OIT) 2.การบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ชาติ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยสามารถรักษาสถานะและเป็นพื้นที่เพื่อ สำคัญในการช่วยผลักดันให้ หน่วยงานภาครัฐใน ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย ITA ไม่น้อยกว่า 89 คะแนน ภายในปี พ.ศ. 2570 3.การขยายใจไกลองค์กร (Breaking Silos): เครือข่าย CU-ITA Agent สามารถทำหน้าที่เป็น ข้อต่อ (Linkage) เชื่อมโยง การทำงานด้านการต่อต้าน คอร์รัปชันระหว่างหน่วยงาน ภายในและภาคประชาสังคม (เช่น KRAC) ทำให้เกิด เครือข่ายเฝ้าระวังที่เข้มแข็ง และแก้ปัญหาความซับซ้อน 4.วัฒนธรรมองค์กรที่ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและ ความโปร่งใส (Data- Driven Proactive Culture): หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยมีการนำข้อมูล ผลการประเมินและ นวัตกรรม (เช่น One Stop Service หรือ E-Services) ไปปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานและการให้บริการ ในรูปแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) 5.Tone at the Top & Accountability: การนำ วาระเรื่องความโปร่งใสและ รางวัลเกียรติยศเข้าสู่ที่ ประชุมคณะบดี สะท้อนให้ เห็นถึงความมุ่งมั่นของ ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นการ กระตุ้น (Catalyst) ให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ ความสำคัญกับคุณธรรม (Integrity) ในทุกระดับการ ปฏิบัติงาน 1.อัตราการเข้าถึงและใช้ งานระบบ (Adoption Rate): สถิติการเข้าใช้งาน (Traffic/Log) ระบบ E-Services อื่น ๆ ของ มหาวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญหลังกิจกรรม 2.ประสิทธิภาพการ ให้บริการ (Service Efficiency): ระยะเวลาหรือ ขั้นตอนในการให้บริการผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์รวดเร็ว
กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด	ศูนย์บริหารความ เสี่ยง ร่วมกับ	1.กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัว การต่อยอด “Uplifting Chula E-	วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์		

“Uplifting Chula E-Services” กิจกรรมสัมมนาใน “หัวข้อ 2 อัปเดตความรู้ Talk with KRAC Corruption: ทุก Feature สุดท้าย” สัมมนาใน “หัวข้อ 3 เปิดเผยผลประเมิน ITA และแนวทางแก้ไข ปัญหาให้ชัดเจน โปร่งใส: ผ่านงานวิจัย แนวหน้าต่อต้านคอร์รัปชัน” กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประทศออกแบบตัว การดูมาสคอต ภายใต้ หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความ โปร่งใส): CU Good Gift Mascot” เปิด โอกาสให้นิสิตและ บุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย	ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ทุกปี ยกระดับให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน และสร้างเสริมองค์ความรู้ความเข้าใจร่วมกันอย่างเข้มแข็งในประเด็นที่กล่าวมา ตลอดจนเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลและขับเคลื่อนการให้บริการสาธารณะสู่ระดับคณะ/ส่วนงาน อาทิ การปรับปรุงเว็บไซต์ของคณะ/ส่วนงานให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนการประเมินคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ขยายผลในส่วนสมรรถนะหลัก (Core Competencies) 4 ประการ ด้านจริยธรรม คือ ซื่อสัตย์คุณธรรม (Integrity) ให้ “พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาชื่อเสียง และข้อมูลที่เป็นความลับของมหาวิทยาลัย” ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพ” รวมถึงเสริมกลไกการรักษากฎและปฏิบัติตามเกณฑ์ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยต่อไป - กำหนดให้ระดับส่วนงานร่วมจัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้การจัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำทุกปีงบประมาณ (ระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงด้วย อย่างน้อย 1 ประเด็น) เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอ	เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับ KRAC Corruption ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับ ศาสตราจารย์ ดร. ต่อศักดิ์ ยมนาค ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับ เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent)	Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ จากคณะและส่วนงาน พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์ วิทยากร: ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน วันที่ดำเนินโครงการ: วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น. 2.กิจกรรมสัมมนาใน “หัวข้อ 2 อัปเดตความรู้ กับ Talk with KRAC Corruption: ทุก Feature สุดท้าย” ให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันสามารถเข้า Feature ต่าง ๆ อาทิ KRAC Knowledge, KRAC Network, Learn with KRAC, KRAC News & Updates ไปจนถึงฟังก์ชัน Let’s KRAC Corruption ที่เป็นจุดเชื่อมโยงทุกคนในจุฬาฯ สามารถถามหาวิธีการต่อต้านคอร์รัปชันที่เหมาะสมกับตนเอง และช่วยเชื่อมโยงบุคลากรทำงานด้านการต่อต้านคอร์รัปชันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และประชาชน ให้มีประสิทธิภาพ วิทยากร: ศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) วันที่ดำเนินโครงการ: วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 เวลา 09.00-11.00 น. 3. สัมมนาใน “หัวข้อ 3 เปิดเผยผลประเมิน ITA และแนวทางแก้ไข ปัญหาให้ชัดเจน โปร่งใส: ผ่านงานวิจัยแนวหน้าต่อต้านคอร์รัปชัน” ท่ามกลางเสียงวิพากษ์วิจารณ์ถึงผลลัพธ์และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ในช่วงท้ายศูนย์บริหารความเสี่ยงจัดแนะนำขั้นตอนการเข้าร่วมประเมินแบบวัด IIT วิทยากร: รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ ยมนาค ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง วันที่ดำเนินโครงการ: วันอังคารที่ 11 มีนาคม เวลา 09.00 -11.00 น. 4.กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประทศออกแบบตัว การดูมาสคอต ภายใต้ หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความ โปร่งใส): CU Good Gift Mascot” เปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย ใช้ผลงานการออกแบบตัว การดูมาสคอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์ หลังออกประกาศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม้รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม:	2568 เวลา 13.00-16.00 น. วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 เวลา 09.00-11.00 น. วันอังคารที่ 11 มีนาคม เวลา 09.00 -11.00 น. ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: กิจกรรม: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น.	3.การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Knowledge Sharing): มีการจัดกิจกรรมเสวนาจำนวน 1 เซสชัน (หรือตามจำนวนจริง) เพื่อบรรยายฟังก์ชันการทำงาน ขั้นตอน และประโยชน์ของระบบ E-Services โดยมีผู้แทนจากส่วนงานผู้พัฒนาระบบ และผู้ใช้งานจริงร่วมเป็นวิทยากรและผู้เสวนา 1.จำนวนผู้เข้าร่วมและเข้าถึงเครื่องมือ: ได้รับการถ่ายทอดความรู้และการสาธิตการใช้งานที่ใจเร่หลักของระบบ KRAC ครบถ้วน ได้แก่ KRAC Knowledge, KRAC Network, Learn with KRAC, KRAC News & Updates และ Let’s KRAC Corruption จำนวนกว่า 374 คน 2.การส่งมอบคู่มือและสื่อสนับสนุนการใช้เครื่องมือ: มีการจัดทำและเผยแพร่เอกสารคู่มือ/สื่อประกอบการบรรยาย ที่ระบุขั้นตอนการใช้งานที่ใจเร่ต่าง ๆ ของ KRAC Corruption อย่างถูกต้อง ให้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน 1.การถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการ: มีการบรรยายในหัวข้อการประเมิน ITA กับการยกระดับธรรมาภิบาลไทย ท่ามกลางเสียงวิพากษ์วิจารณ์ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยแนวหน้าต่อต้านคอร์รัปชัน 2.การชี้แจงเกณฑ์การประเมิน: ศูนย์บริหารความเสี่ยงได้ดำเนินการแนะนำขั้นตอนการเข้าร่วมประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัดของข้อคำถามแบบวัด IIT อย่างครบถ้วน 3.การเผยแพร่ข้อมูลผลการประเมิน ITA: มีการจัดทำและนำเสนอข้อมูลสรุปผลการประเมิน ITA ตลอดจนแผนหรือแนวทางแก้ไขปัญหา (ผ่านสไลด์นำเสนอหรือเอกสารประกอบ) ชี้แจงโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นรูปธรรม	ขึ้น สะท้อนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ 3.การยกระดับคุณภาพชีวิตองค์กร (Enhanced Quality of Life): ประชาชนชาวจุฬาฯ ทั้งผู้มาใช้บริการภายในและภายนอก ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงบริการ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในมหาวิทยาลัย 1.อัตราการการประยุกต์ใช้งานจริง (Active Usage): สถิติการนำแพลตฟอร์ม KRAC ไปใช้ประโยชน์จริงในการทำงานของประชาคมจุฬาฯ (เช่น การสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ด้วยตนเอง) เพิ่มขึ้น 2.บูรณาการเครือข่ายทุกภาคส่วน (Ecosystem Synergy): เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานด้านการต่อต้านคอร์รัปชันระหว่างกลุ่มคนในจุฬาฯ กับภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และประชาชน 3.ปรับทัศนคติเชิงรุกด้านการป้องกัน (Proactive Prevention): การทำให้เครื่องมือตรวจสอบเข้าถึงง่าย ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองในการต่อต้านการทุจริต กลายเป็นเรื่องใกล้ตัว สร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งในกลไกการตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม 1.ความสมบูรณ์ของข้อมูล IIT: อัตราการตอบและการมีส่วนร่วมในแบบวัด (IIT) มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเข้าใจวัตถุประสงค์มากขึ้น 2.การบรรลุเป้าหมายคะแนน: พันเพื่อสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้คะแนนการประเมิน ITA ของจุฬาฯ ประจำปี 2568 โดยเฉพาะในส่วน IIT บรรลุเป้าหมายที่ 85 คะแนนขึ้นไป 3.สร้างความเชื่อมั่นผ่านข้อเท็จจริง (Fact-Based Trust): การนำเสนอผลการประเมินและการแก้ปัญหาผ่าน “งานวิจัยแนวหน้า” และการรับมือกับ “เสียงวิพากษ์วิจารณ์” อย่างเปิดเผย ช่วยลดข้อกังขาและสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการประเมิน ITA ในหมู่ประชาคมชาวจุฬาฯ
--	--	---	---	---	---	--

กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกาศสร้างสรรค์ สื่อ ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกาศคัลบวดีโอสร้งสรค์ "Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรอ ด้วตนเรอ" สล็ดัด้วตนของอวอจุฬอหยอ สหทอนผ่นจยธรรมและการปฏบตตามอข้อบ่งค้บวอด้วประมวลจยธรรม พ.ศ. 2567	ผู้บริหารสูงสุดและหน่วยงานกำกับภายนอก - การสอบทานกระบวนการควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงความโปร่งใสในกระบวนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ยิ่งเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ข้อเสนอนี้เป็นสำคัญกับมหาวิทยาลัยในกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติตามมติของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงกับองค์กรกำกับดูแลภายนอก เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อีกทั้งกำหนดมาตรการเชิงรุกในการบริหารจัดการความเสี่ยง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้วย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสม ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับความเสี่ยงโอกาสที่อาจเกิดขึ้น การกำกับดูแลมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรม และกระบวนการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยควบคู่กัน - การตรวจสอบภายในให้มีความสำคัญในการจัดทำหัวข้อของการตรวจสอบทั้งหมด (Audit Universe) เพื่อให้การวางแผนการตรวจสอบภายในครอบคลุมความเสี่ยงหลัก ๆ ที่สำคัญประกอบด้วย งานโครงการ กิจกรรมกระบวนการ ระบบงาน และหน่วยงาน โดยให้ครอบคลุมประเภทการตรวจสอบตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดได้แก่ งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) กับงานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) ซึ่งงานบริการให้ความเชื่อมั่นแบ่งออกเป็น การตรวจสอบการเงิน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น. 5.กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกาศสร้างสรรค์สื่อ ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกาศคัลบวดีโอสร้งสรค์ "Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรอ ด้วตนเรอ" สล็ดัด้วตนของอวอจุฬอหยอ สหทอนผ่นจยธรรมและการปฏบตตามอข้อบ่งค้บวอด้วประมวลจยธรรม พ.ศ. 2567 โดยออกแบบคัลบวดีโอสร้งสรค์ที่สทอนถึงประมวลจยธรรมและการขับเคลื่อนจยธรรมในมหาวิทยาลัย หรือข้อบ่งค้บจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วประมวลจยธรรม พ.ศ. 2567 ระยะเวลาในการรวมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น.  - รายงานผลบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2567 และจัดทำกรอบบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2568 อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/363/2567 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความร่วมมือจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568 และแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 หน่วยงาน	ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น. นำเสนอเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 896 วันพุธที่ 29 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งนี้ ผ่านความเห็นชอบจากประชุม	1.เกิดการ PR ผ่านผลงานสร้างสรรค์: ผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต (CU Good Gift Mascot) ที่นิสิตและบุคลากรส่งเข้าประกวดผ่านทางโซเชียลมีเดียบน FB Instagram Tiktok พร้อมติด #chulamascotchallenge 2.ผลผลิตที่นำไปใช้ต่อยอด: ได้ตัวการ์ตูนมาสคอตที่ชนะเลิศ การประกวด จำนวน 1 ชิ้นงาน (ประกาศผลในวันที่ 21 เมษายน 2568) เพื่อนำไปใช้งานเป็นตัวแทนแห่งความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย 3.จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวด: มีผลงานการออกแบบมาสคอตที่สะท้อนแนวคิดและสอดคล้องกับประเด็นด้านความโปร่งใส ส่งเข้าประกวดจำนวนทั้งสิ้น 8 ชิ้นงาน 4.ความสอดคล้องกับนโยบาย: ผลงานมาสคอตที่ได้รับคัดเลือกมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถสะท้อนเจตนารมณ์ในการสนับสนุนประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 1.สื่อสร้างสรรค์เพื่อองค์กร: ได้ผลงานคลิปวิดีโอคุณภาพจำนวน 1 ชิ้นงาน ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับรางวัล/โล่เกียรตินิยม เพื่อนำไปใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์ในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยต่อไป 2.การผลิตเนื้อหาที่ครอบคลุมวิถีปฏิบัติทุกระดับ: คลิปวิดีโอที่ได้รับรางวัลประกอบด้วยเนื้อหาจาก หรือสถานการณ์จำลอง ที่ระบุถึงแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มเป้าหมายจำนวน 6 กลุ่มหลัก (ตั้งแต่นายกสภามหาวิทยาลัย จนถึงนิสิต) อย่างครบถ้วนใน 1 ชิ้นงาน	1.การยกระดับการรับรู้ด้านความโปร่งใส (Increased Awareness): ประชาคมจุฬาฯ มีความตระหนักรู้และจดจำภาพลักษณ์ตลอดจนแคมเปญ No Gift Policy ของมหาวิทยาลัยได้ดียิ่งขึ้น โดยมี CU Good Gift Mascot เป็นสื่อกลางที่ดึงดูดความสนใจและสร้างความผูกพันต่อประเด็นดังกล่าว 2.การลดช่องว่างในการสื่อสาร (Softening the Message): มาสคอตทำหน้าที่เป็นทูตสื่อสาร (Brand Ambassador) ที่ช่วยสร้างความตั้งใจและสร้างความผูกพันต่อประเด็นดังกล่าว 3.สถิติการรับของขวัญ: อัตราการรายงานการรับของขวัญ หรือของขวัญเรียนเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ทับซ้อนในช่วงเทศกาลสำคัญ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ 1.การสนับสนุนตัวชี้วัด ITF: ผลเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มคะแนนการประเมิน ITA ภายในองค์กร (ITA) เนื่องจากบุคลากรเกิดความรับรู้และความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม 2.การสื่อสารจริยธรรมจากบนลงล่างและล่างขึ้นบน (Tone at the Top to Bottom-Up Engagement): การนำเสนอวิถีปฏิบัติของระดับบริหารสูงสุด (สภามหาวิทยาลัย) ผสานกับการให้ปฏิบัติงานและนิเทศเป็นผู้นำสร้างสรรค์สื่อ เป็นการทลายโซ่ในการสื่อสาร สร้างความตระหนักว่าเรื่องจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน 1.ผลกระทบเชิงพาณิชย์สูงขึ้น: ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นหรือสามารถรักษาระดับ โดยเฉพาะในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูล 2.การลดลงของปฏิบัติการความเสียหาย: สถิติข้อร้องเรียนด้านการทุจริต (Fraud Incidents) ข้อผิดพลาดทางปฏิบัติการ (Operational
---	--	------------------------------	--	---	--	--

	(Financial Audit) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) และการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit) และการตรวจสอบอื่นๆ เช่น การตรวจสอบพิเศษ (Special Audit) - ตามข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยธรรมาภิบาลและ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564 เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง		ของรัฐบาลให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้อธิปไตยปฏิบัติตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงได้พิจารณาความคืบหน้าในการบริหารความเสี่ยง สำหรับปีงบประมาณ 2567 และได้เตรียมจัดทำกรอบบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568 ร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีประเด็นความเสี่ยงในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk) เชิงปฏิบัติการ (Operational Risk) และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) เป็นข้อกังวล และมีโอกาสพัฒนาต่อ เพื่อให้ทีมบริหารใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงความเสี่ยงส่วนงานมาเป็นรายการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 6 ประเภท ความเสี่ยง ได้แก่ ความเสี่ยงด้าน S: Strategic Risk (ด้านกลยุทธ์), ความเสี่ยงด้าน O: Operational Risk (ด้านปฏิบัติการ), ความเสี่ยงด้าน F: Financial Risk (ด้านการเงิน), ความเสี่ยงด้าน C: Compliance Risk (ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/มาตรฐาน), ความเสี่ยงด้าน R: Reputation Risk (ด้านชื่อเสียง), ความเสี่ยงด้าน HD: Hazard and Disaster Risk (ด้านความปลอดภัยและภัยพิบัติ) ปีที่ผ่านมาเพิ่มความเสี่ยงด้าน FD: Fraud Risk (ด้านการทุจริต) รวมเป็น 7 ประเภทความเสี่ยง	คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ 1/2567 ในวันจันทร์ที่ 19 สิงหาคม 2567 เวลา 13.30 น. – 15.30 น. ประชุม Chula RM Onboarding 2024 ระหว่างคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง (ROC) ครั้งที่ 3/2567 ร่วมกับคณะ กรรมการบริหารความเสี่ยง และวางระบบควบคุมภายใน (RICC) ครั้งที่ 3/2567 ในวันอังคารที่ 20 สิงหาคม 2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ครั้งที่ 4/2567 ในวันศุกร์ที่ 27 กันยายน 2567 เวลา 09.00 – 11.00 น. ครั้งที่ 5/2567 ในวันศุกร์ที่ 25 ตุลาคม 2567*** เวลา 09.00 – 11.00 ในการประชุมสภา มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 881 วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ในการประชุมสภา มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 883 วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์ มหา วิทยาลัย และการ	ด้าน โดยเฉพาะจำนวนมาตรการที่ถูกสร้างขึ้นใหม่เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงด้านการทุจริต (FD) โดยตรง 3.เพิ่มการเชื่อมโยงข้อมูล (Top-down & Bottom-up): จำนวนรายการความเสี่ยงระดับส่วนงานที่ได้รับการวิเคราะห์และยกระดับ (Escalate) ขึ้นมาเป็นความเสี่ยงหลักของมหาวิทยาลัย (University Risk Profile) 4.การตรวจสอบความสอดคล้องของแผนงานตามมาตรฐาน GRC และกฎหมาย: ศูนย์บริหารความเสี่ยงได้ดำเนินการตรวจประเมินเนื้อหาของแผนบริหารความเสี่ยงและรายงานของทุกส่วนงาน เทียบกับข้อกำหนดของ พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 และมาตรฐานสากลด้าน GRC ครบถ้วน 100% ของส่วนงานทั้งหมด 5.การจัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติ: มีการจัดทำและแจ้งเวียนเอกสารคู่มือ/แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการประเมินและป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk: FD) ให้แก่ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยครบถ้วนทุกส่วนงาน (หรือจำนวน 84 ส่วนงาน) 6.การจัดทำและนำเสนอรายงานข้อมูลความเสี่ยงประกอบแผนกลยุทธ์: มีการจัดทำรายงานสรุปช่องว่างของการดำเนินงานและประเด็นความเสี่ยงอุบัติใหม่ (Emerging Risk) จำนวน 1 ฉบับ (หรือตามรอบการรายงาน) และนำเสนอต่อทีมบริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลตั้งต้น (Input) ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์	Errors) และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Issues) มีจำนวนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ 3.การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision Making): คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และสภา มหาวิทยาลัย มีฐานข้อมูลและทัศนมิติ (Insight) ด้านความเสี่ยงที่นำเชื่อถือสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ได้อย่างมั่นใจ 4.วัฒนธรรมองค์กรเชิงรุก (Proactive Risk Culture): บุคลากรและส่วนงานต่างๆ มีความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ นำไปสู่การทำงานแบบบูรณาการที่ทำลายไซโล (Breaking Silos) ระหว่างหน่วยงาน 5.ความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ (Stakeholder Trust & Reputation Risk Mitigation): มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อมั่นจากประชาคมภายในและสังคมภายนอก ในฐานะองค์กรที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และมีระบบการควบคุมภายในที่เข้มแข็ง	
สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม	สืบเนื่องจากหลักคิดเชิงนโยบายการรับฟังของ หรือผลประโยชน์ที่อยู่บนหลักของความเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือข้อครหาต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนาแบบฟอร์มหรือระบบรายงาน No Gift Policy ออนไลน์ จัดทำนโยบาย/คู่มือ/Infographic ขึ้นแจ้งหลักเกณฑ์ หรือการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม KM หรือ Workshop ตามเครือข่ายวิชาชีพต่างๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง หรือกำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมรายงาน สรุปผลรายปี แจ้งผู้บริหาร รับทราบและนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น - ขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ ภาพลักษณ์ผู้นำแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการเสนอว่าคำขวัญสนใจในการป้องกันการทุจริต และผู้นำต้องมีบทบาทให้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต 126, 127, 128, 129) สร้างมาตรการที่	ศูนย์กฎหมายและนิติการ	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ			1.การจัดทำแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม (Dos & Don'ts) เพื่อกำหนดกรอบพฤติกรรมที่เหมาะสม อ้างอิงตามบันทึกข้อความสำนักกฎหมายและนิติการ แจ้งเวียนที่ อว64/14765 ลงวันที่ 24 กันยายน 2568 เรื่องตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัย (Dos & Don'ts) สำหรับบุคลากรทุกระดับในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่อาจมีความคลุมเครือ อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทการปฏิบัติงาน 2.การกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียนของมหาวิทยาลัย จัดทำและกำหนด	1.การลดความคลุมเครือในการทำงาน: บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความสับสนหรือข้ออ้างในการตีความพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายความเสี่ยงด้านจริยธรรม (Grey Areas) 2.การพัฒนาทางโลกเชิงระบบ (System-based Approach): มหาวิทยาลัยได้รับการวางรากฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) ที่มั่นคงและยั่งยืน ผ่านการจัดการที่เป็นระบบมาตรฐาน มากกว่าการแก้ปัญหาเป็นรายกรณี 3.สถิติการทุจริต: จำนวนข้อร้องเรียนหรือคดีความเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ลดลงอย่างมี
กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการ							

ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ	จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำและปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงการเฝ้าระวังตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมี การติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน 126, 127, 128, 129) จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกัน การทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อป้องกันปัญหาคอร์รัปชันได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน 126, 127, 128, 129) ที่สำคัญ ยังต้องผลักดันส่วนงาน การประเมินความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ด้านการป้องกันทุจริต และประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก 034-035, 036-038) พัฒนาช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก 022-024) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจาก 016-017 เดิม) ซึ่งจะต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก 025) ตรวจสอบได้มากขึ้น รวมถึงเติบโตไปพร้อมกับการสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle ในระยะยาว เป็นต้น ในมิติ "กลไกและมาตรการในการแก้ไข	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	อันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาธรรมาภิบาลไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ คำนึงคุณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุม สัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้อุตสาหกรรมทุกภาคปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย - เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ - กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน - อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสปีใหม่ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/202094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/429/2567 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ สรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัย โดยส่วนงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของหน่วยงานกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้ และทยอยอัปเดตเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยงตลอดปีงบประมาณ ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าว จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบ และเผยแพร่บน Website ของหน่วยงานต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติกรจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูลได้แก่ ข้อ 016 017 018 019 และใน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต	ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่หลัง 23 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ระหว่างปีงบประมาณ 2568	“แนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียน” เพื่อให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีกรอบการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการรับเรื่อง การพิจารณา การสอบสวนเท็จจริง การคุ้มครองผู้ร้องเรียน (whistleblower protection) ตลอดจนการรายงานผลและติดตามความคืบหน้า 3.ความสมบูรณ์และทันสมัยของเนื้อหา: แผนงาน นโยบาย และมาตรการฉบับปรับปรุงใหม่ ที่ได้รับการทบทวนและจัดทำเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย รองรับบริบทปัจจุบัน และครอบคลุมความเสี่ยงใหม่ของมหาวิทยาลัย 1.การออกประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์: จัดทำและเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงนามโดย อธิการบดี ผลิตรายการประกาศจำนวน 2 ฉบับ (ฉบับภาษาไทย และฉบับภาษาอังกฤษ) เผยแพร่ประกาศและรายละเอียดนโยบายผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย (URL ข่าวภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้แบบสาธารณะ 2.กิตติการกำหนดแนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน (Guidelines/SOPs): ที่ระบุเกณฑ์ข้อกำหนดที่ชัดเจนในการรับหรือให้ทรัพย์สิน/ของขวัญ (ครอบคลุมช่วงเวลา ก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติหน้าที่) กำหนดขั้นตอนการรายงานตัวกรณีมีความจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี (รายงานผู้บริหารภายในระยะเวลา 30 วัน) และกำหนดเงื่อนไขและข้อยกเว้นสำหรับการจัดกิจกรรมภายใน (เช่น การจับฉลากของขวัญปีใหม่) เป็นต้น 3.เอกสารรายงานการรับของขวัญและของกำนัล ที่ได้รับ และรวบรวมจากส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 75 หน่วยงาน ณ สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ปีงบประมาณ 2568 4.รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 1 ฉบับ 5.รายงานสรุปผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา จำนวน 1	นัยสำคัญ เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า 4.วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture): เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง (Culture of Integrity) บุคลากรและนิสิตมีความกล้าที่จะตั้งคำถามและรายงานเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพล 5.ความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ (Trust & Reputation): มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากประชาชน (นิสิต ศิษย์เก่า ประชาชน และหน่วยงานภายนอก) ในฐานะสถาบันการศึกษาที่เป็นแบบอย่างด้านธรรมาภิบาลที่ดีของสังคม 1.ลดความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน: มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมและรักษาเสียงรบกวนจากการร้องเรียน หรือการตรวจพบการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน (อ้างอิง ITT ข้อ 13) ให้คงอยู่ที่ระดับต่ำเพียง 1.96% ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกัน 2.ความสำนึกความตระหนักรู้: ยกระดับการดำเนินงานจนสามารถบรรลุเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของการประเมิน ITA 3.การสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการทำงาน (New Norm): บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนักรู้ เข้าใจเงื่อนไขนโยบาย และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างชัดเจน โดยมีความกล้าและสบายใจที่จะปฏิเสธการรับหรือให้ของขวัญ/ของกำนัล ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ 4.การขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส (Culture of Transparency): มหาวิทยาลัยสามารถหล่อหลอมและยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นสถาบันที่มีความโปร่งใส ได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการสร้างความไว้วางใจที่เชื่อถือต่อการปฏิบัติงานทุจริต 5.การนำประมวลจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง: นิสิตและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้
---	---	------------------------------	---	--	---	--

	และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน" ซึ่งเป็นแกนกลางของการสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กร ตัวเลขทางสถิติในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 5 "การแก้ไขปัญหการทุจริต" จะสะท้อนให้เห็นช่องว่างระหว่าง "นโยบายระดับบน" และ "ความเชื่อมั่นระดับปฏิบัติการ" ได้อย่างชัดเจน ส่วนที่ 1: การวินิจฉัยข้อมูลเชิงสถิติ พบสัญญาณเตือนทางสถิติที่ต้องเร่งจัดการ ดังนี้ ข้อ i15: ความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้คะแนนเพียง 77.05 คะแนน ซึ่งถือว่าต่ำที่สุดในหมวดการแก้ไขปัญหการทุจริต เมื่อเจาะดูการกระจายตัว จะพบว่ามีบุคลากรเพียง 33.79% ที่ให้ความเชื่อมั่นในระดับ "มากที่สุด" ในขณะที่มีกลุ่มผู้ตอบว่า "ไม่เชื่อมั่น" ไปจนถึง "เชื่อมั่นค่อนข้างมาก" รวมกันเป็นสัดส่วนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากบุคลากรไม่เชื่อมั่นในระบบ กลไกการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) จะกลายเป็นเพียงระบบที่ตายแล้ว (Dead System) แทนที่ ข้อ i14: ประสิทธิภาพของการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ข้อนี้ได้คะแนน 80.82 คะแนน โดยมีบุคลากรเพียง 37.28% ที่มองว่ามาตรการที่มีอยู่สามารถป้องกันได้ "มากที่สุด" ตัวเลขนี้ถือว่ามาตรการป้องกันที่องค์กรประกาศใช้ อาจจะมีความเป็นระเบียบการมากเกินไปจนปฏิบัติจริงได้ยาก หรือขาดการติดตามผลอย่างจริงจังในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ข้อ e7 (EIT Public): การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา คะแนนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทรงลงป้อยู่ที่ 66.97 คะแนน ตัวเลขระดับนี้เป็น Red Flag ซึ่งประจำตัว องค์กรยังขาดกลไกเชิงรุก (Proactive Mechanism) ในการรับ		ได้แก่ ข้อ o21 และ o22 นอกจากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ o23-o24 กับข้อ o27-o28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - ระหว่างปีดำเนินการตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2568 คัดเลือกงาน กิจกรรม กระบวนการตามระบบงาน โครงการ และหน่วยงาน ที่จะตรวจสอบ จำนวนทั้งหมด 15 แผนงาน ทั้งนี้ การตรวจสอบทุกงานจะมีการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการตรวจสอบด้วยซึ่งจะทำให้จำนวนหน่วยงานที่มีการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อตกลงการจัดทำผลผลิตและเป้าหมายตัวชี้วัด SDA รวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษา ดังนี้ 1.งานตรวจสอบงาน กิจกรรมกระบวนการตามระบบงาน จำนวน 7 ระบบงาน (10 แผนงาน) 2. งานตรวจสอบส่วนงาน 2.1 งานตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนงาน ประจำปี 2568 จำนวน 2 แผนงาน 2.2 งานตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษด้านปฏิบัติการ เป็นงานต่อเนื่องจากแผนการตรวจสอบปี 2567 ซึ่งในการจัดทำสำนักงานตรวจสอบภายนอกจำนวน 3 แผนงาน 3. งานบริการให้คำปรึกษากับส่วนงานและผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีและระบบการควบคุมภายในที่ดี ตลอดจนเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ 4. งานประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก - โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 99-101 หลักสูตร CHULA Newcomers เดิมหัวใจให้เป็นจุฬา มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทการบริหารหน่วยงาน เช่น การปลูกฝังค่านิยมจุฬา แนวทางการขับเคลื่อน "Do's and Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม" เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอการปฏิบัติงานในองค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย อย่างการบรรยายในหัวข้อ "เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX" โดยศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กฤษ อังคนาพร หัวข้อ "ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ & สวัสดิการ และสิทธิ	ระหว่างไตรมาสที่ 1-4 ของปีงบประมาณ 2568	ฉบับ ที่ได้รับการลงนามรับรองจากผู้บริหารสูงสุด โดยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสะท้อนข้อมูลการปฏิบัติตามธรรมจรรยาของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม 1.รายงานผลการตรวจสอบ: จำนวนไม่น้อยกว่า 15 ฉบับ/โครงการ (แบ่งเป็นระบบงาน 10 แผนงาน, ส่วนงาน 2 แผนงาน และกรณีพิเศษด้านปฏิบัติการ 3 แผนงาน) 2.หน่วยงานที่ถูกกลุ่มตรวจสอบ: จำนวน 13 หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการตรวจสอบครบถ้วน และสอดคล้องตามข้อตกลงการจัดทำผลผลิตและเป้าหมายตัวชี้วัด (SDA) ที่กำหนดไว้ 3.Working Papers & Reviewed Reports: มีการจัดทำกระดาษทำการและรายงานผลการตรวจสอบ (ฉบับสมบูรณ์) ที่ระบุหลักฐานอ้างอิงตามระเบียบ และผ่านขั้นตอนการสอบทานคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ครบถ้วนทุกโครงการที่ดำเนินการ 4.เอกสารประเมินและระบุจุดเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk Assessment Record): มีการจัดทำแบบประเมิน (Checklist) หรือมีหัวข้อระบุจุดเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การทุจริต (Fraud Risks) เป็นลายลักษณ์อักษร บรรจุอยู่ในแผนการตรวจสอบหรือรายงานผลการตรวจสอบสำหรับทุกระบบงานและส่วนงานที่คัดเลือก 1.จำนวนผู้เข้าร่วม: บุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่ม P7 เข้าร่วมอบรมครบตามเป้าหมาย จำนวนกว่า 469 คน คิดเป็น 97% ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2.ระยะเวลาการอบรม: ดำเนินการจัดอบรมได้ครบถ้วนตามหลักสูตร รุ่นละ 6-7 ชั่วโมง (รุ่นที่ 3-12) 3.อัตราการผ่านเกณฑ์: ผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (หรือตามที่โครงการกำหนด) มีเวลาเข้าร่วมอบรมและทำกิจกรรมครบถ้วนตามเกณฑ์ของหลักสูตร 4.การจัดทำแบบประเมินโครงการ: ผู้เข้าร่วมอบรมได้ส่งแบบประเมินผลโครงการ (ครอบคลุมประเด็นด้านเนื้อหา และการอำนวยความสะดวก) กลับคืนมาจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมทั้งหมด	และเกิดการ "ซึมซับ" ประมวลจริยธรรมเข้าสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม แผนการเรียนรู้เพื่อยื่นในเชิงทฤษฎีหรือเอกสาร 6.ความพึงพอใจด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร: ดัชนีความพึงพอใจของสะท้อนผ่านคะแนนประเมินด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (อ้างอิง EIT ข้อ e4 และ e5) มีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 1.อัตราการแก้ไขข้อบกพร่อง: ประมาณร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายในได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 2.ยกระดับธรรมาภิบาลและความโปร่งใส: มหาวิทยาลัยมีกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งขึ้น ซึ่งส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสนับสนุนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในภาพรวม 3.ส่งเสริมวัฒนธรรมการควบคุมและสภาพแวดล้อมที่ดี: บุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักรู้ (Awareness) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบมาตรฐานการบัญชี และระบบการควบคุมภายในที่ดีเยี่ยม 4.การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ: มหาวิทยาลัยสามารถลดข้อห่วง (Vulnerability) ในกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตได้อย่างมีแนวทางที่ 1.การลดข้อผิดพลาด: อัตราข้อร้องเรียนหรือข้อผิดพลาดในกระบวนการบริหารงานบุคคล/การใช้อำนาจในหน่วยงาน ลดลงร้อยละ 5 (ประเมินผลในระยะเวลา 1 เดือนหลังจบโครงการ) 2.พฤติกรรมความประพฤติ (Behavioral Change): บุคลากรกลุ่ม P7 ได้ฝึกฝนและเสริมทักษะ Future Leadership Skills ที่เด่นชัดขึ้น เช่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจบนพื้นฐานของความโปร่งใส และการใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการทีม (สะท้อนจากองค์ความรู้ของวิทยากร)
กิจกรรมการดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2568		สำนักตรวจสอบ				
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 99-101 หลักสูตร CHULA Newcomers เดิมหัวใจให้เป็นจุฬา		สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างวันที่ 3-7 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์และโรงแรมในต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 11 – 15 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องสมน อมรวิวัฒน์ คณะศุศาสตร์ วันที่ 30: ระหว่างวันที่ 16 – 21, 24 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ ชั้น 2 หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย			

	ทั้งและตั้งคำถามหรือประชาชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและพัฒนา ส่วนที่ 2: การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ จากข้อมูลสถิติที่สะท้อนปัญหาเรื่อง “ความเชื่อมั่น” และ “การมีส่วนร่วม” เราสามารถออกแบบกลไกแก้ปัญหาเชิงระบบ (Systematic Intervention) ได้ดังนี้ 1. Governance & Compliance (การกำกับดูแลและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์): ปรับนโยบายให้ปฏิบัติได้จริง (Addressing i14) มาตรการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ (เช่น COSO) จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อเข้าถึงบริบททางสังคมของบุคลากร การประกาศนโยบายเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น กำหนดแนวทางและข้อยกเว้นในนโยบายงดรับของขวัญ (No Gift Policy) ให้ชัดเจนสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธรรมเนียม ประเพณีหรือการสานความสัมพันธ์ เพื่อลดความคลุมเครือ ลดแรงต้าน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ได้อย่างแท้จริงโดยไม่ต้องหลบเลี่ยง 2. Risk Management (การบริหารความเสี่ยง): ยกระดับระบบรับเรื่องร้องเรียน (Addressing i15) ความเชื่อมั่นเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อระบบมีความโปร่งใสและตรวจสอบสถานะได้ (Traceability) การพัฒนาขั้นตอน/ระบบรับเรื่องร้องเรียนหรือ Whistleblowing ต้องไม่หยุดแค่การส่งผ่านเว็บไซต์ การปรับปรุงโครงสร้างแผนพัฒนาระบบที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้การควบคุมคุณภาพในการส่งมอบงานแต่ละช่วงรัดกุมยิ่งขึ้น เมื่อระบบติดตามหลังบ้านทำงานได้อย่างสมบูรณ์และแสดงสถานะอัปเดตให้ผู้ร้องเรียนทราบได้จริง คาดว่าความไว้วางใจในกลไกนี้จะฟื้นตัวกลับมา 3. Transparency & Stakeholder Engagement (ความ		ประโยชน์” โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ “โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง” และ “AS Writing Workshop & Performance Evaluation” เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/ 	วันที่ 3 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 4 วันที่ 7 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 5 วันที่ 21 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 6 วันที่ 22 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 7 วันที่ 28 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 8 วันที่ 29 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 9 วันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 10 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 11 วันที่ 2 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. วันที่ 12 วันที่ 23 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)	5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนา งาน: มีจำนวนข้อเสนอแนะโครงการย่อย หรือแนวทางการปรับปรุงกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล ที่ถูกนำเสนอโดยกลุ่ม P7 อย่างน้อย 6 โครงการ/ไอดีต่อรุ่น	3. กระบวนการทำงานที่ดีขึ้น (Process Improvement): มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติ (Guideline) หรือกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น จากการขับเคลื่อนของบุคลากรกลุ่ม P7
--	---	--	---	---	--	---

	โปร่งใสและการมีส่วนร่วม: การแผ้วถางเชิงรุก (Addressing e7) ปิดช่องว่างด้านความโปร่งใสในมุมมองของบุคคลภายนอก ด้วยการพัฒนาระบบข้อมูลเปิด (Open Data) หรือเปิดช่องการมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมถึงนำเสนอข้อมูลสำคัญผ่านหน้าเว็บไซต์ในรูปแบบ Insight Dashboard เพื่อให้คู่ค้าและประชาชนตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินงานหรือสถิติการร้องเรียนได้ด้วยตนเอง ถือเป็นการสร้างกลไกการกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้หน่วยงานสามารถกำหนดกรอบการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance) และการจัดชั้นความลับ (Data Classification) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลควบคู่ไปด้วยกัน					
--	---	--	--	--	--	--

บทสรุป

1.การบูรณาการ GRC สู่รากฐานการบริหาร (Embedding GRC into Administrative DNA) มหาวิทยาลัยได้ยกระดับการบริหารจัดการโดยนำหลักการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (GRC) มาเป็นแกนกลาง การพัฒนาระบบ "Warning Signs" ผ่านการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน และการนำข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงไปบูรณาการเข้ากับระบบข้อมูลแบบรวมศูนย์ (Dashboard) สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหารความเสี่ยงแบบก้าวหน้า (Proactive Risk Management) ที่เน้นการป้องกันปัญหาการทุจริตในเชิงรุก นอกจากนี้ โครงการ Regulatory Guillotine ที่ดำเนินการร่วมกับคณะนิติศาสตร์ เพื่อปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ซ้ำซ้อนให้มีความยืดหยุ่น ถือเป็นการลดต้นทุนทางธุรกรรม (Transaction Costs) ในระบบบริหารงานบุคคล การเงิน และการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งลดโอกาสการเกิดการทุจริตโดยมิชอบได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.การยกระดับบริการสาธารณะด้วยนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Transformation & E-Service) เพื่อรับมือกับความท้าทายด้านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ที่มุ่งเน้นประสบการณ์ตรงและประสิทธิภาพของการใช้งาน มหาวิทยาลัยพยายามพัฒนาระบบให้บริการออนไลน์ (E-Service) และผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) การพัฒนา "Chula Dashboard" ให้เป็นแพลตฟอร์มกลางที่รวบรวมข้อมูลเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติการ เป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปตามหลักการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การเป็นมหาวิทยาลัยปัญญาประดิษฐ์ (AI University) ผ่านโครงการ ChulaGENIE ควบคู่ไปกับการ

สร้างแนวปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม แสดงถึงความพร้อมในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยไม่ละทิ้งความรับผิดชอบต่อสังคม

3.การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใส (Behavioral Transformation & Ethical Culture) การประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นทางการ และการกำหนดกลไกการรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาอย่างเป็นระบบ ถือเป็นเครื่องมือเชิงรัฐศาสตร์ที่ช่วยป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและต่อต้านการทุจริต การใช้กลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุก (Behavioral Campaigning) ผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) กว่า 700 คน ตลอดจนกิจกรรมรณรงค์เชิงสร้างสรรค์ เช่น CU Good Gift Mascot และการประกวดคลิปวิดีโอ Chula Ethics ภายใต้โครงการ Chula Talk of Integrity ถือเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ที่หล่อหลอมจิตสำนึกให้ความโปร่งใสกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) อย่างแท้จริง

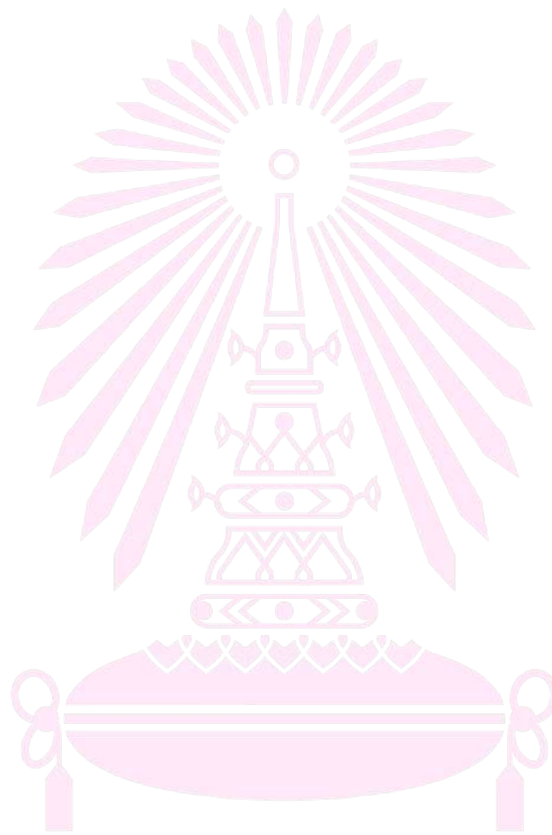
4.ความน่าเชื่อถือและการตรวจสอบที่เข้มแข็ง (Accountability & Secure Whistleblowing) การปรับปรุงช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียน (Whistleblowing System) ให้รองรับ 2 ภาษา และเปิดให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามสถานะการร้องเรียนได้ พร้อมกับการจัดเก็บข้อมูลแบบเข้ารหัสที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เป็นการรับประกันสิทธิและความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแสขั้นสูงสุด กลไกนี้จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น (Public Trust) ต่อกระบวนการตรวจสอบของมหาวิทยาลัยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

ผลการดำเนินงานทั้งหมดนี้ พิสูจน์ให้เห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนข้อค้นพบจากผลการประเมิน ITA ให้กลายเป็นเป้าหมายเชิงรุก การบูรณาการมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสเข้ากับระบบการทำงานปกติของทุกส่วนงาน และการรักษาระดับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่จะช่วยปิดช่องว่างจากผลการประเมินในอดีต แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เติบโตอย่างก้าวกระโดด เป็นสถาบันที่ก้าวล้ำทางนวัตกรรมและเป็นต้นแบบด้านธรรมาภิบาลที่เปิดกว้างและตรวจสอบได้อย่างแท้จริง

ภาคผนวก

- a. o27 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (หน้า 7)
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://pubhtml5.com/ekgdf/nzdz/>
- b. o28 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (หน้า 120)
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://pubhtml5.com/ekgdf/nzdz/>
- c. o14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* ครอบคลุมที่บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://www.hrm.chula.ac.th/th/home/human-resource-management-and-development-plan> (หน้ารวม)
- d. o15 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://www.hrm.chula.ac.th/th/home/annual-report-statistics> (หน้ารวม)
- e. o23 การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2568 (หน้า 12-25) และ o24 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (หน้า 26-38)
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://pubhtml5.com/ekgdf/insg/>
- f. o25 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://pubhtml5.com/ekgdf/pqmm/>
- g. o26 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: <https://pubhtml5.com/ekgdf/uoha/>
- h. o18 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o18_2569_1.pdf
หรือ https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o18_2569_2.xlsx
- i. o21 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 หน้า 17 และ o22 รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน้า 28
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o21_o22_2569.pdf
- j. o23 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o23_2569.pdf

- k. o24 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o24_2569.pdf





Chula
Chulalongkorn University



ศูนย์บริหารความเสี่ยง
UNIVERSITY RISK MANAGEMENT CENTER
Chulalongkorn University



ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะเลขานุการ

คณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330



02-218-0267, 02-218-3068



curiskcenter@gmail.com



<http://www.urm.chula.ac.th>